

# Evaluation der Erprobungsangebote im HumanTec Projekt

– zweite Förderphase, 01.02.2018 – 31.07.2020 –

**Befunde der Evaluation der zweiten Erprobung**

## **Verfasser\_innen:**

Dr. Johannes Wiesweg

Prof. Dr. Ulrike Weyland

## **Westfälische Wilhelms-Universität Münster**

Institut für Erziehungswissenschaft, AG Berufspädagogik

Stand: 31. Juli 2020

GEFÖRDERT VOM

# Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	7
2	Ausrichtung der Evaluation.....	10
2.1	Evaluationsauftrag.....	10
2.2	Erhebungsdesign.....	11
2.3	Erhebungsinstrumente.....	13
2.4	Felderhebung und Rücklaufquote.....	15
3	Ergebnisdarstellung.....	16
3.1	Hinweis zur Darstellung der Mittelwerte und Standardabweichungen in Diagrammen.....	16
3.2	Beschreibung der Testgruppe.....	17
3.2.1	Genderverteilung.....	17
3.2.2	Einzugsgebiet.....	18
3.2.3	Branchenherkunft.....	18
3.2.4	Bildungsniveau.....	20
3.2.5	Derzeitige Tätigkeit.....	21
3.2.6	Vorkenntnisse.....	23
3.2.7	Berufserfahrung.....	26
3.2.8	Besuch vorheriger Weiterbildungsangebote des HumanTec-Projekts.....	26
3.2.9	Arbeitsbelastung.....	27
3.2.10	Weiterbildungsaffinität.....	28
3.2.11	Teilnahmemotivation.....	30
3.2.12	Erwartungshaltung.....	31
3.2.13	Arbeitsbezug der Teilnehmenden zum Seminarthema.....	33
3.2.14	Kosten der Fortbildung.....	35
3.2.15	Marktorientierung.....	37
3.3	Beratung von Teilnahme-Interessierten.....	40
3.4	Bewertung der Erprobungsangebote durch die Proband_innen.....	41
3.4.1	Gesamtzufriedenheit.....	41
3.4.2	Von den Teilnehmenden erwarteter Outcome.....	42
3.4.2.1	„Betriebliche Berufsorientierung“.....	43
3.4.2.2	„Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4).....	44
3.4.2.3	„Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP).....	45
3.4.3	Bewertung des Praxisbezugs.....	46

3.4.4	Einbindung von Learning Management-Systemen.....	49
3.4.5	Austausch zwischen den Teilnehmenden.....	51
3.4.6	Blended-Learning Ansatz.....	53
3.4.6.1	Umsetzung und Akzeptanz des Blended-Learning Ansatzes.....	53
3.4.6.2	Lernmotivation in der Distanzphase.....	54
3.4.6.3	Zeitlicher Aufwand in der Distanzphase.....	55
3.4.6.4	Terminplanung der Veranstaltungen.....	56
4	Evaluation der Tutorenschulung.....	58
4.1	Erhebungsdesign und Durchführung.....	59
4.2	Ergebnisdarstellung.....	59
4.2.1	Beschreibung der Testgruppe.....	60
4.2.2	Allgemeine Bewertung der Tutorenschulung.....	60
4.2.3	Bewertung der digitalen Instrumente.....	62
4.2.4	Anforderungen an Tutor_innen.....	63
4.2.5	Inhaltliche Vermittlung.....	63
4.2.6	Allgemeines Feedback der Befragten.....	64
5	Fazit.....	66
6	Empfehlungen.....	68
7	Literatur.....	70

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Rücklauf bei den Erhebungen (nur vollständige Datensätze).....	15
Tabelle 2:	Beispiel für die Darstellung von Mittelwerten und Standardabweichungen bei Batteriefragen.....	16
Tabelle 3:	Geschlechtsverteilung.....	17
Tabelle 4:	Über welche dieser Bildungsabschlüsse verfügen Sie? (N=23).....	20
Tabelle 5:	In welchem Beruf arbeiten Sie derzeit?.....	21
Tabelle 6:	Über wie viel Berufserfahrung verfügen Sie (in Jahren)? (N=35).....	22
Tabelle 7:	Seit wie vielen Jahren sind Sie in die Aus-, Fort- oder Weiterbildung eingebunden?.....	26
Tabelle 8:	Übersicht über vorherige Teilnahmen an HumanTec-Erprobungsangeboten.....	27

Tabelle 9: Wie viele Stunden beträgt Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit?.....	27
Tabelle 10: Erwartungen an die Seminarteilnahme (In Klammern: Anzahl der Nennungen) .....	32
Tabelle 11: Inwieweit haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit mit der Gewinnung, Bindung und Berufslaufbahnentwicklung Ihrer Mitarbeitenden zu tun? (N=14).....	33
Tabelle 12: Inwieweit haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Einsatz digitaler Technologien zu tun? (N=11).....	34
Tabelle 13: Falls Sie zumindest teilweise freigestellt werden: Wie vielen Arbeitsstunden wird Ihre Freistellung insgesamt entsprechen? (N=14).....	36
Tabelle 14: Wer trägt in Bezug auf Ihre Seminarteilnahme die Kosten für ... (N=35).....	36
Tabelle 15: Zahlungsbereitschaft Teilnehmende/Arbeitgeber (N=28).....	37
Tabelle 16: Wie sehr stimmen Sie in Bezug auf die Beratung durch das Projektteam den folgenden Aussagen zu?.....	40
Tabelle 17: Welchen Teil des Seminars halten Sie für Ihren Berufsalltag für besonders nützlich? (In Klammern: Anzahl der Nennungen).....	48
Tabelle 18: Was hat Sie in der Distanzphase motiviert, sich mit den Lehr-/Lernmaterialien auseinanderzusetzen? (In Klammern: Anzahl der Nennungen).....	55

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zu entwickelnde Studienangebote im Projekt HumanTec.....	8
Abbildung 2: Beispiel für die Darstellung von Mittelwerten und Standardabweichungen bei Batteriefragen.....	17
Abbildung 3: Welchem Bereich kann das Unternehmen bzw. die Einrichtung, für das bzw. für die Sie tätig sind, zugeordnet werden? (N=35).....	19
Abbildung 4: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=13):.....	23
Abbildung 5: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=11):.....	24
Abbildung 6: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=10):.....	25
Abbildung 7: Einstellung der Teilnehmenden zu Weiterbildung (N=35).....	29
Abbildung 8: Wie wichtig waren die folgenden Aspekte für Ihre Anmeldung zu dem Seminar? (N=34).....	31
Abbildung 9: Wie wichtig sind die folgenden Aufgaben in Ihrer Ausbildungspraxis?.....	35
Abbildung 10: Zahlungsbereitschaft Teilnehmende/Arbeitgeber (N=28).....	39
Abbildung 11: Wie zufrieden sind Sie im Großen und Ganzen mit dem Seminar) (N=28).	42
Abbildung 12: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=11).....	43
Abbildung 13: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=9).....	44
Abbildung 14: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=8).....	45
Abbildung 15: Bewertung des Praxisbezugs der Erprobungsangebote (N=28).....	47
Abbildung 16: Wie beurteilen Sie insgesamt den Umgang mit dem Learning Management-System (LMS)? (N=19).....	49

Abbildung 17: Bewertung des Austauschs zwischen den Teilnehmenden (N=18).....	52
Abbildung 18: Beurteilung der Distanzphasen (N=17).....	54
Abbildung 19: Wie gut entsprach die zeitliche Planung des Seminars insgesamt Ihren persönlichen Bedürfnissen? (Seminar „Betriebliche Berufsorientierung“ BBO; N=11).....	57
Abbildung 20: Wie gut entsprach die zeitliche Planung des Seminars insgesamt Ihren persönlichen Bedürfnissen? (Seminar „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ KGBP; N=8).....	57
Abbildung 21: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Tutorenschulung zu? (N=5).....	61
Abbildung 22: Bitte geben Sie an, wie gut die folgenden Methoden, die in der Tutorenschulung zum Einsatz kamen, Ihren persönlichen Lernprozess unterstützt haben. (N=5).....	62
Abbildung 23: Ich denke, ich bin jetzt tatsächlich in der Lage, Studierende beim... (N=4) .....	63
Abbildung 24: Ich habe viel gelernt über... (N=4).....	64

# 1 Einführung

Das BMBF Projekt HumanTec „Berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich“ ist eingebunden in die BMBF-Förderlinie „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, innerhalb derer Konzepte für berufsbegleitendes Studieren und lebenslanges wissenschaftliches Lernen gefördert werden sollen. Des Weiteren richtet sich ein Ziel auf die Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung. Als Zielgruppe derartiger Konzepte werden insbesondere Berufstätige, Personen mit Familienpflichten sowie Berufsrückkehrer\_innen adressiert.

Die übergreifende Zielsetzung des Projektes HumanTec fokussiert die Entwicklung und Etablierung von berufsbegleitenden Studienangeboten zur Qualifizierung und Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich. Betriebliches Bildungspersonal, das nach Meyer (2011) im betrieblichen und überbetrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich Bildungsprozesse initiiert, gestaltet und evaluiert, kann als Promotor hinsichtlich des Erfolgs von Lehr- und Lernprozessen in betrieblich organisierten Lernumgebungen gesehen werden. Insofern sind sie an der Qualitätssicherung und -weiterentwicklung beruflicher Bildung beteiligt. Wie schon im ersten Evaluationsbericht und in weiteren wissenschaftlichen Arbeiten des Projektteams von HumanTec herausgestellt wurde, konnte im Rekurs auf verschiedene Studien verdeutlicht werden, dass dieses Personal – gerade auch vor dem Hintergrund erweiterter Aufgabenstellungen und Tätigkeiten - mit steigenden fachlichen und pädagogischen Anforderungen konfrontiert wird (vgl. hierzu Evaluationsbericht zur ersten Förderphase, Kaufhold et al. 2018). Damit einhergehend korrespondiert ein Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf, der im Projekt HumanTec insbesondere in den von einer besonderen Veränderungsdynamik und von Fachkräftebedarf geprägten Domänen Humandienstleistung und Technik thematisiert wird.

Die innerhalb der ersten und zweiten Förderphase getätigten Entwicklungs- und Forschungsarbeiten orientieren sich an der Entwicklung eines berufsbegleitenden Master-Studienangebots „Betriebliches Bildungsmanagement“ mit entsprechenden Schwerpunktrichtungen. Damit sollen sowohl die Herausforderungen des betrieblichen Bildungspersonals als auch fachspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden (Kaufhold & Weyland, 2017). Ergänzt wird dieses Angebot durch die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote als Zertifikatsangebote zu ausgewählten Schwerpunktthemen. Die folgende Abbildung 1 gibt einen groben Überblick über die Studienangebote im Projekt HumanTec, hier fokussiert auf die avisierten Entwicklungsprodukte bzw. Angebote beider Förderphasen.

**Abbildung 1: Zu entwickelnde Studienangebote im Projekt HumanTec**



Nach den ersten Erprobungsangeboten „Betriebliche Lehr-/Lernarrangements arbeitsprozessorientiert gestalten“ und „Kompetenzorientierte Ausrichtung beruflicher Aus- und Weiterbildung“ in der zweiten Förderphase wurden im Sommersemester 2019 in einer zweiten Erprobungsphase erneut ausgewählte Teile des entwickelten Studienangebotes einer Erprobung sowie Evaluation unterzogen. Ziel war es, Erfahrungen in der Umsetzung kürzerer Angebotsformate zu sammeln, diesbezügliche Stolpersteine und Herausforderungen zu identifizieren und daraus Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Studienangebote vor dem Hintergrund der Implementierung zu gewinnen. Dazu wurden die Erprobungsangebote sowie der Umsetzungsprozess evaluiert. In der Erprobung wurden mit den drei Angeboten

- „Betriebliche Berufsorientierung“
- „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) und
- „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP)

unterschiedliche Angebotsformate berücksichtigt. Die Angebote waren auf Bachelor-Niveau und konnten von Personen belegt werden, die über eine schulisch oder beruflich erworbene Hochschulzugangsberechtigung und Berufserfahrung verfügen.

Darüber hinaus wurde eine Tutorenschulung zur Ausbildung zukünftiger Tutor\_innen für Angebote mit Bezug zum Forschenden Lernen erprobt.

Im vorliegenden Evaluationsbericht werden die jeweils herangezogenen Evaluationsansätze und die erzielten Ergebnisse dargestellt (Kapitel 2 bis 5). Im abschließenden Kapitel 6 werden auf Basis der Evaluationsergebnisse Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Angebote zusammengefasst.



Die Evaluation orientiert sich an den für Deutschland maßgeblichen Standards für Evaluation der Gesellschaft für Evaluation in der revidierten Fassung von 2016 (DeGEval-Standards, DeGEval 2016). Diese Standards basieren auf den Vorarbeiten des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders 2006) und definieren vier zentrale Merkmale, die gute Evaluationen auszeichnen:

*Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit.*

Die vorliegende Evaluation stützt sich auf eine vergleichsweise kleine Testgruppe (vgl. Kapitel 3.2: Beschreibung der Testgruppe) und hat damit einen stark explorativen Charakter. Das Ziel einer Evaluation ist Stufflebeam (1972) zufolge vor allem „die Gewinnung von Informationen durch formale Mittel wie Kriterien, Messungen und statistische Verfahren mit dem Ziel, eine rationale Grundlage für das Fällen von Urteilen in Entscheidungssituationen zu erhalten“ (ebd.: 124). Die Evaluation eines Programms soll demnach vor allem steuerungsrelevante Informationen für die Projektverantwortlichen generieren. Von einer Verallgemeinerung der Befunde sollte bei kleinen Testgruppen grundsätzlich abgesehen werden.

Im folgenden Dokument wird zunächst auf den Evaluationsauftrag (Kapitel 2) und die Befunde zur Evaluation der Erprobungsangebote (Kapitel 3) eingegangen. Im Anschluss daran wird die Evaluation der Tutorenschulung und deren Befunde (Kapitel 4) beschrieben. In Kapitel 5 werden die Evaluationsbefunde im Stile eines „Executive Summary“ zusammengefasst, woraus im abschließenden Kapitel 6 Handlungsempfehlungen für zukünftige Angebote abgeleitet werden.

## 2 Ausrichtung der Evaluation

### 2.1 Evaluationsauftrag

Die Idee einer fairen Evaluation (DeGEval 2016) ist, das zu bewerten, was ein Programm oder eine Organisation verspricht, nicht das, was Dritte von ihr erwarten. Entsprechend orientiert sich die Evaluation der Erprobungsangebote des HumanTec-Projekts an den Zielen des Projekts. Zudem wurde ein partizipativer Evaluationsansatz gewählt. Diese partizipative Orientierung bezieht sich vor allem darauf, dass die Evaluierenden gemeinsam mit den Akteuren, die in der Regel auch gleichzeitig die späteren Nutzer\_innen der Evaluationsergebnisse sind, festlegen, was genau in der Evaluation getan werden soll (vgl. Taut 2008). Die Verantwortung für die finalen Evaluationsinstrumente liegt dennoch bei dem Evaluationsteam, welches sicherstellen muss, dass die Fragen den Standards der Frageformulierung entsprechen sowie einer sinnvollen methodischen Auswertung zugänglich bleiben. Als Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses mit den beteiligten Akteuren ergaben sich insbesondere die folgenden größeren Fragenkomplexe:

- Welche Adressaten wurden durch die Erprobungsangebote erfolgreich angesprochen?
  - Wie zufrieden sind die Proband\_innen mit den Erprobungsangeboten?
  - Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass das didaktische Konzept des „Blended Learning“ (soweit dies in den Erprobungsangeboten angewandt wurde) von den Teilnehmenden akzeptiert wurde?
    - Wie gestalteten sich die Distanzphasen und das Lernverhalten in den Distanzphasen?
    - Wurde die Ablauforganisation der Erprobungsangebote von den Teilnehmenden akzeptiert?
    - Wie ist der Austausch innerhalb der Teilnehmendengruppe zu bewerten?
  - Welches Einzugsgebiet konnten die Erprobungsangebote ansprechen?
  - Wie hoch ist die Zahlungsbereitschaft für Angebote dieser Art innerhalb der Probandengruppe?

## **2.2 Erhebungsdesign**

In der zweiten Erprobungsphase wurden insgesamt drei Zertifikatsangebote erprobt. Von diesen drei Angeboten wurden zwei an der Fachhochschule Bielefeld und eines an der WWU Weiterbildung in Münster durchgeführt:

### **1. Betriebliche Berufsorientierung (BBO)**

Ort: WWU Weiterbildung

Dauer: zwei Präsenztermine, eine Distanzphase/Selbstlernphase

### **2. Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0 (IG4)**

Ort: Fachhochschule Bielefeld

Dauer: eintägiges Präsenzseminar ohne Distanzphase/Selbstlernphase

### **3. Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege (KGBP)**

Ort: Fachhochschule Bielefeld

Dauer: drei Präsenztermine, zwei Distanzphasen/Selbstlernphasen

Aus Organisationssicht unterscheiden sich die beiden Standorte darin, dass an der Fachhochschule Bielefeld akademische Fortbildung durch die Fachhochschule selbst durchgeführt wird, während die Westfälische Wilhelms-Universität Münster mit der Ausgründung der WWU Weiterbildung gGmbH eine zweckspezialisierte Organisation für die Bündelung der akademischen Weiterbildung geschaffen hat.

Die Anmeldung zur Teilnahme wurde für das Erprobungsangebot „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) von dem Studierendensekretariat der Fachhochschule Bielefeld durchgeführt. Für die eintägige Erprobungsveranstaltung „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) wurde die Organisation der Anmeldung aufgrund des damit verbundenen übersichtlichen Aufwandes direkt vom Projektteam übernommen.

Die Anmeldungen zu dem Angebot „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) wurden ebenfalls von den Lehrenden selbst verwaltet.

Das unterschiedliche Verwaltungshandeln bei den Seminaren führte bei der Durchführung der Evaluation dazu, dass die Erhebungen für die Seminare unterschiedlich konzipiert werden mussten. Für die durch das Projektteam selbstverwalteten Seminare IG4 und BBO mussten die Teilnehmenden zwei Formulare ausfüllen:

- Den Anmeldebogen für das Seminar, auf dem auch diejenigen Fragen enthalten waren, welche für die durchführenden Lehrenden von Bedeutung sind (z. B. Fragen nach Vorkenntnissen oder der Erwartungshaltung an das Seminar).
- Den Evaluationsbogen. Der Eingangsfragebogen soll von den Teilnehmenden in einen beiliegenden separaten und verschlossenen Umschlag gelegt werden.

Auf den Eingangsfragebögen wurde von den Teilnehmenden ein Pseudonymisierungscode generiert. Die Anmeldebögen wurden von den Seminare durchführenden (unter Auslassung von Personendaten) in eine Datenbank eingegeben, wobei derselbe Pseudonymisierungscode generiert wurde. Die beiden pseudonymen Datensätze wurden anschließend auf Basis des Pseudonymisierungscode zusammengeführt. Der Arbeitsdatensatz war für den Evaluator dadurch anonym. Es wurde durch organisatorische Maßnahmen sicher gestellt, dass der für die Evaluation verantwortliche Mitarbeiter der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster keinen Zugriff auf den Pseudonymisierungsschlüssel hat. Mitarbeitende mit Zugriff auf die Pseudonymisierungsschlüssel hatten keinen Zugriff auf die Evaluationsdaten.

Für das Seminar KGBP war die Erhebung für die Evaluation durch die organisatorische Einbindung des Studierendensekretariats der FH Bielefeld nicht in der gleichen Form möglich. Daher wurde zu Beginn des Seminars ein Fragebogen eingesetzt, der alle für die Evaluation wesentlichen Elemente der Anmeldebögen der beiden anderen Seminare sowie die Fragen der Eingangsfragebögen für die Evaluation beinhaltete.

In allen Seminaren wurde am Ende der (letzten) Präsenzveranstaltung ein Abschlussfragebogen eingesetzt.

Daraus ergibt sich ein klassisches Vorher-Nachher-Design:

Die **Befragung M1** fand für die Erprobungsangebote IG4 und BBO mit der Anmeldung zur Veranstaltung statt. Für das Erprobungsangebot KGBP fand die M1-Befragung zu Beginn der ersten Veranstaltung statt. Der inhaltliche Fokus der Befragung lag auf der Erfassung der *individuellen Voraussetzungen bzw. Vorkenntnisse* der Proband\_innen.

Die **Befragung M2** fand in allen Erprobungsangeboten zum Abschluss der (letzten) Veranstaltung statt. Der inhaltliche Fokus der Befragung lag auf der Erfassung der *Zufriedenheit* der Proband\_innen mit dem jeweiligen Seminar sowie auf der Bewertung des *Praxisbezuges* der Angebote.

## **2.3 Erhebungsinstrumente**

Für die Entwicklung der Erhebungsinstrumente wurden Rechercheergebnisse bzw. Erkenntnisse aus fünf verschiedenen Bereichen berücksichtigt:

### **1. Die Programmbeschreibung des Projektes HumanTec**

Zuerst wurde die Projektbeschreibung analysiert, um Hinweise über die Programmziele und deren Überprüfbarkeit zu erhalten.

### **2. Analyse der (rekonstruierten) Befragungsinstrumente bereits vorhandener Forschung**

Diese Analyse beinhaltet die folgenden Studien:<sup>1</sup>

- Banscheraus, Ulf/Pickert, Anne/Neumerkel, Johann (2016): Bildungsmarketing in der Hochschulweiterbildung. Bedarfsermittlung und Zielgruppenanalyse im Spannungsfeld zwischen Adressaten- und Marktorientierung.
- Briedis, Kolja/Rehn, Torsten (2011): Welchen Einfluss hat Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg von Hochschulabsolventen.
- Diettrich, Andreas (2017): Qualifizierung betrieblichen Bildungspersonals zwischen Microlearning und Weiterbildungsstudiengängen – Konzepte und Erfahrungen.
- Engel, Ole/Wolter, Andrä (2017): Flüchtlinge als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Faßhauer, Uwe (2017): Betriebliches Bildungspersonal auf dem Weg der Professionalisierung.
- Hanft, Anke/Zilling, Michaela (2011): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung an Hochschulen: Deutsche Hochschulen im internationalen Vergleich.
- Hanft, Anke/Pellert, Ada/Cendon, Eva/Wolter, Andrä (2016): Executive Summary der wissenschaftlichen Weiterbildung.
- Klotz, Viola/Rausch, Andreas/Geigle, Svenja/Seifried, Jürgen (2017): Ausbildungsqualität – theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente.
- Otto, Alexander/Kamm, Caroline (2016) Ich wollte einfach noch eine Stufe höher.
- Rausch, Andreas/Seifried, Jürgen/Harteis, Christian (2013): Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie.

---

<sup>1</sup> Die vollständigen Fundstellenangaben sind im Literaturverzeichnis aufgeführt.

- Sembill, Detlef/Wuttke, Eveline/Seifried, Jürgen/Egloffstein, Marc/Rausch, Andreas (2007): Selbstorganisiertes Lernen in der beruflichen Bildung – Abgrenzungen, Befunde und Konsequenzen.
- Wolter, Andrä/Geffers, Johannes (2013): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – ausgewählte empirische Befunde.
- Wolter, Andrä (2016) Die Heterogenität beruflich Qualifizierter im Hochschulstudium. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung.

Bei der Analyse bzw. Rekonstruktion bereits vorhandener Forschung stellten sich die bereits verwendeten Instrumente anderer Studien für die Evaluation der Erprobungsangebote des HumanTec-Projekts weitgehend als ungeeignet heraus. Anregungen flossen hier in die Items zur Zielgruppenbeschreibung sowie zum Selbstverständnis der Teilnehmenden als Berufsbildner ein.

### **3. Analyse des ersten Evaluationsberichts Projekts HumanTec**

Wegen der festgestellten fehlenden Passung der Instrumente anderer Studien (vgl. Punkt 2) wurde der Evaluationsbericht zur ersten Förderphase des HumanTec-Projekts (Kaufhold/Brünger/Harms/Malchus/Trompetter/Wiesweg 2018) zur primären „Theoriequelle“ für die Fragebogenkonstruktion. Diese erste Evaluation war theoriegenerierend konzipiert und die Befunde basierten auf ausführlichen Interviews mit fast allen Teilnehmenden der ersten Förderphase.

### **4. Interviews mit den Arbeitspaketverantwortlichen und Lehrenden des HumanTec-Projekts**

Mit allen Arbeitspaketverantwortlichen wurden jeweils Interviews geführt. Hierbei standen die folgenden Fragen im Vordergrund:

- Welche konkreten Ziele sollen innerhalb des Arbeitspakets erreicht werden?
- Wie könnten diese Ziele für die Evaluation operationalisiert werden?
- Inwieweit können die Teilnehmenden der Erprobungsangebote Informationen über die operationalisierten Ziele geben?

### **5. Eigene Erfahrungen der beteiligten Akteure**

Neben der Orientierung an den Programmzielen des Projekts Human Tec wurden auch allgemeine Erfahrungen der beteiligten Mitarbeitenden aus vorherigen Evaluationen (Kaufhold et al. 2018) berücksichtigt. Zudem wurden – soweit das praktisch realisierbar war –

programmspezifische Fragestellungen der Projektdurchführenden aufgenommen, um eine Steuerung auf Basis der Evaluation bereits während der laufenden Programmdurchführung zu ermöglichen.

## 2.4 Felderhebung und Rücklaufquote

Die folgende Tabelle 1 gibt einen vollständigen Überblick über die jeweiligen Befragungszeitpunkte und die Anzahl der ausgefüllten Fragebögen. In Einzelfällen ist es möglich, dass unvollständige Datensätze vorliegen, wenn der Fragebogen nur teilbeantwortet wurde.

**Tabelle 1: Rücklauf bei den Erhebungen (nur vollständige Datensätze)**

<b>Erhebung</b>	<b>BBO</b>	<b>IG4</b>	<b>KGBP</b>
<b>M1</b>	Mit den Anmeldeunterlagen (Anmeldeschluss: 30.10.2019)	Mit den Anmeldeunterlagen (Anmeldeschluss: 30.10.2019)	15.11.2019 (Beginn der ersten Seminarsitzung)
<b>M2</b>	13.12.2019 (Ende der letzten Sitzung)	08.11.2019 (Ende der Sitzung)	13.12.2019 (Ende der letzten Sitzung)
<b>N<sub>M1</sub></b>	14	11	10
<b>N<sub>M2</sub></b>	10	8	8

Die Befragungen wurden als Pencil&Paper-Befragungen durchgeführt.

Für die M1-Befragung wurde zusammen mit der Seminaranmeldung erhoben; für das Seminar KGBP musste wegen unterschiedlicher organisatorischer Bedingungen ein abweichendes Vorgehen für die Befragung gewählt werden (vgl. Kapitel 2.2). Die M2 Befragung wurde in allen Erprobungsangeboten zum Ende der letzten Präsenzveranstaltung durchgeführt.

Für die eingesetzten Fragebögen wurde zum einen auf die für die erste Erprobung entwickelten Fragenblöcke zurückgegriffen, die an das jeweilige Erprobungsangebot inhaltlich angepasst wurden. Die anderen Fragebogenteile wurden im Sinne einer partizipativen Evaluation in mehreren Überarbeitungsschritten mit den Programmakteuren gemeinsam entwickelt.

### 3 Ergebnisdarstellung

In diesem Kapitel wird zunächst eine Erläuterung der gewählten Darstellungsform für die Antworten aus den „Fragenbatterien“ gegeben. Im Anschluss daran wird eine Beschreibung der Probandengruppe gegeben, wonach die Darstellung der Programmbewertung folgt.

#### 3.1 Hinweis zur Darstellung der Mittelwerte und Standardabweichungen in Diagrammen

In vielen Fällen wurden die Teilnehmenden der Erprobungsangebote mit so genannten „Fragenbatterien“ befragt, bei denen sie jeweils eine ganze Reihe von Fragen in einem homogenen Antwortformat auf einer 4-stufigen Skala beantworten sollten.

Zur leichteren Erfassbarkeit werden die berechneten Mittelwerte ( $\bar{x}$ ) und Standardabweichungen ( $\sigma^2$ ) jeweils immer als Abweichung von der theoretischen Skalenmitte 2,5 angegeben. Auf diese Weise entsteht eine dichotomere Darstellung, ohne die Nachteile einer reduzierten dichotomen Auswertung in Kauf nehmen zu müssen.

Die folgende beispielhafte Ergebnistabelle 2

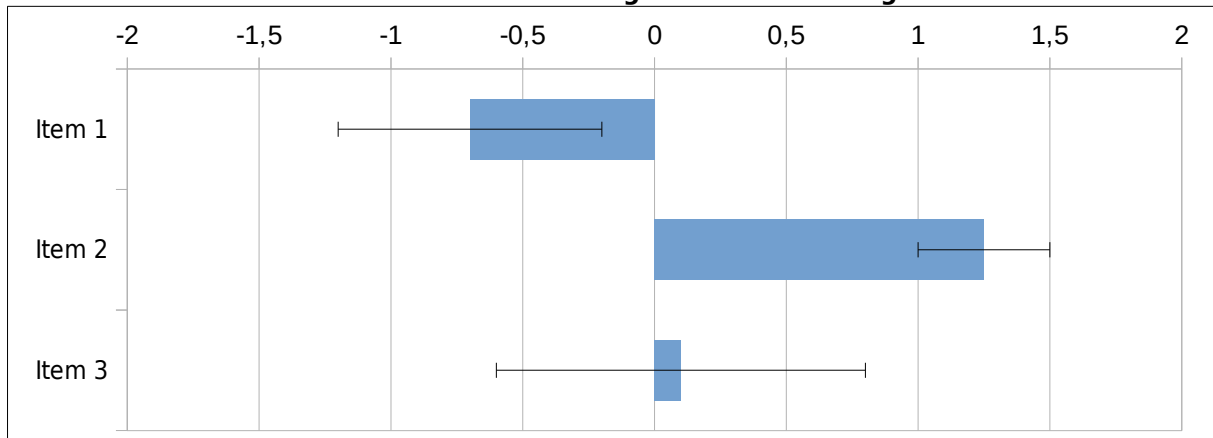
**Tabelle 2: Beispiel für die Darstellung von Mittelwerten und Standardabweichungen bei Batteriefragen**

Beispiel-Item	Mittelwert auf der 4-stufigen Skala	Abweichung von der theoretischen Skalenmitte 2,5	Standardabweichung
Item 1	-1,5	-1	0,5
Item 2	3	0,5	1
Item 3	2,5	0	0,25

würde in der gewählten Darstellungsform wie in Abbildung 2 dargestellt aussehen:



**Abbildung 2: Beispiel für die Darstellung von Mittelwerten und Standardabweichungen bei Batteriefragen**



Im Folgenden werden die Antworten aus Fragenbatterien wie oben beispielhaft gezeigt dargestellt.

## 3.2 Beschreibung der Testgruppe

Bevor im Einzelnen auf die Bewertung der Erprobungsangebote eingegangen wird, erfolgt im Folgenden zuerst eine beschreibende Darstellung der Probandengruppe.

### 3.2.1 Genderverteilung

Von den 35 Teilnehmenden der Erprobungsangebote sind 25 weiblich und 10 männlich und 25 weiblich. Das Seminar „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) ist das einzige Seminar, welches eine annähernd ausgewogene Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden hatte (vgl. Tabelle 3). Bei den anderen beiden Seminaren überwog der Frauenanteil bei Weitem (BBO: 79 %, KGBP: 80 %).

**Tabelle 3: Geschlechtsverteilung**

	Seminar		
	BBO	IG4	KGBP
<b>männlich</b>	3	5	2
<b>weiblich</b>	11	6	8
<b>Gesamt</b>	14	11	10

### **3.2.2 Einzugsgebiet**

Das geographische Einzugsgebiet der jeweiligen Erprobungsangebote konzentrierte sich hauptsächlich auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen. Bis auf zwei Befragte aus dem Saarland gaben alle Proband\_innen einen Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen an.

Die meisten Befragten gaben Wohnorte in oder in der Umgebung von Bielefeld und Münster an. Teilnehmer\_innen der von der Fachhochschule Bielefeld durchgeführten Erprobungsangebote (IG4, KGBP) kommen vorwiegend aus dem Umkreis der Stadt Bielefeld. Befragte des von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster durchgeführten Erprobungsangebots (BBO) wohnen ebenfalls überwiegend im Umkreis der Stadt Bielefeld, wobei jedoch auch Befragte Wohnorte im Umkreis von Münster angaben.

Auffällig sind vor allem die beiden Befragten aus dem Saarland. Rückmeldungen der Lehrenden hierzu legen nahe, dass es für Fortbildungsverpflichtete aus dem Gesundheitsbereich offenbar schwierig ist, passende Fortbildungen zu finden, die als Pflichtfortbildung anerkannt werden. An dieser Stelle stellte das besuchte Angebot „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) offenbar eine marktgerechte Ergänzung dar.

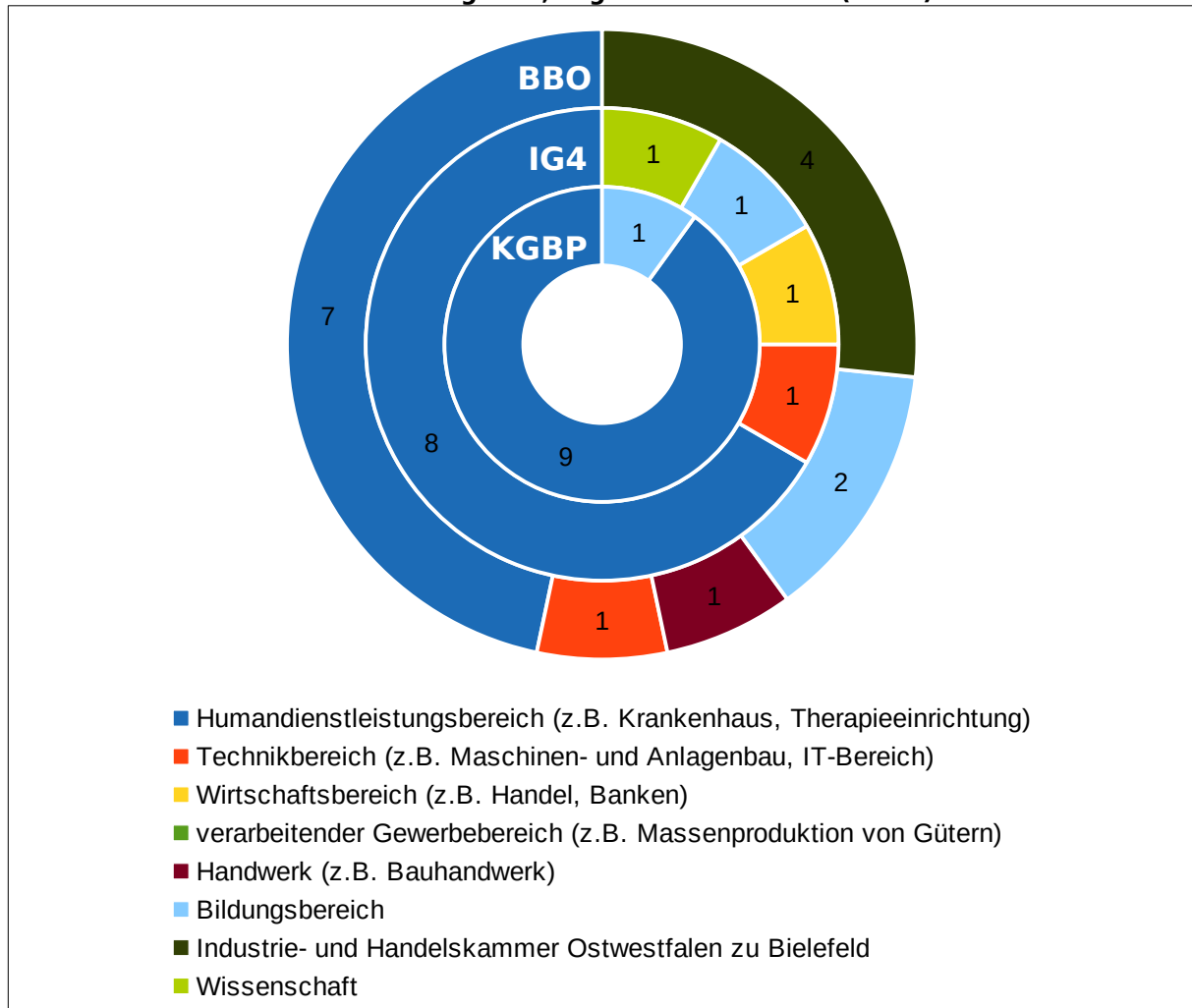
### **3.2.3 Branchenherkunft**

Das HumanTec-Projekt richtet sich an drei Adressatengruppen:

- Den Bereich „Humandienstleistung“ (z. B. Krankenhäuser, Therapieeinrichtungen)
- Den Bereich „Technik“ (z. B. Maschinen- und Anlagenbau, IT-Bereich)
- Den Bereich „Wirtschaft“ und „verarbeitendes Gewerbe“

Die Mehrzahl der Befragten ordnete sich im Wesentlichen auch diesen Bereichen zu, wobei die meisten Teilnehmenden aus dem Bereich der Humandienstleistungen (24 von 35) kamen (vgl. Abbildung 3). Zwei Personen gaben zwei Bereiche an. In beiden Fällen handelt es sich um die Angaben „Humandienstleistung“ und „Bildungsbereich“.

**Abbildung 3: Welchem Bereich kann das Unternehmen bzw. die Einrichtung, für das bzw. für die Sie tätig sind, zugeordnet werden? (N=35)**



Vier Teilnehmende des Seminars BBO gehören der Industrie- und Handelskammer (IHK OWL) an, welche zugleich ein Kooperationspartner des Projekts HumanTec ist.

### 3.2.4 Bildungsniveau

Die Proband\_innen wurden zu ihren vorhandenen Bildungsabschlüssen befragt. Da es sich um eine Weiterbildung im hochschulischen Bereich handelt, verfügen alle Teilnehmenden über eine schulisch oder beruflich erworbene Hochschulzugangsberechtigung. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die von den Teilnehmenden angegebenen Bildungsabschlüsse.

**Tabelle 4: Über welche dieser Bildungsabschlüsse verfügen Sie? (N=23)**

(mögliche Mehrfachantworten)	Seminar		
	BBO	IG4	KGBP
	N=14	N=11	N=10
<b>Berufsabschluss</b>	10	5	9
<b>(Fach-)Abitur</b>	9	6	6
<b>Aufstiegsfortbildung</b>	4	2	8
<b>Bachelor</b>	4	1	1
<b>Master/Diplom/Staatsexamen/Magister oder vergleichbarer Abschluss</b>	4	8	2
<b>Promotion</b>	0	0	2

Insgesamt haben 6 der 35 Teilnehmenden (17%) der drei Erprobungsangebote ihre Hochschulzugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation im Sinne der Berufsbildungshochschulzugangsverordnung (BBHZVO) erworben (Dritter Bildungsweg). Von diesen sechs Befragten haben zwei aus dem Seminar KGBP zudem ein abgeschlossenes Studium auf Masterniveau, einer dieser beiden hat darüber hinaus promoviert.

Zwei Drittel (24 von 35) der Teilnehmenden verfügen über einen Berufsabschluss. Besonders hoch ist der Anteil der Teilnehmenden mit Berufsabschluss im Seminar KGBP (9 von 10). Bei den Abschlüssen auf Masterniveau handelt es sich in zwei Fällen um einen konsekutiven Master.

Ein weiterer Befragter des Seminars KGBP hat eine Promotion angegeben, jedoch keine Angaben über weitere Bildungsabschlüsse gemacht.

Über formale Bildungsabschlüsse hinaus haben fünf Teilnehmende des Seminars BBO und zwei Teilnehmende aus dem Seminar IG4 diverse Weiterbildungen und Zertifikatslehrgänge als berufliche Qualifikation unter „sonstige Abschlüsse“ angegeben.

### 3.2.5 Derzeitige Tätigkeit

Um den Lehrenden ein besseres Eingehen auf die Bedürfnisse der Proband\_innen zu ermöglichen, wurden die Teilnehmenden zu ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit und Erfahrung befragt.

Die Angaben zu den angegebenen Berufen (vgl. Tabelle 5) entsprechen durchaus den Erwartungen an die intendierten Zielgruppen für die jeweiligen Erprobungsangebote. Dennoch fällt vor allem bei den Angaben der Befragten aus den Seminaren BBO und IG4 die berufliche bzw. tätigkeitsbezogene Vielfalt auf.

**Tabelle 5: In welchem Beruf arbeiten Sie derzeit?<sup>2</sup>**

<b>BBO</b>	<b>IG4</b>	<b>KGBP</b>
(N=14)	(N=11)	(N=10)
- Pädagog_in in der beruflichen Bildung (4x)	- Bildungspersonal im Gesundheitswesen (3x)	- Krankenpfleger_in (3x)
- Führungskraft Pflege (3x)	- Projektleitung (3x)	- Lehrer_in/Dozent_in (2x)
- Projektleitung (3x)	- Lehrer_in/Dozent_in (2x)	- Pflegebereichsleitung (2x)
- Personalreferent_in (2x)	- Bildungsreferent_in	- Praxisanleiter_in (2x)
- Verwaltungsangestellte_r	- Kaufmännischer Angestellte_r	- Auszubildende_r im Gesundheitsbereich
- Fortbildungsbeauftragte_r	- Produktmanager_in	- Pflegepädagog_in

Die Frage nach den beruflichen Hauptaufgabenbereichen wurde sehr unterschiedlich beantwortet, zudem gaben die meisten Befragten mehr als einen Hauptaufgabenbereich an.

Für das Seminar „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) lagen die Tätigkeitsschwerpunkte der Befragten in den Bereichen:

- Personalmanagement (4x)
- Schulische Berufsorientierung (2x)
- (Betriebliche) Berufsorientierung (7x)

<sup>2</sup> Es wurde nach dem Beruf gefragt. Die Befragten haben jedoch in das offene Antwortfeld sowohl Berufsbezeichnungen als auch Tätigkeitsschwerpunkte angegeben.

Für das Seminar „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) lagen die Tätigkeitsschwerpunkte der Befragten in den Bereichen:

- Betriebliche Ausbildung/Praxisanleitung (4x)
- Fort- und Weiterbildung (4x)
- Digitalisierung und Softwareentwicklung (3x)
- Beschwerdemanagement
- Kaufmännische Verwaltung
- Koordination und Bearbeitung von Forschungsprojekten
- Projektmanagement

Für das Seminar „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) lagen die Tätigkeitsschwerpunkte der Befragten in den Bereichen:

- Betriebliche Ausbildung/Praxisanleitung (7x)
- Pflege (4x)
- Leitungsfunktion (3x)
- Schulleitung (2x)
- Lehrer\_in

Der Mittelwert der Angaben der Befragten zur Dauer ihrer Berufserfahrung beträgt 18,72 Jahre ( $\sigma^2 = 11,42$ ). Tabelle 6 zeigt die Angaben der Befragten aus den jeweiligen Seminaren. Es wird deutlich, dass die Angaben der Befragten aus den drei Erprobungsangeboten sich zum Teil erheblich unterscheiden und eine hohe Streuung aufweisen.

**Tabelle 6: Über wie viel Berufserfahrung verfügen Sie (in Jahren)? (N=35)**

Seminar	Mittelwert	Standardabweichung
BBO	15,38	12,48
IG4	21,00	9,30
KGBP	20,80	11,96

Insgesamt sind die Angaben der Befragten zu ihrer beruflichen Situation innerhalb der einzelnen Erprobungsangebote sehr vielfältig. Damit verbunden waren auch sehr heterogene Erwartungen an die Seminarteilnahme (vgl. Kapitel 3.2.12), was insgesamt zu einer erheblichen Herausforderung für die Lehrenden geführt haben dürfte.

### 3.2.6 Vorkenntnisse

Die Vorkenntnisse der Teilnehmenden wurden für die Seminare jeweils unterschiedlich ermittelt. Im Vordergrund stand bei der Erhebung vor allem, dass die Dozierenden sich auf ihre Probandengruppe einstellen können sollten. Daher wurden die Fragestellungen jeweils am Nutzungsinteresse der Dozierenden ausgerichtet.

Die Skalenbeschriftung war bei allen Fragen zu den Vorkenntnissen wie folgt:

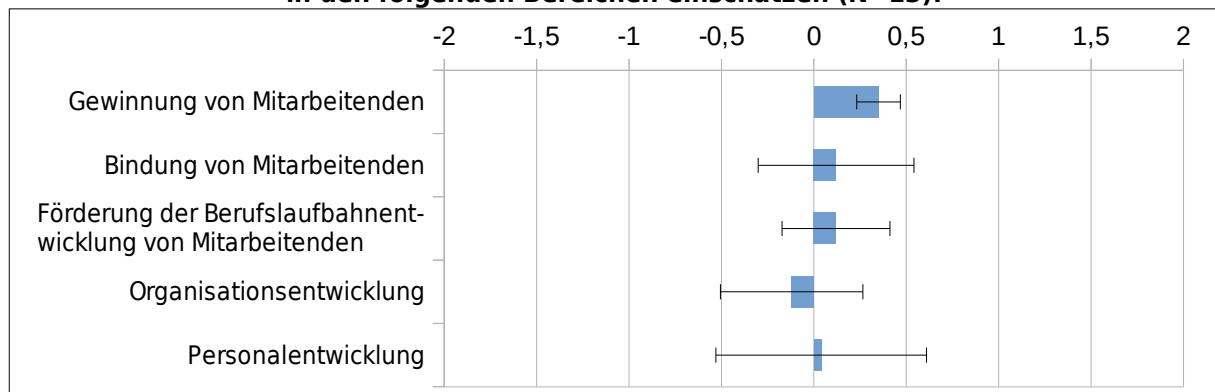
Beschriftung:	sehr gering	gering	hoch	sehr hoch
Wert:	1	2	3	4

Zudem gab es die Antwortoption „keine Antwort“, die für die statistische Auswertung als „Fehlwert“ interpretiert wurde.

#### **Betriebliche Berufsorientierung (BBO)**

Die Angaben der Befragten zu den relevanten Vorkenntnissen für das Seminar BBO schwanken auf der 4-stufigen Skala eng um die theoretische Skalenmitte von 2,5 (vgl. Abbildung 4). Bei den meisten Items teilt sich die Gruppe im Wesentlichen in zwei Gruppen: Die eine gibt die eigenen Vorkenntnisse als „gering“ und die andere als „hoch“ an. Eine Ausnahme hiervon sind die Vorkenntnisse in Bezug auf die Gewinnung von Mitarbeitenden, wozu die Befragten ihre Vorkenntnisse insgesamt besser einschätzten. Dieser Wert dürfte dadurch erklärbar sein, dass „die Gewinnung von Mitarbeitenden“ ein wichtiger Bestandteil/Gegenstand innerhalb des betrieblichen bzw. beruflichen Aufgabenprofils der meisten Befragten dieses Seminars sein dürfte.

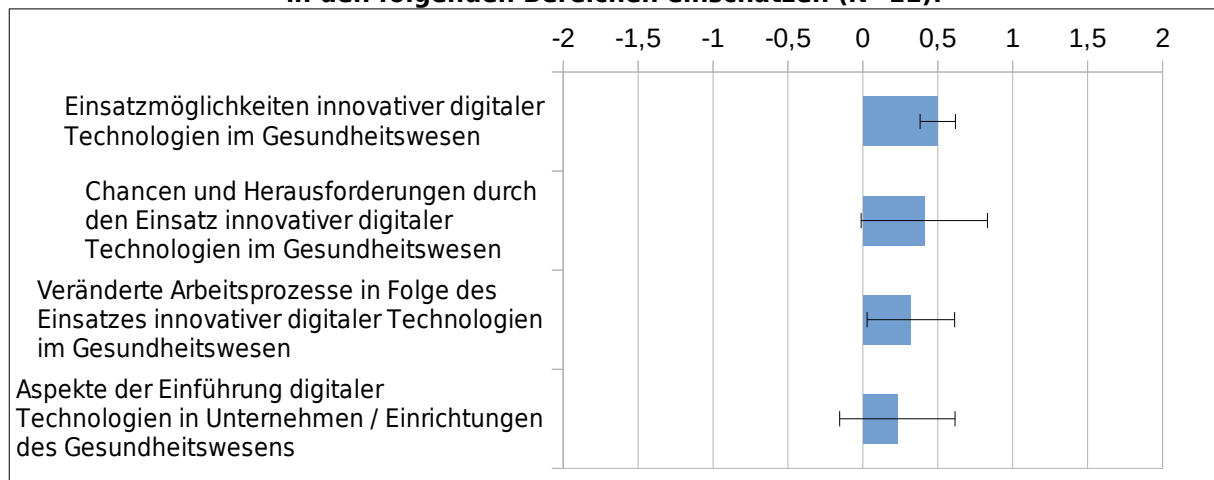
**Abbildung 4: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=13):**



## **Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0 (IG4)**

Im Vergleich zum Seminar BBO schätzen die Befragten aus dem Seminar IG4 ihre Vorkenntnisse insgesamt als höher ein (vgl. Abbildung 5). Die Hauptantworttendenz zu den Vorkenntnissen in diesem Seminar war „hoch“ bis „sehr hoch“, wobei die meisten Befragten bei den verschiedenen Items „hoch“ angaben.

**Abbildung 5: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=11):**



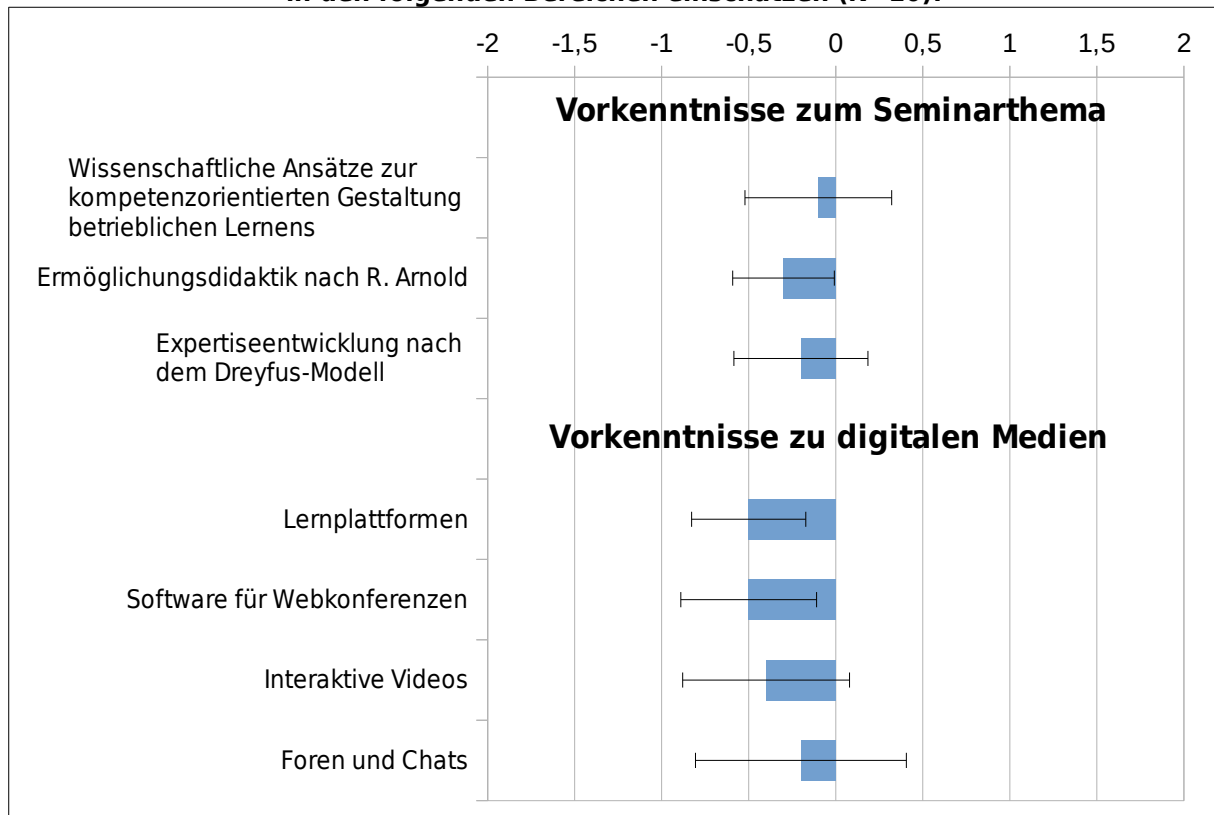
## **Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege (KGBP)**

Für das Seminar KGBP wurden zwei Arten von Vorkenntnissen erfasst. Zum einen wurde, wie für die beiden anderen Erprobungsangebote, nach den inhaltlich-fachlichen Vorkenntnissen gefragt. Zum anderen wurde aber auch nach den Vorkenntnissen im Umgang mit den digitalen Medien gefragt, die während der Distanzphasen zum Einsatz kommen sollten.

Die inhaltlich-fachlichen Vorkenntnisse wurden von den Befragten insgesamt geringer eingeschätzt als in den anderen Seminaren (vgl. Abbildung 6). Dies korrespondiert mit den Befunden der ersten Erprobung, in der ebenfalls ein Angebot zu diesem Themenkomplex angeboten wurde. Dieser Befund lässt sich vor allem dadurch erklären, dass das Thema der Kompetenzorientierung in der Ausbildung im Vergleich zu den Themen der anderen Erprobungsangebote theoretischer ist und eher nicht im Berufsalltag „en passant“ erlernt wird.



**Abbildung 6: Bitte geben Sie an, wie Sie Ihre Kenntnisse in den folgenden Bereichen einschätzen (N=10):**



Die Vorkenntnisse im Umgang mit den ausgewählten digitalen Medien wurden von den Befragten als „gering“ mit einer Tendenz zu „sehr gering“ eingeschätzt. Auch dieser Befund korrespondiert mit den Befunden der Evaluation der ersten Erprobung.

Werden die Angaben zu den Vorkenntnissen auf Ebene der Einzeldatensätze analysiert, fällt auf, dass lediglich vier Teilnehmende aus dem Seminar IG4 für alle Teil-Items „gute“ bis „sehr gute“ Vorkenntnisse angaben. Alle anderen Befragten gaben wenigstens für einige der Themenbereiche „geringe“ oder „sehr geringe“ Vorkenntnisse an.

### 3.2.7 Berufserfahrung

Ein weiterer erfragter Aspekt ist die Frage danach, wie lange die Befragten bereits in die Aus-, Fort- oder Weiterbildung eingebunden waren. Diesbezüglich variieren die Angaben der Befragten erheblich. Der Mittelwert beträgt 11,31 Jahre, die Standardabweichung beträgt 9,28 Jahre, das Minimum beträgt null Jahre, das Maximum beträgt 31 Jahre. Diese Varianz zeigt sich gleichermaßen für alle drei Erprobungsangebote (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Seit wie vielen Jahren sind Sie in die Aus-, Fort- oder Weiterbildung eingebunden?**

<b>Seminar</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Maximum</b>	<b>Minimum</b>
BBO	10,89	9,43	31	1
IG4	11,70	10,03	25	0
KGBP	11,50	9,28	26	0

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Befragtengruppe hinsichtlich ihrer Vorkenntnisse und Berufserfahrung „gut durchmischt“ ist.

### 3.2.8 Besuch vorheriger Weiterbildungsangebote des HumanTec-Projekts

An der zweiten Erprobung nahmen insgesamt 9 Befragte teil, die bereits zuvor an einem Erprobungsangebot des HumanTec-Projekts teilgenommen hatten. Dies entspricht etwa einem Viertel der Proband\_innen. Diese verteilten sich, wie in Tabelle 8 dargestellt, auf die drei Erprobungsangebote:

**Tabelle 8: Übersicht über vorherige Teilnahmen an HumanTec-Erprobungsangeboten**

(Mögliche Mehrfachnennungen)	Seminar		
	<b>BBO (N=5)</b>	<b>IG4 (N=3)</b>	<b>KGBP (N=1)</b>
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
<b>Vorherige Angebote</b>			
Digitalisierung im Gesundheitswesen – Veränderungen in Pflege und Therapie durch den Einsatz digitaler Technologien			1
Betriebliche Lehr-/Lernarrangements	2	2	
Betriebliche Praxisstudien	1		
Diversity in Bildungs- und Organisationsprozessen			
Herausforderungen des demografischen Wandels im Gesundheitswesen			
Kompetenzorientiertes Ausbildungs- und Personalmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens			1
Kompetenzorientierte Ausrichtung beruflicher Aus- und Weiterbildung	2		1
Betriebliche Lehr-/Lernarrangements arbeitsprozessorientiert gestalten	2	1	

### 3.2.9 Arbeitsbelastung

Die durchschnittliche Arbeitszeit der befragten Proband\_innen beträgt 38,57 Stunden pro Woche, die Standardabweichung beträgt 7,07 Stunden. Tabelle 9 zeigt, wie sich diese Werte auf die jeweiligen Seminare verteilen. Die vergleichsweise hohe Standardabweichung (vor allem im Seminar BBO) ist jeweils durch einen Ausreißer (BBO: 70h/Woche<sup>3</sup>; IG4: 50h/Woche) sowie durch drei Befragte zu erklären, die in Teilzeit ( $\leq 30$ h/Woche) arbeiten. Die drei in Teilzeit Arbeitenden verteilten sich auf die drei Seminare.

**Tabelle 9: Wie viele Stunden beträgt Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit?**

Seminar	Mittelwert	Standardabweichung	Maximum	Minimum
BBO	39,86	9,77	70	25
IG4	38,15	5,86	50	26
KGBP	37,25	2,95	40	30

<sup>3</sup> Bei diesem Wert handelt es sich nicht um eine fehlerhafte Datenübertragung. Es wurde zusätzlich auch eine „nebenberufliche“ Tätigkeit im Gastronomiebereich angegeben.

Von den 34 Befragten arbeiteten 30 nicht in einem Schichtsystem. Von den vier Personen, die angaben, in einem Schichtsystem zu arbeiten, nahmen drei am Seminar KGBP teil. Von diesen drei Befragten arbeitete eine Person in einem Zweischicht-System, zwei Befragte gaben unter „Anderes Schichtsystem“ an, in einem „24 Stunden Bereitschaftsdienst“ zu arbeiten. Eine befragte Person aus dem Seminar IG4 gab unter „Anderes Schichtsystem“ an, in einem Gleitzeitsystem zu arbeiten.

### **3.2.10 Weiterbildungsaffinität**

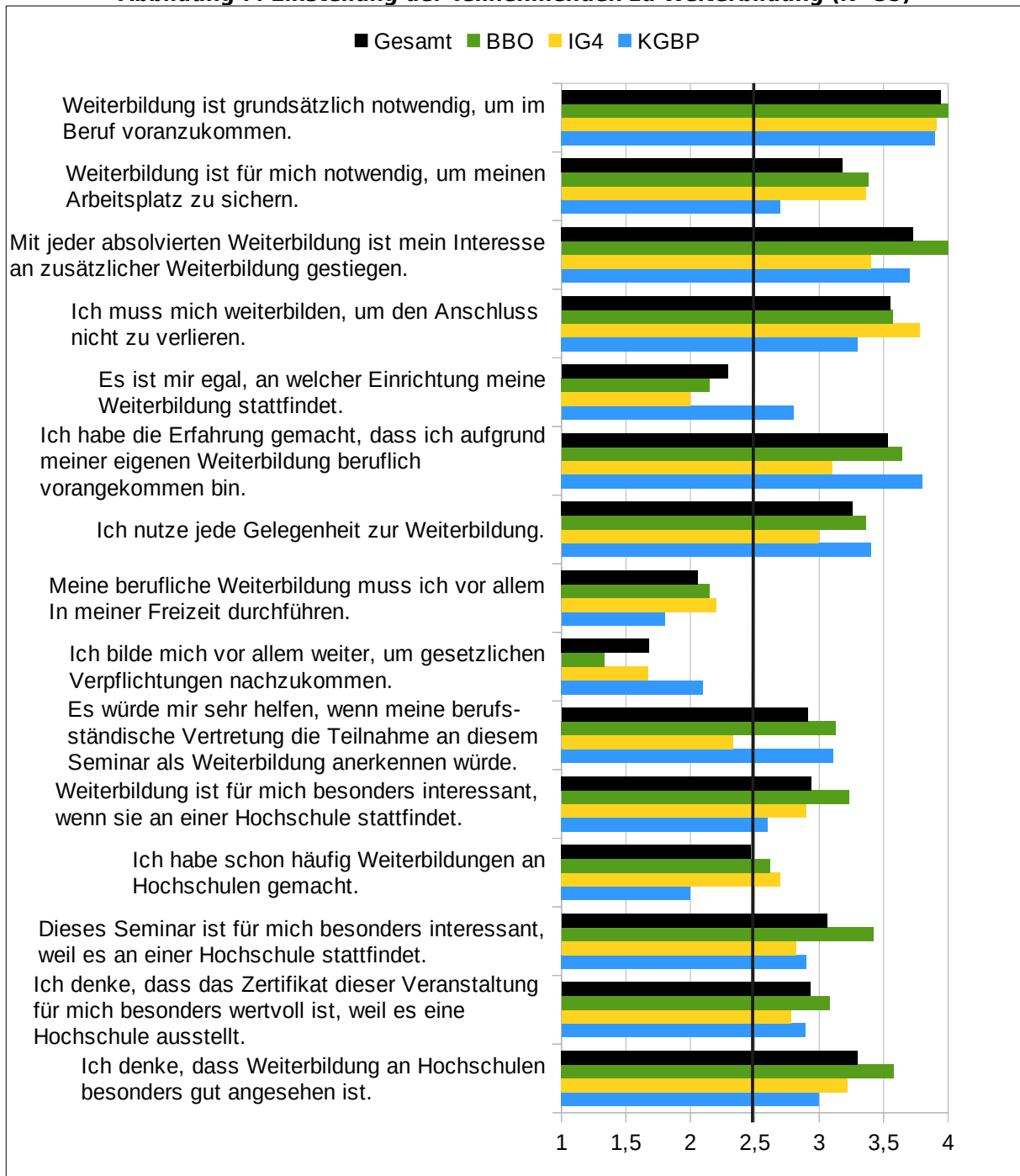
Die Teilnehmenden der Erprobungsangebote wurden auch zu ihrer grundsätzlichen Einstellung zu verschiedenen Aspekten und Rahmenbedingungen ihrer Weiterbildung befragt. Die Antworten der Befragten aus den drei verschiedenen Erprobungsangeboten unterscheiden sich grundsätzlich nur wenig und nur bei einzelnen Items sind größere Unterschiede zu erkennen<sup>4</sup> (vgl. Abbildung 7). Hierbei fällt auf, dass für die Befragten neben dem Verwertungsinteresse vor allem eher intrinsische Motive von Bedeutung sind. Rein extrinsische Motive, wie eine verbindliche Pflicht zur Weiterbildung, spielen eine untergeordnete Rolle. Dies gilt auch für die Befragten, die aufgrund ihrer Tätigkeit zu regelmäßiger Weiterbildung verpflichtet sind. Auch wenn intrinsische Motive für die Teilnahme sehr wichtig waren, wünschen sich die Befragten durchaus eine bessere Verwertbarkeit der Teilnahme: Etwa die Hälfte der Befragten würde sich eine Anerkennung der HumanTec-Angebote durch ihre berufsständische Vertretung wünschen.

Im Großen und Ganzen sind diese Befunde vergleichbar mit denen der Evaluation der ersten Erprobung. Im Vergleich zur ersten Erprobung trat vor allem der Wunsch nach einer Anerkennung der Teilnahmebescheinigungen durch die berufsständische Vertretung deutlicher hervor.

---

<sup>4</sup> Auf eine Erklärung dieser Effekte wird an dieser Stelle verzichtet, da viel dafür spricht, dass diese hauptsächlich durch den allgemein starken Effekt von Ausreißern in kleinen Testgruppen erklärbar sind.

**Abbildung 7: Einstellung der Teilnehmenden zu Weiterbildung (N=35)**



### 3.2.11 Teilnahmemotivation

Die Befunde zur Teilnahmemotivation entsprechen im Wesentlichen den Befunden zur Weiterbildungsaffinität (vgl. Kapitel 3.2.10). Für die Befragten waren die drei wichtigsten Gründe für die Anmeldung zum jeweiligen Erprobungsangebot:

- Das Thema des Seminars interessiert mich.
- Das Thema ist aktuell für meine berufliche Tätigkeit nützlich.
- Das Thema wird zukünftig für meine berufliche Tätigkeit nützlich werden.

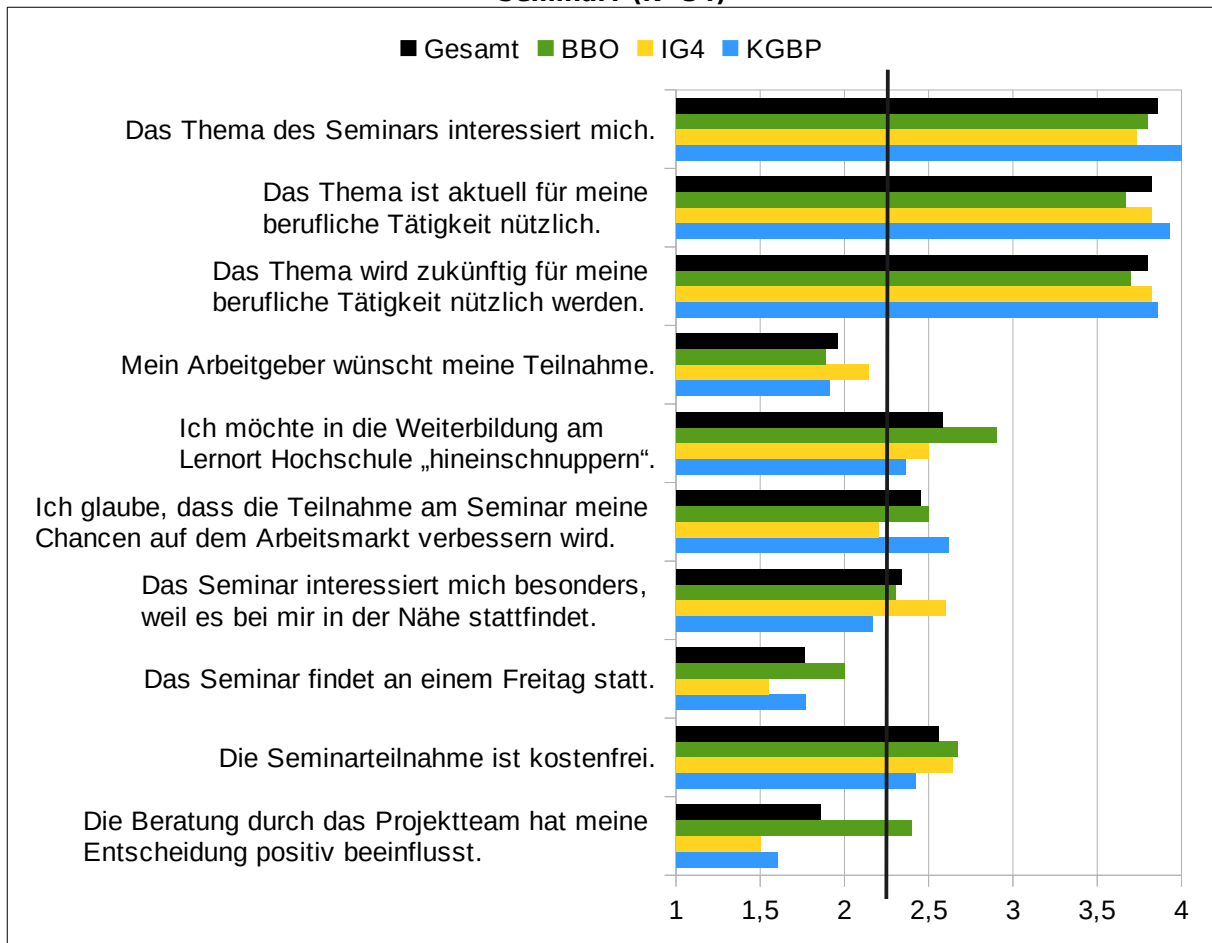
Im Vergleich zu den Befunden der ersten Erprobung verknüpften die Befragten ihr intrinsisches Interesse am Seminarthema deutlich stärker mit dem beruflichen Verwertungsinteresse. Neben diesen drei Motiven erscheinen die anderen abgefragten Motive als eher nebensächlich. Diesbezüglich sind auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den drei Probandengruppen erkennbar.

Kaum eine Rolle für die Teilnahmemotivation der Befragten spielten mögliche Wünsche des Arbeitgebers, die Terminplanung für die Seminare oder die Beratung durch das Projektteam<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Es haben sich überhaupt nur zwei Befragte beraten lassen (vgl. Kapite. 3.3)

**Abbildung 8: Wie wichtig waren die folgenden Aspekte für Ihre Anmeldung zu dem Seminar? (N=34)**



### 3.2.12 Erwartungshaltung

Die Erwartungshaltung der Teilnehmenden variierte themenbedingt zwischen den drei Erprobungsangeboten (vgl. Tabelle 10). Grundsätzlich dominiert bei den Angaben jedoch der Wunsch, neue Kenntnisse und Anregungen zum jeweiligen Thema des Seminars zu gewinnen und diese zukünftig für die eigene Tätigkeit nutzen zu können. Die Angaben der Befragten über die (vermutete) Erwartungshaltung ihrer Arbeitgeber sind hierzu vergleichbar.

**Tabelle 10: Erwartungen an die Seminarteilnahme  
(In Klammern: Anzahl der Nennungen)**

<b>BBO</b>	<b>IG4</b>	<b>KGBP</b>
(N=14)	(N=11)	(N=10)
<b>Was versprechen Sie sich von der Teilnahme an dem Seminar?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Antwort (3 Befragte)</li> <li>- Personalmanagement (N=8)               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekrutierung (7)</li> <li>o Bindung (2)</li> <li>o Laufbahnentwicklung (4)</li> </ul> </li> <li>- (Allgemein) neues Wissen (4)</li> <li>- Verbesserung der eigenen Beratungskompetenz (4)</li> <li>- Entwicklungsperspektiven für die Arbeitgebermarke (2)</li> <li>- Fachlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden (2)</li> <li>- Didaktisches Wissen (1)</li> <li>- Persönliche Weiterentwicklung (1)</li> <li>- Weiterbildung (1)</li> <li>- Wissenschaftliches Arbeiten (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Anregungen zur Digitalisierung bzw. Digitalisierungsprojekten (6)</li> <li>- Aktueller Stand der Wissenschaft/Forschung (2)</li> <li>- Neue Anregungen zur eigenen Lehrtätigkeit (2)</li> <li>- Allgemeiner Kenntniszuwachs (1)</li> <li>- Fachlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden (1)</li> <li>- Möglichkeit, ein neues Aufgaben-/Berufsfeld zu entdecken (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Kenntnisse im Themenbereich Kompetenz und Kompetenzentwicklung (6)</li> <li>- Bezug des Seminarthemas auf die Pflegeausbildung (3)</li> <li>- Fachlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden (2)</li> <li>- Allgemein neues Wissen (1)</li> <li>- Keine konkreten Erwartungen (1)</li> <li>- Verbesserung der Beziehung von Schülern und Praxisanleitern (1)</li> </ul>
<b>Was (glauben Sie) verspricht sich Ihr Arbeitgeber von Ihrer Teilnahme an dem Seminar</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Nennungen (4)</li> <li>- Neue Erkenntnisse aus der Forschung (4)</li> <li>- Verbesserung der Beratungskompetenz (4)</li> <li>- Selbsterfahrung des Blended-Learning-Konzepts (3)</li> <li>- Verbesserung des Personalmanagements (3)</li> <li>- Weiterentwicklung der (betrieblichen) Weiterbildung (3)</li> <li>- Innovative Ideen (2)</li> <li>- Fachlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Antwort (3)</li> <li>- Neue Anregungen zur Digitalisierung bzw. Digitalisierungsprojekten (3)</li> <li>- Arbeitgeber hat keine Erwartungen (1)</li> <li>- Zuwachs der Bildung der befragten Person (1)</li> <li>- Innovative Ideen/neue Erkenntnisse(1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Nennungen (3)</li> <li>- Hinweise zur Curriculumentwicklung (2)</li> <li>- Neue Kenntnisse im Themenbereich Kompetenz und Kompetenzentwicklung (2)</li> <li>- Theorie-Praxis-Transfer (1)</li> <li>- Multiplikatorenfunktion (1) nach der Teilnahme</li> <li>- Didaktische Hinweise für die Praxis (2)</li> <li>- Qualitätsentwicklung von Ausbildungsprozessen (1)</li> </ul>

Neben erwarteten Anregungen und einem Kenntniszuwachs wurde von den Befragten vor allem ein fachlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden erwartet. Weitere genannte Themenfelder sind der Anschluss an die wissenschaftliche Forschung, Verbesserung von Managementstrukturen, Übernahme von Multiplikatorenfunktion, Erhalt konkreter Hinweise für die Praxis und Ermöglichung von Einblicken in neue Berufsfelder.



### 3.2.13 Arbeitsbezug der Teilnehmenden zum Seminarthema

Die Proband\_innen wurden gefragt, inwieweit ihre beruflichen Aufgaben im Kontext bzw. im Bezug zu den jeweiligen Seminarthemen standen. Hintergrund dieser Frage ist, dass den Lehrenden durch die Antworten ermöglicht werden sollte, möglichst zielgruppen-genau auf die Teilnehmenden eingehen zu können.

#### „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO)

Für die Lehrenden des Erprobungsangebots „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) war von besonderem Interesse, inwieweit die Teilnehmenden an Aufgaben wie die Gewinnung, Bindung und Berufslaufbahnentwicklung von Mitarbeitenden beteiligt oder dafür verantwortlich waren. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

Alle Teilnehmenden bejahten zumindest eine der sechs Antwortmöglichkeiten. Eine befragte Person bejahte alle sechs Antwortoptionen. Im Mittel wurden drei Antwortoptionen bejaht. Insgesamt waren die Befragten eher an Gewinnung, Bindung und Berufslaufbahnentwicklung ihrer Mitarbeitenden beteiligt als dafür verantwortlich. Eine detaillierte Übersicht der gegebenen Antworten gibt Tabelle 11.

**Tabelle 11: Inwieweit haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit mit der Gewinnung, Bindung und Berufslaufbahnentwicklung Ihrer Mitarbeitenden zu tun? (N=14)**

(mögliche Mehrfachantworten)	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Ich bin <b>verantwortlich</b> für die Gewinnung von Mitarbeitenden	7	16.7%	50.0%
Ich bin <b>verantwortlich</b> für die Bindung von Mitarbeitenden	4	9.5%	28.6%
Ich bin <b>verantwortlich</b> für die Berufslaufbahnentwicklung von Mitarbeitenden	5	11.9%	35.7%
Ich bin <b>beteiligt an</b> der Gewinnung von Mitarbeitenden	9	21.4%	64.3%
Ich bin <b>beteiligt an</b> der Bindung von Mitarbeitenden	10	23.8%	71.4%
Ich bin <b>beteiligt an</b> der Berufslaufbahnentwicklung von Mitarbeitenden	7	16.7%	50.0%
Gesamt	42	100.0%	300.0%

Neben der Mehrfachauswahlfrage wurde auch danach gefragt, ob die Proband\_innen ggf. auch noch auf eine andere Weise mit dem Seminarthema zu tun haben. Auf die offene Frage antworteten 5 Proband\_innen.

Dreimal wurde die Beratung von Unternehmen bzw. Schulen genannt. Zweimal wurden Maßnahmen zur beruflichen Orientierung bzw. Workshops genannt. Einmal wurde Netzwerkarbeit bei Bildungseinrichtungen und Verbänden genannt.

### **„Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4)**

Für den Lehrenden des Seminars „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) war es von Interesse, inwieweit die Proband\_innen im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeiten mit digitalen Technologien zu tun hatten. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Alle Befragten haben wenigstens eine Antwortoption bejaht (in zwei Fällen nur als „Weiteres“). Im Mittel haben die Befragten 2,2 Antwortoptionen ausgewählt. Eine detaillierte Übersicht der gegebenen Antworten gibt Tabelle 12.

**Tabelle 12: Inwieweit haben Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Einsatz digitaler Technologien zu tun? (N=11)**

(mögliche Mehrfachantworten)	Antworten		Prozent der Fälle
	N	Prozent	
Ich beschäftige mich mit der Bedeutung der Digitalisierung für mein Tätigkeitsfeld.	7	29.2%	63.6%
In meinem Arbeitsbereich werden aktuell innovative digitale Technologien eingeführt oder sind in der letzten Zeit eingeführt worden.	5	20.8%	45.5%
Ich bin an der Einführung innovativer digitaler Technologien in meinem Unternehmen bzw. in meiner Einrichtung beteiligt.	6	25.0%	54.5%
Ich bin für die Einführung innovativer digitaler Technologien in meinem Unternehmen bzw. in meiner Einrichtung verantwortlich.	2	8.3%	18.2%
Weiteres (bitte nennen)	4	16.7%	36.4%
Gesamt	24	100.0%	218.2%

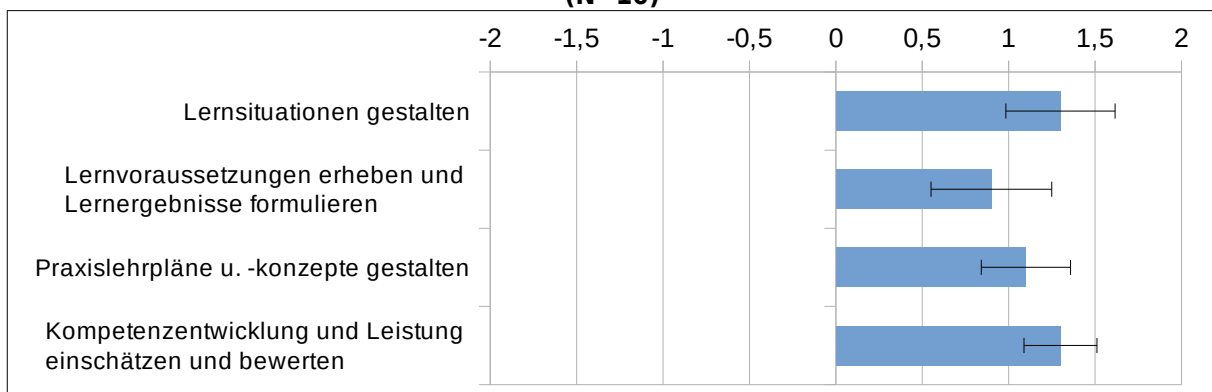
Unter „Weiteres“ wurden die folgenden vier Angaben genannt:

- Durchführung von Digitalisierungsprojekten bei Kunden
- E-Learning in der Ausbildung
- Hersteller von E-Health Lösungen
- Einführung innovativer digitaler Technologien im Bildungsbereich

## **„Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP)**

Für die Lehrenden des Erprobungsangebots „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) war es von Interesse, zu erfahren, wie wichtig verschiedene geplante Seminarinhalte für die betriebliche Praxis der Proband\_innen waren. Anders als in den Seminaren BBO und IG4 wurde diese Fragestellung mithilfe einer 4-stufigen Likert-Skala erhoben. Abbildung 9 gibt eine Übersicht über die Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten. Es zeigt sich, dass die für das Seminar ausgewählten Themen für die Befragten von sehr hoher praktischer Relevanz waren bzw. sind.

**Abbildung 9: Wie wichtig sind die folgenden Aufgaben in Ihrer Ausbildungspraxis? (N=10)**



Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Inhalte der Erprobungsangebote für die Teilnehmenden als einschlägig bezeichnet werden können. Die Auswahl der wissenschaftlichen Inhalte hatte eine hohe Passung zu den jeweiligen betrieblichen Kontexten der Befragten.

### **3.2.14 Kosten der Fortbildung**

Eine wiederkehrende Problematik in der – nicht nur hochschulischen – Fort- und Weiterbildung ist die Frage, wer in welchem Umfang die dafür anfallenden Kosten trägt: Die Teilnehmenden der Fort- und Weiterbildung oder deren Arbeitgeber? Dies gilt nicht nur für die Kosten der Maßnahmen selbst (welche im HumanTec-Projekt kostenfrei sind), sondern auch für zusätzliche Kosten wie z. B. für Anreise oder Übernachtungen. Deshalb wurden die Teilnehmenden der HumanTec-Erprobungsangebote befragt, wer in ihrem Fall diese Kosten getragen hat.

Hinsichtlich der Freistellung von der Arbeit zeigt sich für die Teilnehmenden der drei Erprobungsangebote ein gänzlich anderes Bild als bei den Befragten der ersten Erprobung: Lediglich zwei Befragte nahmen ohne Freistellung von der Arbeit – also in ihrer Freizeit – an den Seminaren teil. 26 der 34 Befragten, die auf diese Frage antworteten, wurden für die Teilnahme vollständig von ihren Arbeitspflichten freigestellt, sechs zumindest teilweise.

Der angegebene Stundenumfang der Freistellung lässt darauf schließen, dass in den meisten Fällen nur die Zeiten der Präsenztermine freigestellt wurden, was von den Befragten als „vollständig“ deklariert wurde. Die Arbeit in den Distanzphasen fand demnach in der Freizeit der Befragten statt. Ebenso wurden Reisezeiten offenbar meistens nicht berücksichtigt. Eine Übersicht, wie sich die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den drei Angeboten darstellen, ist der Tabelle 13 zu entnehmen.

**Tabelle 13: Falls Sie zumindest teilweise freigestellt werden: Wie vielen Arbeitsstunden wird Ihre Freistellung insgesamt entsprechen? (N=14)**

<b>Seminar</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Maximum</b>	<b>Minimum</b>
BBO	14,50	3,21	16,00	8,00
IG4	17,60	23,72	60,00	6,00
KGBP	27,00	25,24	56,00	10,00

Bei erwartbaren anderen Nebenkosten der Fortbildung ist kein struktureller Unterschied erkennbar, weshalb an dieser Stelle zur Vereinfachung die Darstellung der gesamten Testgruppe erfolgt (Tabelle 14). In ca. jeweils einem Drittel der Fälle mussten die Befragten die Kosten der Anreise selbst tragen. Ein etwas größerer Anteil (40 %) musste die Kosten für anfallende Materialien selbst tragen.

**Tabelle 14: Wer trägt in Bezug auf Ihre Seminarteilnahme die Kosten für ... (N=35)**

	<b>Teilnehmende (TN)</b>	<b>Kostenteilung AG/TN</b>	<b>Arbeitgeber (AG)</b>	<b>keine Kosten erwartet</b>
<b>... die Anreise</b>	10	1	18	5
<b>... Übernachtungen</b>	1	2		30
<b>... Materialien</b>	12	1	17	5
<b>... eine Kinderbetreuung</b>	4			29

### 3.2.15 Marktorientierung

Mit Blick auf die Implementierung des geplanten Weiterbildungsstudiengangs und der Zertifikatskurse wurde zudem erfragt, in welchem Preisbereich die Erprobungsangebote angesiedelt werden könnten.

Hierzu wurden die Proband\_innen hypothetisch danach befragt, wie hoch ihre eigene Zahlungsbereitschaft wäre („Ich selbst würde maximal \_\_\_ € zahlen.“) und wie hoch sie die Zahlungsbereitschaft ihres jeweiligen Arbeitgebers einschätzen („Mein Arbeitgeber würde maximal \_\_\_ € zahlen.“). Die Angaben hierzu variieren erheblich, was an der im Vergleich zum jeweiligen Mittelwert sehr hohen Standardabweichung ( $\sigma^2$ ) deutlich wird (vgl. Tabelle 15). 28 der 35 Befragten machten hierzu Angaben.

**Tabelle 15: Zahlungsbereitschaft Teilnehmende/Arbeitgeber (N=28)**

	<b>Gesamt</b>			
	$\bar{x}$	$\sigma^2$	<b>Max.</b>	<b>Min.</b>
<b>Zahlungsbereitschaft Teilnehmende</b>	202,69 €	165,62 €	600,00 €	0,00 €
<b>Zahlungsbereitschaft Arbeitgeber (geschätzt)</b>	417,89 €	603,43 €	2.000,00 €	0,00 €

	<b>BBO</b>			
	$\bar{x}$	$\sigma^2$	<b>Max.</b>	<b>Min.</b>
<b>Zahlungsbereitschaft Teilnehmende</b>	248,18 €	181,21 €	600,00 €	30,00 €
<b>Zahlungsbereitschaft Arbeitgeber (geschätzt)</b>	338,33 €	363,07 €	1.000,00 €	30,00 €

	<b>IG4</b>			
	$\bar{x}$	$\sigma^2$	<b>Max.</b>	<b>Min.</b>
<b>Zahlungsbereitschaft Teilnehmende</b>	137,50 €	156,82 €	500,00 €	0,00 €
<b>Zahlungsbereitschaft Arbeitgeber (geschätzt)</b>	390,00 €	669,50 €	2.000,00 €	0,00 €

	<b>KGBP</b>			
	$\bar{x}$	$\sigma^2$	<b>Max.</b>	<b>Min.</b>
<b>Zahlungsbereitschaft Teilnehmende</b>	205,71 €	146,27 €	500,00 €	100,00 €
<b>Zahlungsbereitschaft Arbeitgeber (geschätzt)</b>	558,00 €	808,59 €	2.000,00 €	140,00 €

Zur Erleichterung der Interpretation wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die Erprobungsangebote sich hinsichtlich ihres Umfangs erheblich unterscheiden:

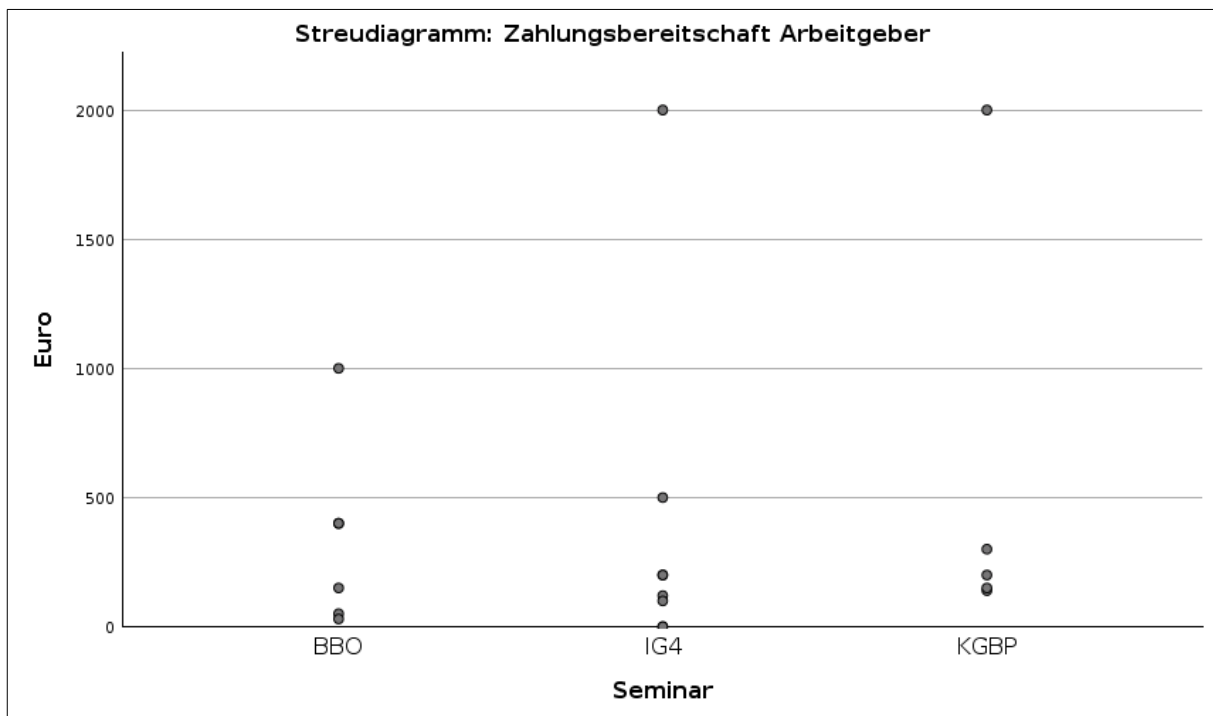
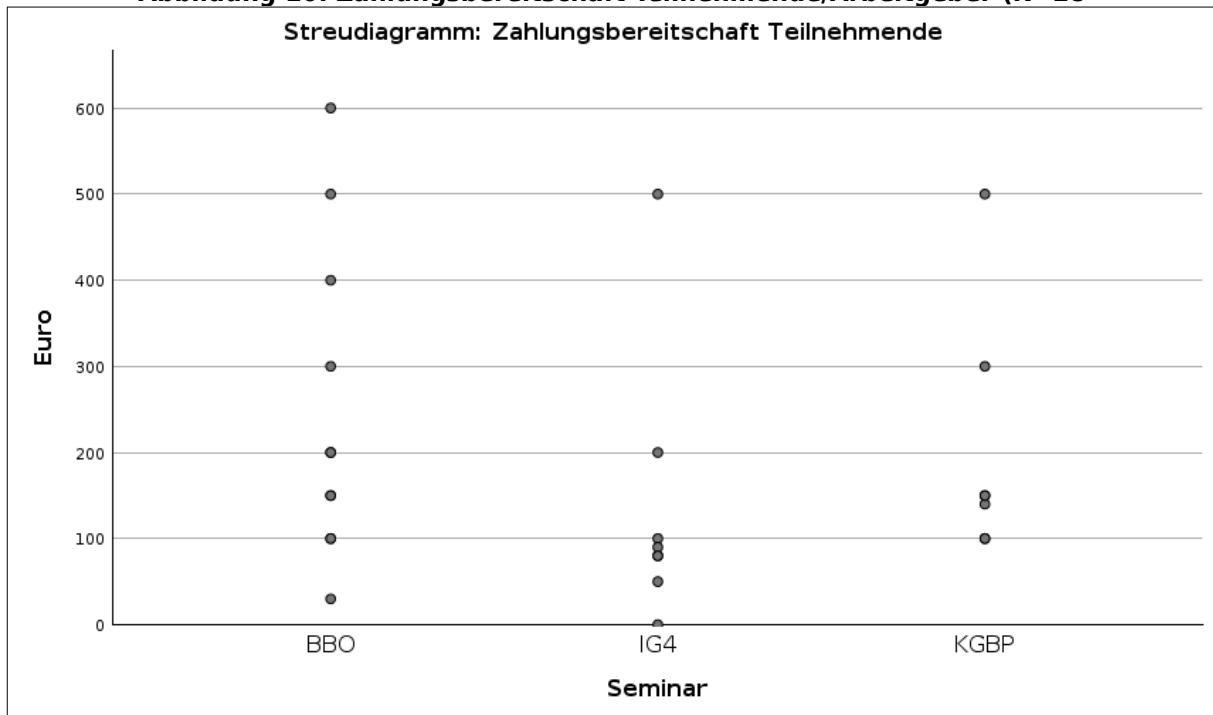
- Das Seminar BBO bestand aus zwei Präsenzterminen und einer Distanzphase.
- Das Seminar IG4 bestand aus einem Präsenztermin.
- Das Seminar KGBP bestand aus drei Präsenzterminen und zwei Distanzphasen.

Die Befragten maßen offenkundig dem sehr kurzen Format des Angebots IG4 den geringsten monetären Wert bei. Dies ist auch das einzige der drei Seminare, bei dem Befragte angaben, dass sie selbst bzw. ihre Arbeitgeber überhaupt nicht für das Angebot zahlen würden. Bei den Seminaren BBO und KGBP spiegeln die Angaben der Befragten jedoch nicht den Seminarumfang wieder. Hier ist auch die Verteilung der Einzelantworten deutlich breiter als für das Seminar IG4 (vgl. Abbildung 10).

Während die Angaben zur Zahlungsbereitschaft der Teilnehmenden im Seminar BBO zwischen den Minimum- und Maximumangaben gleichmäßig verteilt sind, lässt sich für die anderen beiden Angebote eine Häufung der Antworten um Bereich unter 200 € erkennen. Die unterstellte Zahlungsbereitschaft der jeweiligen Arbeitgeber konzentriert sich im Bereich  $\leq 500$  €.

Unabhängig davon, wie die Befragten die Antworten (insbes. für die angenommene Zahlungsbereitschaft der Arbeitgeber) bezifferten, dürften die angegebenen Werte jedoch als deutlicher Hinweis zu verstehen sein, dass implementierte Folgeangebote nicht nur beworben werden müssen, sondern dass der Mehrwert der jeweiligen Angebote für die Teilnehmenden so deutlich herausgestellt werden muss, dass zukünftige Preisgestaltungen von der Zielgruppe als angemessen gesehen werden.

**Abbildung 10: Zahlungsbereitschaft Teilnehmende/Arbeitgeber (N=28)**



### 3.3 Beratung von Teilnahme-Interessierten

Von den 35 Proband\_innen der drei Erprobungsangebote haben lediglich zwei angegeben, vor ihrer Anmeldung Kontakt zum Projektteam aufgenommen zu haben, um sich beraten zu lassen. Die Daten zur Beratung werden an dieser Stelle daher eher der Vollständigkeit halber berichtet, sie sollten jedoch nicht als belastbar interpretiert werden.

Eine befragte Person hatte sich per E-Mail an das Projektteam gewandt, um „leichte Selbstzweifel“ auszuräumen, die andere befragte Person hatte sich telefonisch beraten lassen, um Fragen zum Ort der Fortbildung zu klären.

**Tabelle 16: Wie sehr stimmen Sie in Bezug auf die Beratung durch das Projektteam den folgenden Aussagen zu?**

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu	weiß ich nicht/keine Angabe
Das Projektteam war für mich gut erreichbar.		O			X
Die Beratung war ergebnisoffen.	O			X	
Die Beratung war freundlich.				OX	
Die Beratung hat mir bei meinen Anliegen geholfen.			O	X	
Die Beratung war an meinen Bedürfnissen orientiert.			O	X	
Die Beratung kam mir eher wie ein „Verkaufsgespräch“ vor.	XO				

X: Beratung per E-Mail

O: Telefonische Beratung

Die erhobenen Daten sind aufgrund der sehr geringen Inanspruchnahme von Beratung nicht geeignet, die Akzeptanz, die Passgenauigkeit und die Umsetzbarkeit des Beratungsangebotes zu beurteilen. Insofern kann hierzu auf Basis der vorliegenden Daten keine Aussage getroffen werden. Ebenso kann aus den vorliegenden Daten keine Aussage zum Grund abgeleitet werden, der die im Vergleich zur ersten Erprobung sehr geringe Inanspruchnahme von Beratungsleistungen erklären würde. Jedoch wurde in mehreren Besprechungen zwischen Projektverantwortlichen und dem Evaluationsteam die Hypothese formuliert, dass eine gute Projektbeschreibung auf den Angebotsflyern und der Homepage den Beratungs- bzw. Nachfragebedarf potentieller Teilnehmender reduzieren haben könnte. Die geringe Nachfrage nach Beratungsleistungen könnte demnach auch eine



mögliche Wirkung der formativen Evaluationsteile auf die Programmweiterentwicklung sein.

### **3.4 Bewertung der Erprobungsangebote durch die Proband\_innen**

Zum Abschluss des jeweiligen Erprobungsangebots wurden die Teilnehmenden darum gebeten, nochmals einen Fragebogen (M2) zu beantworten, der Fragen zur Bewertung des jeweiligen Seminars enthielt.

Die Erstellung der Befragungsinstrumente für die Bewertung der Erprobungsangebote durch die Teilnehmenden am Ende des jeweiligen Angebots orientierte sich hauptsächlich an zwei Leitfragen:

- Wie gut ist die Umsetzbarkeit und Wirksamkeit der Angebotsstrukturen gelungen und werden diese von den Proband\_innen akzeptiert?
- Sind die didaktischen Setzungen praktikabel umsetzbar und werden sie von den Proband\_innen akzeptiert?

Im Folgenden werden die Befunde zu diesen Fragestellungen ausführlich dargestellt.

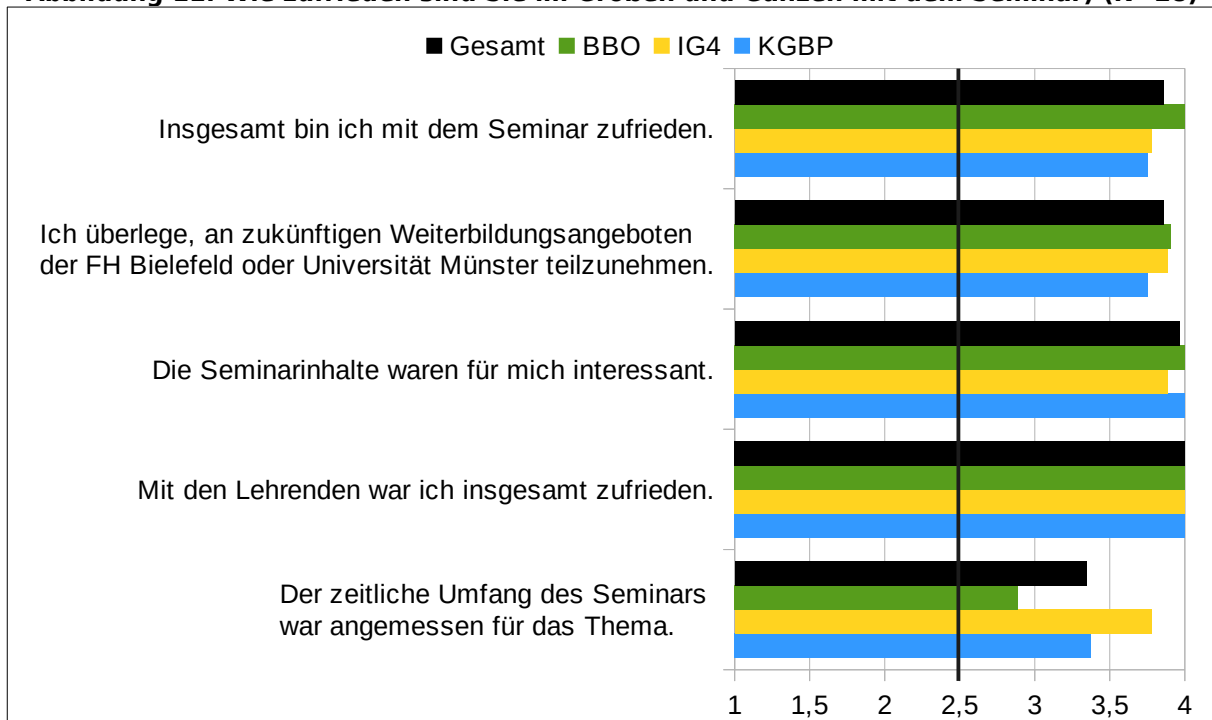
#### **3.4.1 Gesamtzufriedenheit**

Zu Beginn des M2 Fragebogens wurden die Teilnehmenden zunächst nach ihrer allgemeinen Zufriedenheit mit den Erprobungsangeboten befragt. Mit Ausnahme der Bewertung des zeitlichen Umfangs sind die Mittelwerte auf der 4-stufigen Skala für die allgemeinen Bewertungsitems bei 3,75 oder höher (vgl. Abbildung 11). Die jeweiligen Standardabweichungen sind kleiner als 0,46.

Hinsichtlich der ersten vier Items lässt sich feststellen, dass die Teilnehmenden mit der Durchführung der Erprobungsangebote äußerst zufrieden waren.

Lediglich das Item „Der zeitliche Umfang des Seminars war angemessen für das Thema.“ wurde von den Befragten weniger gut bewertet. Aus dem Seminar BBO waren drei der neun Befragten, welche diese Frage beantworteten, der Ansicht, dass der zeitliche Umfang eher nicht angemessen war. Aus dem Seminar KGBP gab dies eine befragte Person an. Insgesamt deuten die Ergebnisse jedoch darauf hin, dass auch der Umfang der erprobten „kurzen“ Angebote von den meisten Teilnehmenden als zeitlich angemessen bewertet wurden.

**Abbildung 11: Wie zufrieden sind Sie im Großen und Ganzen mit dem Seminar) (N=28)**



Theoretische Skalenmitte: 2,5 (hervorgehoben)

### 3.4.2 Von den Teilnehmenden erwarteter Outcome

Da die Durchführung der Erprobungsangebote zeitlich kurz vor dem Projektende stattfand, beschränkt sich die Outcomebewertung im Wesentlichen auf die Einschätzung der Befragten zum Zeitpunkt des Seminarendes.<sup>6</sup> Die Selbsteinschätzungen der Befragten zu Lerneffekten unterliegen ohne einen entsprechenden Test naturgemäß einem stark subjektiven Charakter.

Die Erstellung der Items wurde in enger Kooperation mit den jeweiligen Lehrenden vorgenommen. Die den Items zugrundeliegende Frage war: „Was sollte sich aus Sicht der Teilnehmenden bei ihnen verändert haben, wenn der Seminarbesuch aus Sicht der Lehrenden ‚erfolgreich‘ war?“. Die Operationalisierung dieser Fragestellung war dadurch beschränkt, dass die Antworten bereits zum Seminarabschluss gegeben werden sollten. Insbesondere für das eintägige Seminar IG4 gestaltete sich deshalb die Itemformulierung

<sup>6</sup> In der ersten Erprobung wurde sechs Monate nach Ende der Erprobungsangebote eine – nicht im Förderantrag vorgesehene – zusätzliche M3-Befragung durchgeführt, um zu überprüfen, inwieweit bereits ein Praxistransfer der Inhalte stattgefunden hatte. Eine derartige (nicht vorgesehene) M3-Befragung war aufgrund des nahenden Projektabschlusses für diese zweite Erprobung nicht möglich.

schwierig. Insgesamt orientieren sich die jeweiligen Items zu dieser Fragestellung an den Inhalten und Zielsetzungen des jeweiligen Erprobungsangebots.

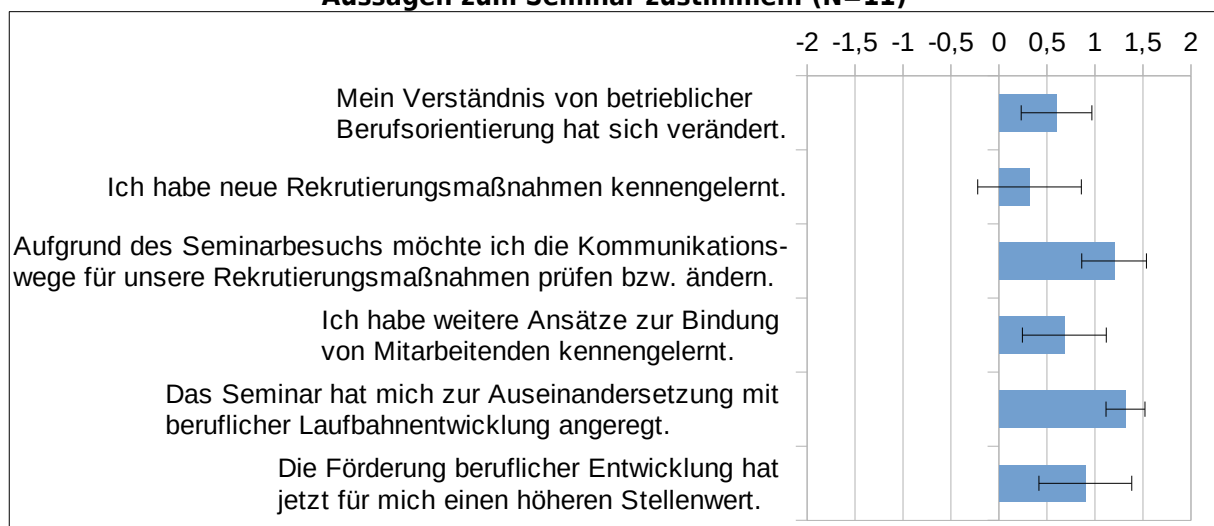
Im Folgenden werden die Befunde für die einzelnen Seminare dargestellt.

### 3.4.2.1 „Betriebliche Berufsorientierung“

Beim Seminar „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) stand das Kennenlernen neuer Ansätze zur Rekrutierung, Bindung und Laufbahnentwicklung von Mitarbeitenden im Vordergrund.

Für das Erprobungsangebot BBO wurden die Outcomeziele weitgehend erreicht (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=11)**



Während die Angaben der Befragten zu den Outcome-Dimensionen „Anregung zur Auseinandersetzung mit beruflicher Laufbahnentwicklung“ und „Überprüfung der Kommunikationswege für Rekrutierungsmaßnahmen“ darauf hindeuten, dass diesbezüglich die Seminarziele sehr deutlich erreicht wurden, wurde die Outcome-Dimensionen zum „veränderten Verständnis von betrieblicher Berufsorientierung“ und zum „Kennenlernen neuer Ansätze und Maßnahmen“ kritischer eingestuft. Dennoch ist auch hier die Antworttendenz der Befragten positiv.

Die weniger positiven Angaben hinsichtlich eines grundsätzlich geänderten Verständnisses von Berufsorientierung sind vermutlich dadurch erklärbar, dass ein zweitägiges Semi-

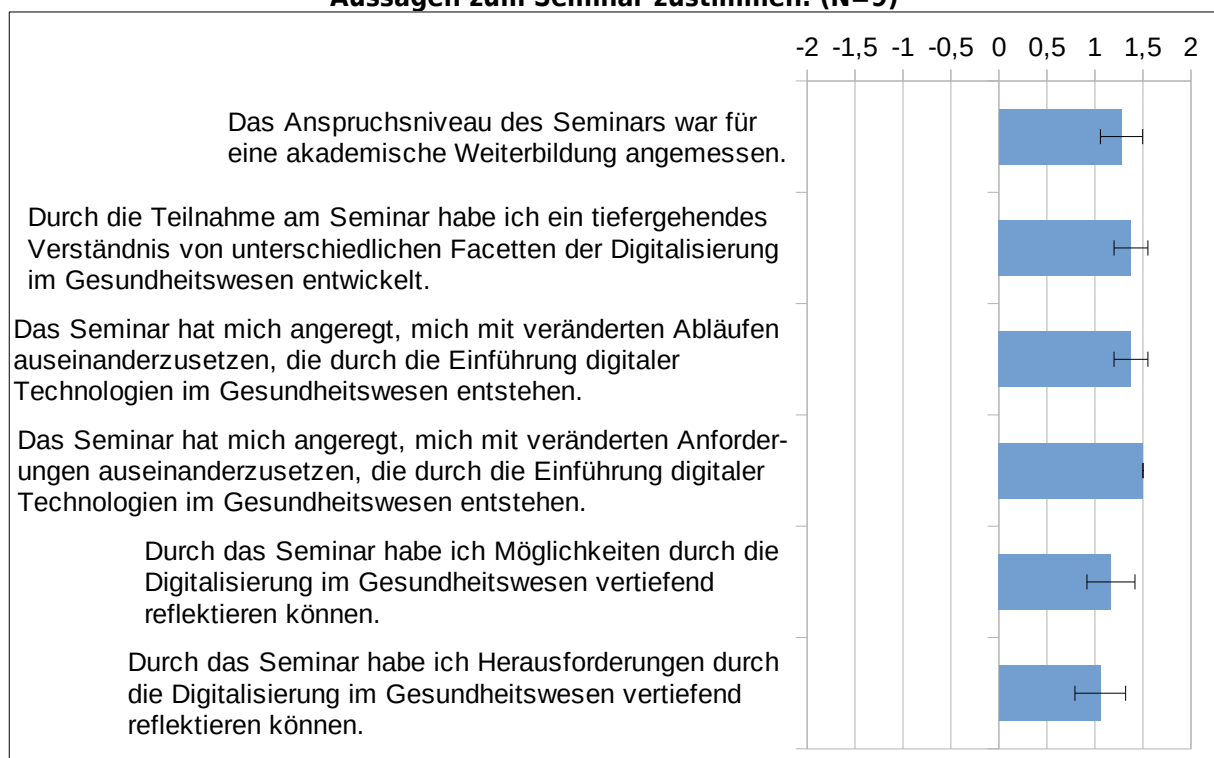
nar mit einer Distanzphase kaum ein grundlegendes Umdenken bei den Befragten erreichen kann. Vor einem solchen Erwartungshorizont wirken diese Angaben durchaus positiv.

Die Angaben zum Kennenlernen neuer Ansätze und Maßnahmen lassen auf gute Vorkenntnisse der Proband\_innen schließen. Insofern korrespondieren die Antworten mit den Kontextangaben der Befragten, die in ihrem Berufsalltag sehr häufig mit der Problematik der Personalrekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden befasst sind. Gleichzeitig hat dieses Item mit  $\sigma^2=0,54$  die höchste Standardabweichung. Dichotom betrachtet machten 5 der 11 Befragten Angaben unterhalb der theoretischen Skalenmitte von 2,5, sechs Befragte antworteten auf der oberen Skalenhälfte.

### 3.4.2.2 „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4)

Für das eintägige Erprobungsangebot „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) stand im Vordergrund, dass die Proband\_innen durch das Seminar ein besseres Verständnis von Digitalisierung erhalten sollten und Grundlagen erhalten, um sich mit ihren diesbezüglichen Arbeitsprozessen auseinanderzusetzen um diese zu reflektieren. Dies scheint sehr gut gelungen zu sein (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=9)**



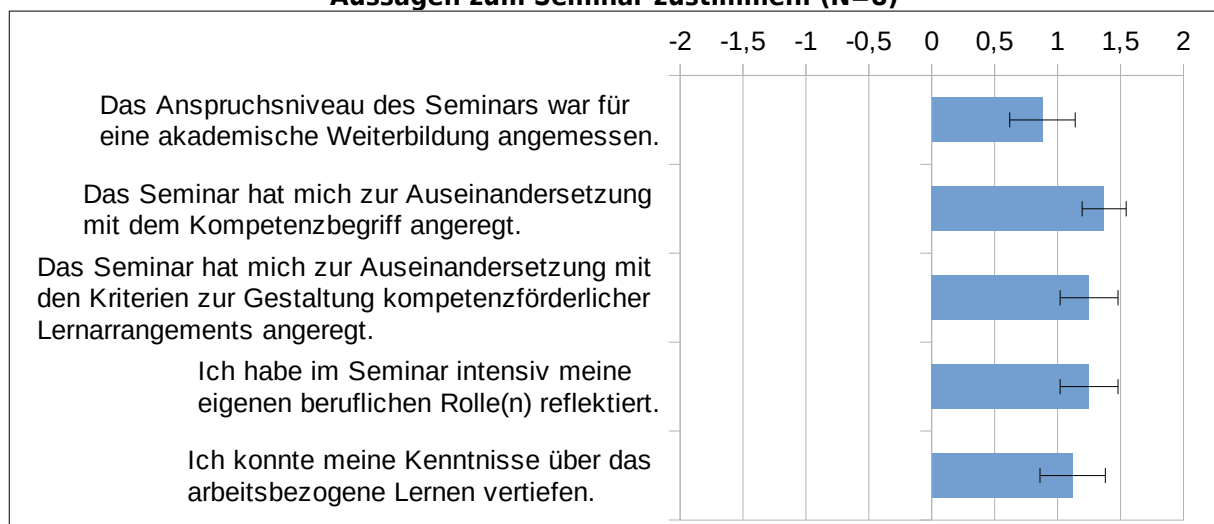
Besonders auffällig ist die geringe Standardabweichung ( $\leq 0,53$ ) bei allen Items, was ein sehr homogenes Antwortverhalten der Befragten anzeigt. Bei näherer Betrachtung der Einzelangaben fällt auf, dass alle Befragten für alle Items ausschließlich Antworten auf der oberen Hälfte der 4-stufigen Skala gaben.

Ein weiteres Interesse galt der Frage, ob es im Rahmen eines eintägigen Seminars möglich ist, eine Fortbildung auf einem Niveau durchzuführen, welches für eine Hochschule angemessen ist. Die Befragten waren der Ansicht, dass dies sehr gut gelungen ist.

### 3.4.2.3 „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP)

Für das dreitägige Erprobungsangebot „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) wurde in Bezug auf den Outcome vor allem angestrebt, dass die Proband\_innen sich mit dem Kompetenzbegriff, mit Kompetenzförderung und der eigenen Rollenreflexion auseinandersetzen. Auch hier kann festgestellt werden, dass diese Ziele erreicht wurden (vgl. Abbildung 14). Wie auch beim Seminar IG4 fallen die sehr geringen Standardabweichungen der Items ( $\leq 0,52$ ) auf. Bis auf eine Einzelangabe beim Item „Aufgrund meines Seminarbesuchs sehe ich mich zunehmend in der Rolle des Lernbegleiters/der Lernbegleiterin.“ liegen alle weiteren Einzelantworten auf der oberen Hälfte der 4-stufigen Skala.

**Abbildung 14: Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zum Seminar zustimmen. (N=8)**



Als kontrastierendes Element zu dem eintägigen Seminar IG4 wurde beim Seminar KGBP, als längstem der drei Erprobungsangebote, ebenfalls die Frage nach der Angemessenheit des Anspruchsniveaus gestellt. Auch wenn alle acht Befragten, welche diese Frage beantworteten, Antworten auf der oberen Hälfte der 4-stufigen Skala auswählten, ist der Mittelwert für das Seminar KGBP mit 3,38 um 0,4 Skaleneinheiten niedriger als der für das Seminar IG4 – was dennoch eine positive Aussage über das Anspruchsniveau darstellt.

Zur Erklärung des Unterschiedes bieten sich zwei Erklärungsansätze an: Zum einen ist das arithmetische Mittel gerade in kleinen Testgruppen besonders anfällig für geringe Unterschiede im Antwortverhalten. Dieser Befund sollte demnach grundsätzlich nicht überinterpretiert werden. Ein zweiter Erklärungsansatz könnte der deutlich höhere Anteil an Befragten mit akademischer Vorbildung im Seminar IG4 sein. Es könnte vermutet werden, dass Akademiker\_innen eine realistischere Erwartungshaltung zu hochschulischen Bildungsangeboten haben als Nichtakademiker\_innen, welche vielleicht „etwas mehr“ erwarten.

Insgesamt legen die angegebenen Outcome-Erwartungen der Befragten nahe, dass die von den Seminarverantwortlichen bereits vor der Semindurchführung formulierten diesbezüglichen Ziele – soweit das zum Zeitpunkt der Erhebung *überhaupt* festgestellt werden kann – in allen drei Erprobungsangeboten erreicht wurden.

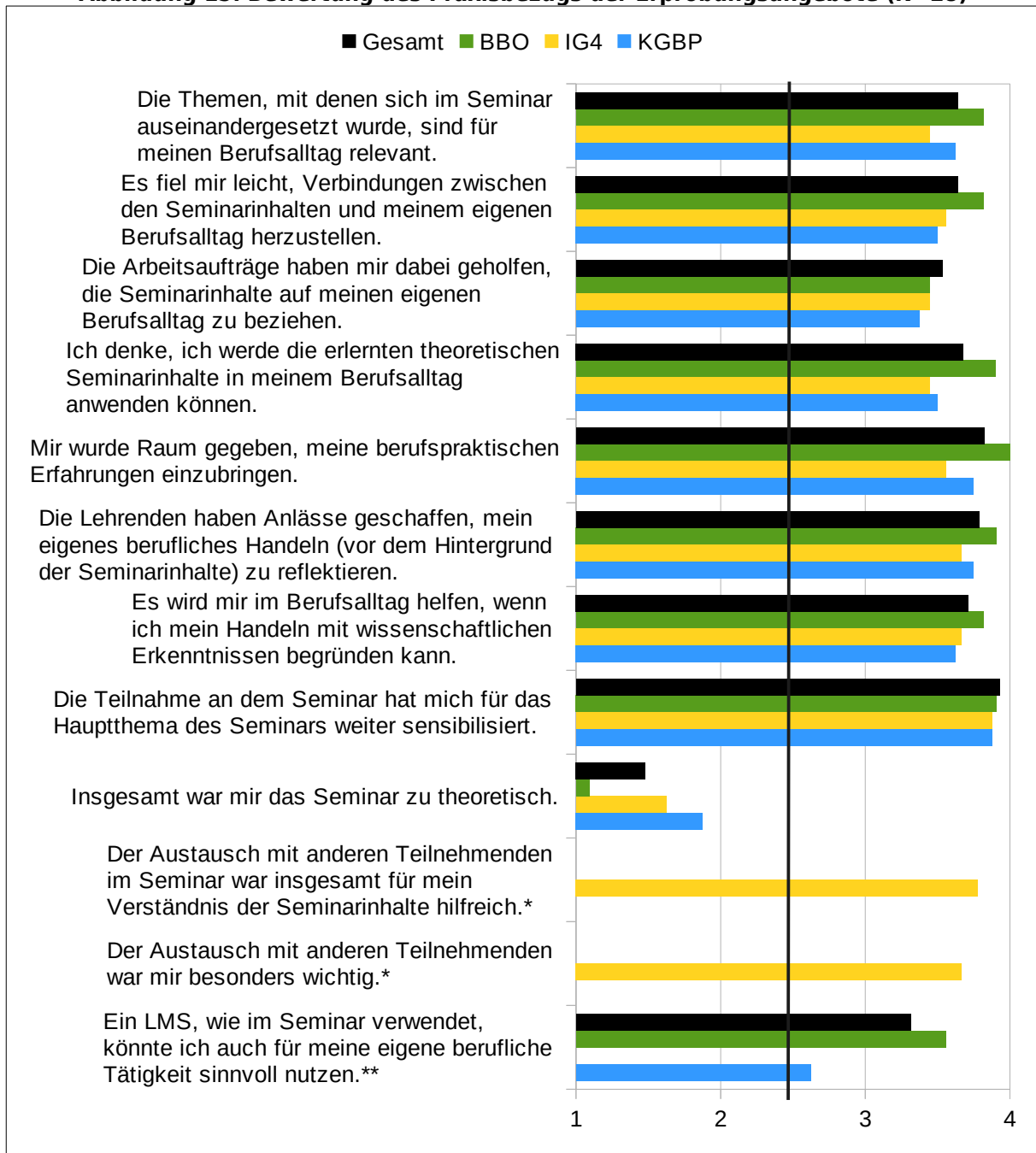
### **3.4.3 Bewertung des Praxisbezugs**

Neben der inhaltlichen Dimension wurden die Teilnehmenden auch nach ihrer Einschätzung zum Praxisbezug der Erprobungsangebote befragt.

Abbildung 15 gibt einen Überblick über die Angaben der Befragten zum Praxisbezug der Seminare. Bis auf das Item „Insgesamt war mir das Seminar zu theoretisch.“ wurden alle Items so formuliert, dass ein hoher Antwortwert einer positiven Bewertung des Praxisbezugs entspricht.

Abbildung 15 verdeutlicht, dass die Befragten den Erprobungsangeboten insgesamt einen hohen Praxisbezug zuschrieben. Die Mittelwerte zu den ersten sieben Items zur Bewertung des Praxisbezugs liegen für alle drei Erprobungsangebote über 3,5 auf der 4-stufigen Skala. Besonders gut bewertet wurde die Möglichkeit zum Einzubringen der eigenen berufspraktischen Erfahrungen (Mittelwert 3,8).

**Abbildung 15: Bewertung des Praxisbezugs der Erprobungsangebote (N=28)**



\* Diese Fragen wurden nur im Seminar IG4 gestellt.

\*\* Im eintägigen Erprobungsangebot IG4 kam kein LMS zum Einsatz.

Ob ein Learning Management-System (LMS), wie das im Seminar verwendete, sich auch für die eigene berufliche Tätigkeit der Teilnehmenden eignet, wird vergleichsweise kritisch und zwischen den beiden Seminaren, die ein LMS einsetzten auch unterschiedlich gese-

hen. Das von der WWU Münster genutzte Moddle scheint den Befragten eher in der eigenen beruflichen Praxis einsetzbar als das von der FH Bielefeld eingesetzte ILIAS.

Dem negativ formulierte Item „Insgesamt war mir das Seminar zu theoretisch.“ wurde nur von einer befragten Person aus dem Seminar KGBP eher zugestimmt. Diese befragte Person stimmte jedoch allen anderen Aussagen zur Praxisrelevanz eher oder sehr zu.

### **Nützlichster Teil für die Praxis**

Neben einer allgemeinen Bewertung des Praxisbezugs wurden die Proband\_innen auch mit einer offenen Antwortmöglichkeit danach befragt, welcher Teil des jeweiligen Seminars als besonders nützlich eingeschätzt wurde.

Die Antworten legen insgesamt nahe, dass der Verwertungsaspekt bei den Befragten in den kurzen Formaten noch stärker im Vordergrund steht als dies bereits bei den längeren Erprobungsangeboten der ersten Erprobung der Fall war. Entsprechend wurden diejenigen Programmbestandteile als besonders nützlich empfunden, die einen sehr hohen Praxisbezug bzw. -nutzen für Theorie aufwiesen. Auch wenn viele Befragte mehrere Antworten gaben, so lassen sich die meisten Antworten als „Programmteile mit hohem Praxisbezug“ zusammenfassen. Tabelle 17 gibt einen Überblick über die zusammengefassten Einzelantworten der Befragten zum jeweiligen Seminar und die Nennungshäufigkeit der einzelnen Antworten.

**Tabelle 17: Welchen Teil des Seminars halten Sie für Ihren Berufsalltag für besonders nützlich? (In Klammern: Anzahl der Nennungen)**

<b>BBO (N=14)</b>	<b>IG4 (N=11)</b>	<b>KGBP (N=10)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorträge der Gastdozenten (5x)</li> <li>• Neue Ansätze zur Rekrutierung von Mitarbeitenden (3x)</li> <li>• Häufiger Praxisbezug/Praxisrelevanz (2x)</li> <li>• Neue Ansätze zur Berufsorientierung (2x)</li> <li>• Austausch mit anderen Teilnehmenden (1x)</li> <li>• Einsatz und Wirkung von Massenmedien (1x)</li> <li>• Umgang mit Vielfalt/Diversity (1x)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anregungen zur Umsetzung in der Praxis (4x)</li> <li>• Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse (2x)</li> <li>• Austausch mit anderen Teilnehmenden (1x)</li> <li>• Darstellung von Bildungsanforderungen (1x)</li> <li>• Generelle Relevanz der Themen (1x)</li> <li>• Kontakt zur Hochschule (Schnittstelle Praxis und Hochschule) (1x)</li> <li>• Systematische Darstellung des digitalen Wandels (1x)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in den Themenbereich Kompetenz/Kompetenzentwicklung (5x)</li> <li>• Austausch mit anderen Teilnehmenden (3x)</li> <li>• Hohe Praxisnähe (2x)</li> <li>• Die Rolle des Lernbegleiters (1x)</li> </ul>

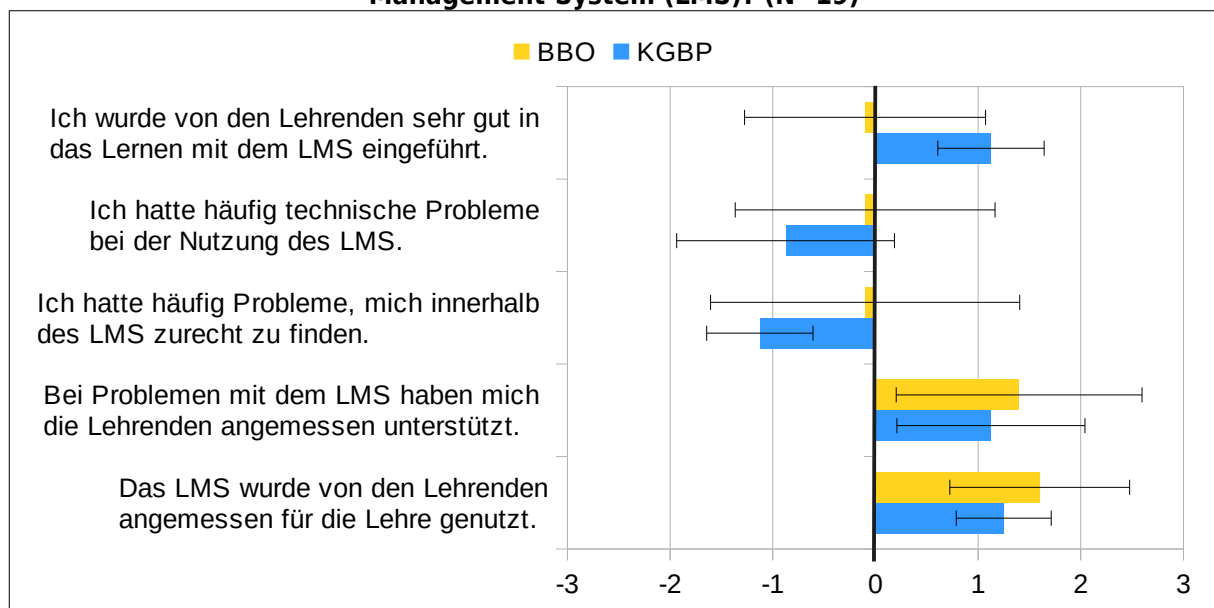


### 3.4.4 Einbindung von Learning Management-Systemen

Während der Erprobungsangebote wurden zwei Learning Management-Systeme (LMS) eingesetzt. An der FH Bielefeld handelte es sich um das System „ILIAS“, bei der WWU Münster um das „Learnweb“<sup>7</sup>. Die LMS wurden in den Erprobungsangeboten BBO und KGBP während der Distanzphasen eingesetzt. Das Seminar BBO hatte eine Distanzphase, das Seminar KGBP zwei. Insofern hatte das LMS eine weit geringere Bedeutung für die jeweiligen Angebote als dies bei den Angeboten der ersten Erprobung der Fall war. Mit dem Fragenblock zu LMS sollte eruiert werden, ob der Einsatz dieser Systeme im Kontext der Erprobungsangebote sinnvoll war.

Im Direktvergleich der beiden Seminare (Abbildung 16) zeigen die Befragten des Seminars KGBP ein homogeneres Antwortverhalten, was an der durchweg geringeren Standardabweichung deutlich wird. Sie gaben an, ausführlich in das LMS eingeführt worden zu sein, eher wenig Probleme bei der Nutzung des LMS gehabt zu haben und sich leicht im LMS zurechtgefunden zu haben.

**Abbildung 16: Wie beurteilen Sie insgesamt den Umgang mit dem Learning Management-System (LMS)? (N=19)**



BBO: N=11  
KGBP: N=8

<sup>7</sup> Learnweb ist die WWU-interne Bezeichnung für das verwendete Moodle.

Gleichzeitig wurde für beide Seminare bei Problemen mit dem LMS eine angemessene Unterstützung durch die Lehrenden attestiert und die Befragten waren insgesamt der Ansicht, dass das LMS angemessen für die Lehre genutzt wurde.

Für die unterschiedliche Bewertung dürfte vor allem die unterschiedliche Gewichtung des LMS während der Angebotsplanung ursächlich sein. Während beim Seminar KGBP das LMS ein zentraler Baustein für den Blended-Learning-Ansatz war, sollte das LMS beim Angebot BBO vor allem als Verteilungsmedium für Literatur und Aufgaben dienen. Die unterschätzte Bedeutung des LMS seitens der Teilnehmenden des Seminars BBO wurde für die Lehrenden bereits während des laufenden Seminars deutlich. Dies wurde offenbar weitgehend erfolgreich durch eine intensive Betreuungsleistung kompensiert.

Die Proband\_innen beider Seminare wurden zudem danach befragt, wie ihrer Ansicht nach das LMS besser hätte genutzt werden können.

Die Antworten aus dem Seminar BBO korrespondieren mit den in Abbildung 16 dargestellten Befunden. Die meisten Anregungen der Befragten thematisieren eine bessere Einführung in das LMS während der ersten Seminarsitzung, z. B. durch ein gemeinsames Anmelden im System (4 Nennungen). Zweimal wurde angeregt, dass es einer genaueren Klärung der Aufgabenverteilung bedurft hätte und die Aufgaben bereits am Wochenende nach dem Präsenztermin hätten hochgeladen werden sollen. Jeweils einmal wurde genannt, dass erst zu spät ein Zugriff über einen Gastzugang ermöglicht worden wäre und dass mehr Austausch über das LMS gewünscht gewesen wäre, wenn die Distanzphase ausreichend lang gewesen wäre.

Eine befragte Person merkte an, dass wegen der kurzen Seminarlaufzeit kaum eine intensivere Nutzung des LMS zu erwarten gewesen wäre.

Aus dem Seminar KGBP gab nur eine befragte Person einen Hinweis auf Verbesserungsmöglichkeiten: Bei Arbeitsaufträgen für die Distanzphasen wäre mehr Austausch über das LMS möglich gewesen.

### 3.4.5 Austausch zwischen den Teilnehmenden

In den längeren Angebotsformaten der ersten Erprobung war der Austausch zwischen den Teilnehmenden ein wichtiges didaktisches Mittel zur Erreichung der Lernziele. Für die kürzeren Angebote der zweiten Erprobung wurde der Austausch zwischen den Teilnehmenden nur sehr eingeschränkt als didaktische Methode eingeplant. Beim eintägigen Seminar „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) spielte ein eigeninitiiertes Austauschen zwischen den Teilnehmenden kaum eine Rolle, im Seminar „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) war das Erreichen eines Austauschs kein Seminarziel, wobei ein solcher dennoch eine willkommene Bereicherung darstellte. Lediglich für das Seminar „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) wurde eine hohe Austauschintensität innerhalb der Teilnehmendengruppe angestrebt. Insofern wurde nur für die beiden Seminare BBO und KGBP eine Bewertung des Austauschs zwischen den Teilnehmenden erfragt. Zudem wurden die Teilnehmenden des Seminars KGBP nur hinsichtlich der Dimensionen befragt, die auch den Zielsetzungen des Seminarprogramms entsprachen.

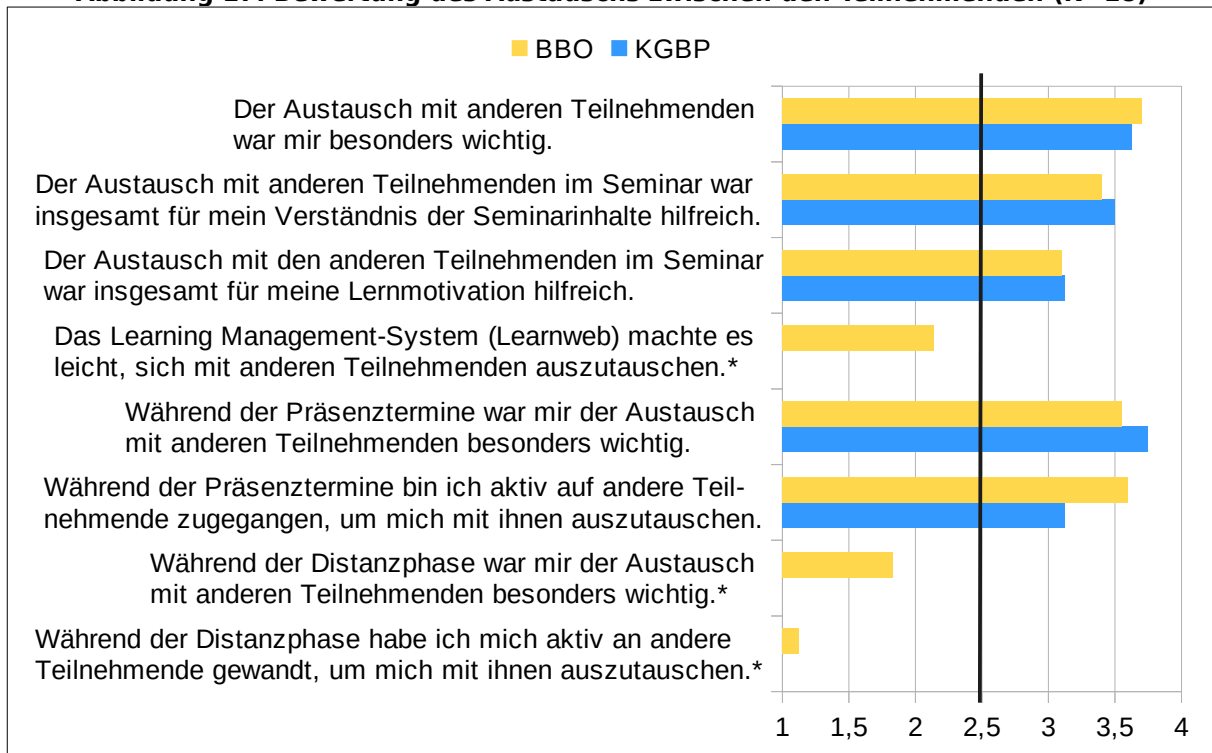
Abbildung 17 gibt einen Überblick über die Mittelwerte der Antworten der Befragten. Der Austausch mit den anderen Teilnehmenden war während der Präsenztermine für die Befragten sehr wichtig (BBO:  $\bar{x} = 3,7$ ,  $\sigma^2 = 0,48$ ; KGBP:  $\bar{x} = 3,63$ ,  $\sigma^2 = 0,74$ ) und auch für das Verständnis der Lehrinhalte (BBO:  $\bar{x} = 3,4$ ,  $\sigma^2 = 0,84$ ; KGBP:  $\bar{x} = 3,5$ ,  $\sigma^2 = 0,99$ ) sowie für die Lernmotivation (BBO:  $\bar{x} = 3,1$ ,  $\sigma^2 = 1,1$ ; KGBP:  $\bar{x} = 3,13$ ,  $\sigma^2 = 0,99$ ) hilfreich.

Auf die insgesamt positive Bewertung des Austausches zwischen den Teilnehmenden in den Präsenzphasen könnten auch die großen Unterschiede bei den Angaben zur Berufstätigkeit (vgl. Kapitel 3.2.5) und -erfahrung (vgl. Kapitel 3.2.7) einen positiven Einfluss gehabt haben. Es kann angenommen werden, dass die unterschiedlichen Erfahrungshorizonte einen Austausch erleichtern.

Den Befragten des Seminars BBO war der Austausch in der Distanzphase eher unwichtig und der Austausch wurde auch kaum aktiv von den Befragten initiiert.

Die für eine 4-stufige Skala vergleichsweise hohen Standardabweichungen resultieren vor allem aus vielen Antworten auf den Skalenaußenpunkten. Das arithmetische Mittel und die Standardabweichung sind bei sehr kleinen Testgruppen, wie das hier der Fall ist, besonders anfällig für Ausreißer.

**Abbildung 17: Bewertung des Austauschs zwischen den Teilnehmenden (N=18)**



\* Nur Seminar BBO  
BBO: N=10 | KGBP: N=8

Im Seminar BBO wurde auch für die Distanzphase ausdrücklich ein Austausch innerhalb der Teilnehmendengruppe angestrebt. Deshalb wurden die Proband\_innen aus diesem Seminar in Bezug auf die Distanzphase gefragt: „Falls Sie nicht auf andere Teilnehmende zugegangen sind: Was hat Sie davon abgehalten?“. 7 der 10 Befragten gaben hierzu die folgenden Gründe an (Mehrfachnennungshäufigkeit in Klammern).

- Teilweise schwierige Übertragung der Themen auf unterschiedlichen Arbeitsbereiche/ Branchen (2x)
- Zeitliche Engpässe während der Distanzphase (2x)
- Zu kurze Distanzphase.
- Fehlende Notwendigkeit
- Fehlender Zugang zum Learning Management-System
- Kein Interesse am Austausch

### **3.4.6 Blended-Learning Ansatz**

Von den drei Erprobungsangeboten wurden die beiden Seminare „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) und „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ (KGBP) als mehrtägige Veranstaltungen mit einer bzw. zwei Distanzphasen durchgeführt, in denen auch der so genannte Blended-Learning Ansatz verfolgt wurde, in dem das Lernen in Präsenz- und Distanzphasen verzahnt wird. Mit Blick auf die Entwicklung von späteren Zertifikats- und Studienangeboten ist es wichtig zu wissen, ob dieser Ansatz sich für die Teilnehmenden als praktikabel erwies und ob er von diesen als Lehr-/Lernform akzeptiert wurde. Im Vergleich zur ersten Erprobung konnten die Befragten ihre Einschätzung lediglich auf eine (BBO) bzw. zwei (KGBP) Distanzphasen beziehen.

#### **3.4.6.1 Umsetzung und Akzeptanz des Blended-Learning Ansatzes**

In dieser Hinsicht kann festgestellt werden, dass die Grundidee des Blended-Learning-Ansatzes, die Verzahnung von Präsenz- und Distanzphasen, aus Sicht der Befragten gut umgesetzt wurde. Die Befragten sahen die Verzahnung von Präsenz- und Distanzphasen als größtenteils zielführend umgesetzt an, wobei die Bewertung für BBO besser ausfällt als für KGBP (vgl. Abbildung 18). Zudem ist hier feststellbar, dass die Befragten des Seminars KGBP nur eingeschränkt der Aussage „Für mich waren die Präsenztermine eine gute Vorbereitung der Distanzphasen.“ zustimmten. Die Distanzphase(n) wurden von den Befragten beider Seminare als wichtiger Teil des Seminars akzeptiert und für den persönlichen Lernprozess als wichtig angesehen. Besonders positiv war für die Befragten die Möglichkeit, sich ihre Zeit in den Distanzphasen selbst einteilen zu können (Mittelwert BBO: 3,9; KGBP: 3,75). Eine engere Arbeitssteuerung durch Erinnerungen an Arbeitsaufträge ist aus Sicht der Befragten nicht erforderlich. Die Anreise für die Präsenztermine stellte für die Befragten keine erhebliche Belastung dar.

Wie auch während der ersten Erprobung stellten vor allem berufliche Verpflichtungen die Befragten vor große Herausforderungen bei der Auseinandersetzung mit dem Lernstoff während der Distanzphase(n). Die Befunde entsprechen hier denen der ersten Erprobung. Da es sich jedoch bei den Erprobungsangeboten um sehr kurze Angebotsformate mit nur wenigen Distanzphasen handelt, kann vermutet werden, dass die diesbezüglichen relativen Auswirkungen auf das Lernergebnis gravierender sind.

**Abbildung 18: Beurteilung der Distanzphasen (N=17)**



BBO: N=11 | KGBP: N=8

Für das Seminar BBO wurden leicht abweichende Formulierungen gewählt:

\* „Für mich war die Distanzphase eine gute Vertiefung des Präsenztermins davor.“

\*\* „Für mich war die Distanzphase eine gute Vorbereitung des folgenden Präsenztermins.“

\*\*\* „Für mich war der erste Präsenztermin eine gute Vorbereitung der Distanzphase.“

\*\*\*\* „Für mich war der zweite Präsenztermin eine gute Vertiefung der Distanzphase.“

### 3.4.6.2 Lernmotivation in der Distanzphase

Im Blended-Learning Ansatz sind die Distanzphasen, die auch als „Selbstlernzeit“ bezeichnet werden, von hoher Bedeutung. In diesen Phasen müssen die Teilnehmenden selbstorganisiert ein bestimmtes Lernpensum absolvieren bzw. einen bestimmten Workload bearbeiten. Für die Gestaltung von Bildungsangeboten, die nach dem Blended-Learning Ansatz gestaltet sind, ist es deshalb wichtig zu wissen, wie sich die Teilnehmenden in dieser

Zeit, trotz ggf. hoher anderweitiger Belastungen (vgl. Abbildung 18; Belastung durch berufliche Verpflichtungen), zum Lernen motivieren.

Diese Frage wurde den Proband\_innen der beiden Erprobungsangebote gestellt, die wenigstens eine Distanzphase im Programmablauf aufwiesen (BBO, KGBP). Tabelle 18 gibt einen Überblick über die kategorisierten Antworten der Befragten auf die offene Frage nach ihrer Lernmotivation während der Distanzphase(n):

**Tabelle 18: Was hat Sie in der Distanzphase motiviert, sich mit den Lehr-/Lernmaterialien auseinanderzusetzen?  
(In Klammern: Anzahl der Nennungen)**

<b>BBO (N=10)</b>	<b>KGBP (N=6)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didaktische Aufbereitung im Blended-Learning-Ansatz (3x)</li> <li>• Hohe inhaltliche Qualität (3x)</li> <li>• Anregungen für die eigene Tätigkeit (2x)</li> <li>• Eigene Vorbereitung auf den Präsenztermin (2x)</li> <li>• Persönliches Interesse (2x)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Vorbereitung auf den Präsenztermin (3x)</li> <li>• Persönliches Interesse (2x)</li> <li>• Anregungen für die eigene Tätigkeit</li> <li>• Austausch mit anderen Teilnehmenden während der Distanzphase</li> <li>• Auswahl der Texte</li> <li>• Das Lernen lernen</li> </ul>

In beiden Seminaren gaben die Befragten vor allem zwei Hauptbereiche für ihre Lernmotivation an:

Der erste war das persönliche Interesse an den Inhalten und der Wunsch, für die Präsenztermine gut vorbereitet zu sein.

Der zweite ist die inhaltliche und didaktische Aufbereitung der Lehr-/Lernmaterialien und ihre Einbindung in den Blended-Learning Ansatz. Dieser Befund deutet darauf hin, dass es den Lehrenden gelungen ist, das bereits vorhandene Interesse der Teilnehmenden aufzugreifen und durch die didaktische Planung des Seminars aufrechtzuerhalten oder gar zu steigern.

### **3.4.6.3 Zeitlicher Aufwand in der Distanzphase**

Für die Planung von Studienangeboten im Kontext von berufsbegleitenden Angeboten ist es wichtig zu wissen, wie viel Zeit Teilnehmende in den Distanzphasen für die Veranstaltungen aufbringen müssen. Deshalb wurden die Teilnehmenden der Erprobungsangebote gebeten, ihren durchschnittlichen Arbeitsaufwand in den Distanzphasen anzugeben. Auch wenn die Angaben eher als „Schätzung“ verstanden werden dürften, sollten sie dennoch zu einer groben Einschätzung des Arbeitsaufwands geeignet sein.

11 Befragte des Seminars BBO und 8 Befragte des Seminars KGBP haben hierzu Angaben gemacht, die in der Spanne zwischen 2 und 42,5 Stunden<sup>8</sup> lagen. Der Mittelwert der Angaben beträgt 16,35 Stunden, die Standardabweichung 13,64 Stunden, was auf sehr große Unterschiede innerhalb der Gruppe hinweist. Der mittlere Zeitaufwand (Median) lag bei 11,25 Stunden pro Distanzphase.

#### **3.4.6.4 Terminplanung der Veranstaltungen**

Bezüglich des Angebotsformats selbst wurden die Proband\_innen danach befragt, wie sie den Abstand zwischen den Präsenzterminen, die Anzahl der Präsenztermine und die Dauer der Präsenztermine bewerten. Die Antworten für das Seminar BBO werden in Abbildung 19, die des Seminars KGBP in Abbildung 20 dargestellt.

Sehr zufrieden waren die meisten Befragten mit der Dauer der Präsenztermine. Lediglich 3 der insgesamt 19 Befragten aus beiden Seminaren gaben an, dass ihnen die Präsenztermine zu kurz waren. Während die meisten Befragten des Seminars KGBP auch mit der Dauer der Distanzphasen bzw. dem Zeitraum zwischen den Präsenzterminen zufrieden waren, war den meisten Befragten des Seminars BBO der Abstand zwischen den beiden Präsenzterminen zu kurz.

Auch das im Vergleich zu den Erprobungsangeboten der ersten Erprobung vergleichsweise kurze Angebotsformat wurde von den Befragten häufig als zu kurz bewertet. Für das Seminar KGBP gab die Hälfte der Befragten an, dass die Anzahl der Präsenztermine genau richtig sei, der anderen Hälfte war das Format mit drei Präsenzterminen zu kurz. Für das nur aus zwei Präsenzterminen bestehende Seminar BBO gaben 10 der 11 Befragten an, dass ihnen die Anzahl der Präsenztermine zu gering war. Positiv gewendet, könnte dies auf ein großes Interesse an der Thematik hinweisen.

Diese Befunde stehen in leichtem Widerspruch zu den Angaben der Befragten im Frageblock zur Gesamtzufriedenheit mit dem Seminar, insbesondere zu dem Item „Der zeitliche Umfang des Seminars war angemessen für das Thema.“ (vgl. Kapitel 3.4.1, Abbildung 11). Bei diesem Item lagen die Mittelwerte für alle drei Erprobungsangebote deutlich über der Skalenmitte. Die Befragten des Seminars „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) antworteten bei diesem Item meistens am oberen Ende der Zustimmungsskala, so dass davon ausgegangen werden kann, dass es während des eintägigen Seminars gelungen ist, den Seminaregegenstand ausreichend umfassend zu behandeln. Es geht aus den Daten nicht hervor, ob die Befragten die Inhalte der Seminare BBO und KGBP wegen

---

<sup>8</sup> Fünf Befragte haben 35 Stunden oder mehr an Arbeitsaufwand pro Distanzphase angegeben. Es nicht auszuschließen, dass die Frage von den Befragten falsch verstanden wurde und der Gesamtaufwand für das Seminar oder im Fall des Seminars KGBP der Aufwand für beide Distanzphasen angegeben wurde.

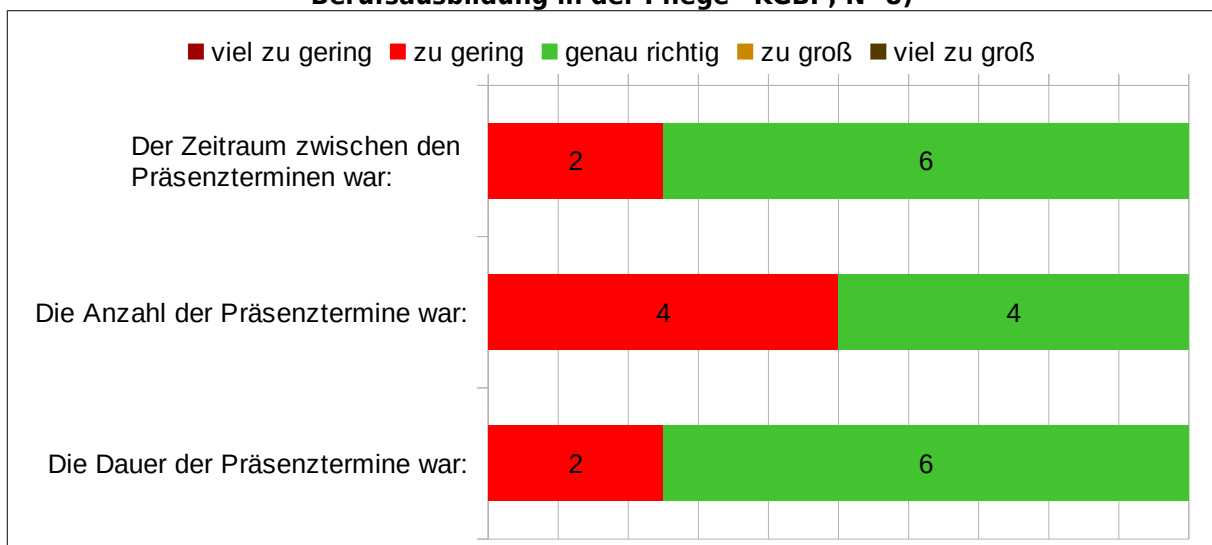


des umfassenden Theoriefeldes als weniger leicht eingrenzbar wahrnehmen als die Befragten des Seminars IG4 oder ob ein möglicherweise stärkerer Theoriebezug dazu geführt haben könnte, dass die Befragten im Lauf des Seminars gern mehr in zusätzlichen Sitzungen über das Thema gelernt hätten. Bei Seminaren mit einer inhaltlichen Abgrenzung wie in den Seminaren BBO und KGBP legen die Befunde jedoch nahe, dass zukünftige Zertifikatsangebote dieser Art aus zumindest aus drei Präsenzterminen bestehen sollten.

**Abbildung 19: Wie gut entsprach die zeitliche Planung des Seminars insgesamt Ihren persönlichen Bedürfnissen? (Seminar „Betriebliche Berufsorientierung“ BBO; N=11)**



**Abbildung 20: Wie gut entsprach die zeitliche Planung des Seminars insgesamt Ihren persönlichen Bedürfnissen? (Seminar „Kompetenzorientierte Gestaltung der Berufsausbildung in der Pflege“ KGBP; N=8)**



## 4 Evaluation der Tutorenschulung

In der zweiten Förderphase des HumanTec-Projekts wurde neben den Erprobungsangeboten auch eine Tutorenschulung erprobt. Das Ziel der Tutorenschulung war es, die Teilnehmenden auf eine Tutorentätigkeit zur Lehrunterstützung beim Forschenden Lernen vorzubereiten.

Die Tutorenschulung musste wegen rechtlicher Kontaktbeschränkungen im Land Nordrhein-Westfalen, die aufgrund einer weltweiten Pandemie im Jahr 2020 erlassen wurden, als Onlineschulung statt in Präsenz durchgeführt werden. Die Schulung wurde mithilfe des Videokonferenzprogramms „Zoom“ durchgeführt. Bedingt durch die mit dieser Art des Lernens verbundenen Einschränkungen, konnte die Tutorenschulung nicht wie ursprünglich geplant durchgeführt werden. Da einige der geplanten Schulungsteile programmtheoretisch eine Präsenzveranstaltung voraussetzen, wurden nur diejenigen Programmteile der Tutorenschulung durchgeführt, die als Onlineseminar sinnvoll durchführbar sind.

Der Förderantrag gibt für die Evaluation die folgenden zwei Fragen vor:

- Ist die didaktische Ausrichtung gelungen?
- Sehen sich die Proband\_innen ausreichend für die Anforderungen an die Tutor\_innentätigkeit vorbereitet?

Aufgrund der unvorhergesehenen Durchführung der Tutorenschulung als Onlineseminar wurde zusätzlich noch die folgende Fragestellung aufgenommen:

- Ist eine Tutorenschulung sinnvoll als Onlineseminar durchführbar?

Eine Besonderheit hinsichtlich der Evaluation der Tutorenschulung ist, dass die Schulung eine Konzepterprobung für eine Tutorenausbildung zu noch zu implementierenden Studienangeboten war. Insofern konnten die Proband\_innen zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht als Tutoren eingesetzt werden und ihre Einschätzungen zu Anforderungen an Tutor\_innen waren damit weitgehend hypothetisch.

## **4.1 Erhebungsdesign und Durchführung**

Die Tutorenschulung wurde in der Zeit vom 09.06.2020 bis 24.06.2020 in fünf je zweistündigen Seminarterminen mit Hilfe des Programms „Zoom“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster durchgeführt.

Die Proband\_innen wurden zum Ende des letzten Onlineseminars mithilfe des Befragungssystems „LimeSurvey“ mit einem Onlinefragebogen zu ihren Erfahrungen mit der Tutorenschulung befragt. Der Fragebogen wurde von den Befragten am eigenen PC ausgefüllt, die Lehrenden standen währenddessen weiterhin für eventuelle Rückfragen in Zoom zur Verfügung.

Die Erhebungsinstrumente wurden analog zu dem in Kapitel 2.3 dargestellten Vorgehen entwickelt.

Für die Erprobung der Tutorenschulung konnten vor dem Hintergrund der besonderen allgemeinen Herausforderungen um COVID-19 lediglich fünf Studierende als Proband\_innen gewonnen werden. Alle fünf Befragten haben den Fragebogen vollständig am 24.06.2020 oder am 25.06.2020 ausgefüllt.

Von den fünf Proband\_innen konnte eine Proband\_in aus gesundheitlichen Gründen nur an der ersten Sitzung teilnehmen. Diese befragte Person hat den Fragebogen soweit es ihr sinnvoll möglich war ausgefüllt.

## **4.2 Ergebnisdarstellung**

In diesem Kapitel wird zunächst ein Hinweis auf die gewählte Darstellungsform für die Antworten aus „Fragebatterien“ gegeben. Im Anschluss daran wird zunächst eine Beschreibung der Probandengruppe gegeben, wonach die Darstellung der Programmbewertung folgt.

Einige der Fragen wurden in Form von Fragebatterien mit einheitlicher Skala gestellt. Wegen der sehr geringen Anzahl an Befragten wurde auf die Bildung von Mittelwerten und Streumaßen vollständig verzichtet.

Stattdessen werden die Antworten in den Abbildungen als gestapeltes und auf 100% normiertes Histogramm dargestellt, wobei stets die Anzahl der jeweiligen Antworten als Beschriftung eingefügt ist.

### **4.2.1 Beschreibung der Testgruppe**

Die Testgruppe bestand aus fünf Studierenden der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Fachhochschule Bielefeld. Diese waren zugleich als studentische Hilfskräfte für die Arbeitsgruppen der beteiligten Verbundpartner tätig.

Von den Proband\_innen sind drei weiblich und zwei männlich.

Weitere gruppenbeschreibende Variablen wurden mit Blick auf Datenschutzaspekte und aufgrund der bereits vor Erstellung des Erhebungsinstruments bekannten geringen Teilnehmerzahl nicht erhoben.

### **4.2.2 Allgemeine Bewertung der Tutorenschulung**

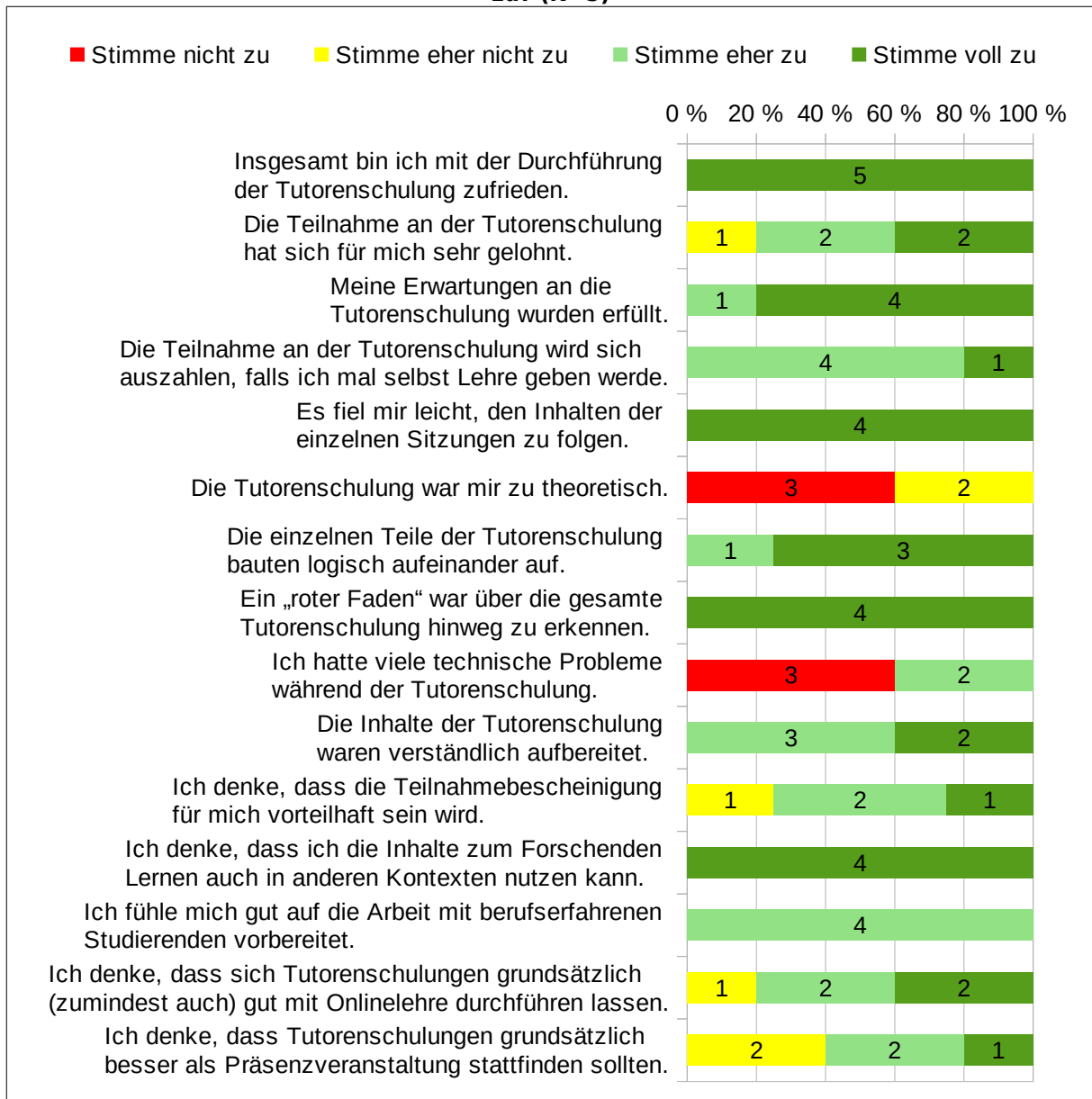
Insgesamt gaben die Befragten an, mit der Tutorenschulung sehr zufrieden gewesen zu sein und dass sich ihre Teilnahme daran gelohnt habe (vgl. Abbildung 21). Eher nicht gelohnt hat sich die Teilnahme für die befragte Person, die aus gesundheitlichen Gründen lediglich an der ersten Sitzung teilnehmen konnte. Die Erwartungen der Proband\_innen an die Tutorenschulung wurden erfüllt. Der erwartete persönliche Nutzen von der Teilnahme wurde von den Proband\_innen positiv gesehen.

Die einzelnen Veranstaltungen bauten den Befragten zufolge logisch aufeinander auf, ein „roter Faden“ war jederzeit zu erkennen, die Inhalte waren verständlich aufbereitet und es fiel den Befragten leicht, den Inhalten zu folgen. Auch auf die Arbeit mit der späteren Zielgruppe fühlten sich die Befragten gut vorbereitet.

Eine befragte Person denkt, dass sich Tutorenschulungen grundsätzlich eher nicht als Onlineschulung durchführen lassen; diese Person und zwei weitere Befragte sind zudem der Ansicht, dass Tutorenschulungen grundsätzlich besser in Präsenz stattfinden sollten.

Diese drei Befragten wurden gebeten, kurz auszuführen, warum sie der Ansicht sind, dass sich das Format der Onlineschulung nicht gut für Tutorenschulungen eignet bzw. warum diese besser in Präsenz durchgeführt werden sollten. Die drei Befragten begründeten ihre Antworten damit, dass in Präsenzveranstaltungen ein besserer Austausch zwischen den Teilnehmenden möglich sei und die Austauschqualität bzw. -intensität höher wäre.

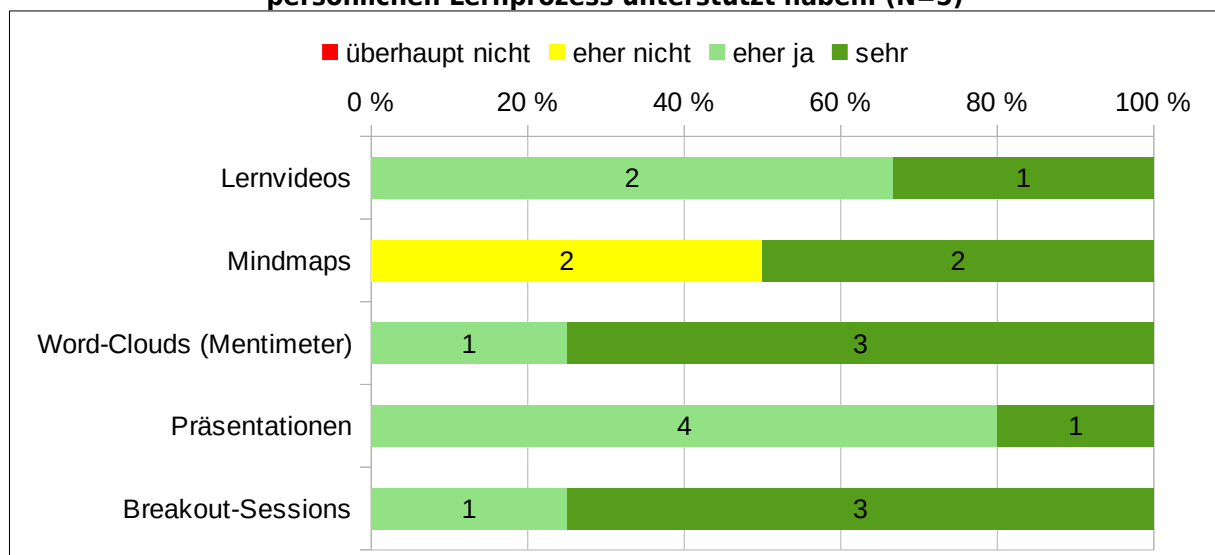
**Abbildung 21: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über die Tutorenschulung zu? (N=5)**



### 4.2.3 Bewertung der digitalen Instrumente

Da die Tutorenschulung abweichend von der ursprünglichen Planung als Onlineschulung angeboten wurde, setzten die Lehrenden verschiedene Instrumente als didaktische Hilfsmittel ein. Die Proband\_innen wurden mithilfe einer 4-stufigen Skala danach befragt, inwieweit die verschiedenen Instrumente in der digitalen Lehre das Lernen der Befragten unterstützten. Insgesamt kann festgestellt werden, dass aus Sicht der Befragten die meisten dieser Instrumente beim Lernen hilfreich waren (vgl. Abbildung 22).

**Abbildung 22: Bitte geben Sie an, wie gut die folgenden Methoden, die in der Tutorenschulung zum Einsatz kamen, Ihren persönlichen Lernprozess unterstützt haben. (N=5)**



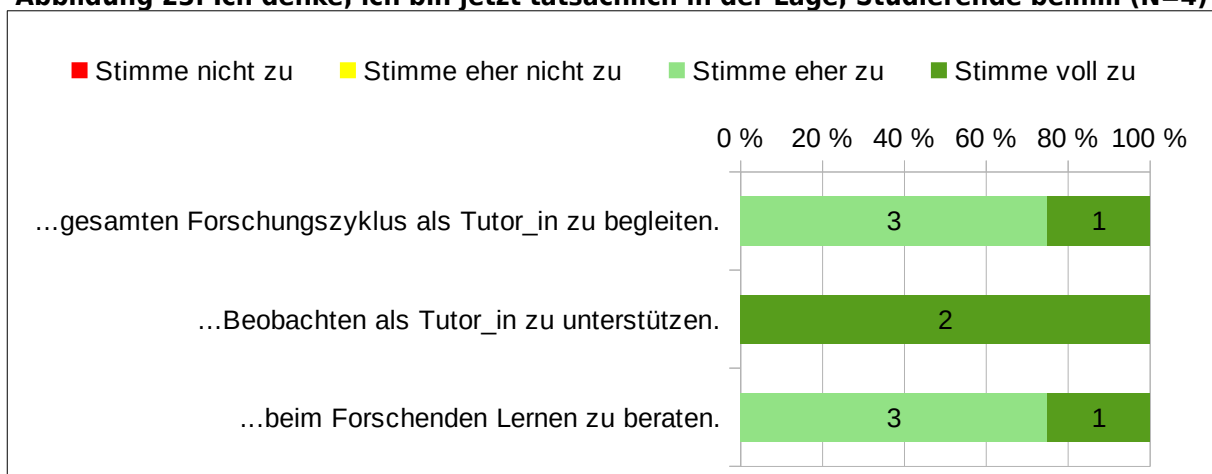
Am besten wurden Word-Clouds und Breakout-Sessions von den Befragten bewertet, aber auch Präsentationen und Lernvideos wurden als unterstützend für den Lernprozess wahrgenommen.

Unterschiedlich wurde die Frage danach, ob Mindmaps den eigenen Lernprozess unterstützten, bewertet. Während zwei Befragte angaben, dass Mindmaps sie sehr beim Lernen unterstützt hätten, gaben ebenfalls zwei Befragte an, dass dies bei ihnen eher nicht der Fall gewesen sei.

## 4.2.4 Anforderungen an Tutor\_innen

Die Frage, ob die Proband\_innen sich ausreichend für die Anforderungen an eine Tätigkeit als Tutor\_in für eine Veranstaltung zum Forschenden Lernen vorbereitet fühlen, wurde in drei Dimensionen aufgeteilt: Das Begleiten des Forschungszyklus von Studierenden, Unterstützen von Studierenden bei dem Einsatz empirischer Forschungsmethoden, wie u. a. der Beobachtung, und die Beratung von Studierenden. Die vier Befragten, welche diese Fragen sinnvoll beantworten konnten, stimmten allen drei Items zu (vgl. Abbildung 23).

**Abbildung 23: Ich denke, ich bin jetzt tatsächlich in der Lage, Studierende beim... (N=4)**



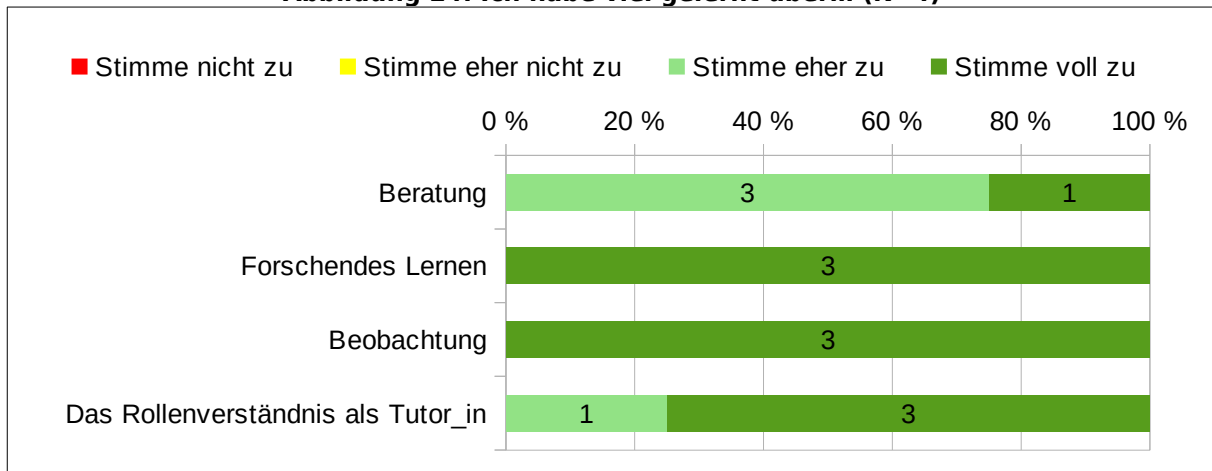
## 4.2.5 Inhaltliche Vermittlung

Ohne einen Wissenstest kann kaum eine Aussage über das während der Tutorenschulung tatsächlich Gelernte getroffen werden. Insofern behandelt dieser Abschnitt Angaben zur Selbsteinschätzung der Proband\_innen.

Um als Tutor\_in für ein zukünftiges Studienangebot im Kontext von Forschendem Lernen tätig sein zu können, ist es wichtig, Grundlagen über Beratung, Forschendes Lernen selbst, über empirische Forschungsmethoden (hier z. B. Beobachtung) und das eigene Rollenverständnis als Tutor\_in zu erlernen.

Den Angaben der vier Befragten, die hierzu Angaben machen konnten, zufolge ist die Vermittlung dieser Inhalte gut bis sehr gut gelungen (vgl. Abbildung 24).

**Abbildung 24: Ich habe viel gelernt über... (N=4)**



#### 4.2.6 Allgemeines Feedback der Befragten

Die Proband\_innen hatten am Ende des Fragebogens Gelegenheit, den Lehrenden ein allgemeines, offenes Feedback zu geben. Positiv wurden dabei auf die Frage „Was hat Ihnen an der Tutorenschulung besonders gut gefallen?“ die folgenden Rückmeldungen gegeben (N=5; in Klammern die Anzahl der Nennungen):

- Austausch mit Teilnehmenden und Lehrenden (5)
- Methodenvielfalt (3)
- Gute Strukturierung/roter Faden (2)
- Zeitliche Flexibilität (1)
- Foliengestaltung der Präsentationen (1)
- Sehr guter Einsatz der digitalen Möglichkeiten (1)
- Angenehme Lernatmosphäre (1)
- Harmonie des Lehrenden-Teams (1)

Auf die Frage: „Was hätte man bei der Tutorenschulung besser machen können?“ gaben die Befragten die folgenden Hinweise, die bei zukünftigen Tutorenschulungen aufgenommen werden sollten (N=5; in Klammern die Anzahl der Nennungen):

- Herstellung eines stärkeren Bezugs zu betrieblichem Bildungspersonal (3)
- Rollenspiele zu konkreten Beratungssituationen (3)
- Beispiele zu möglichen Forschungsvorhaben von Studierenden



- Vorabklärung zum Kenntnisstand der Teilnehmenden in Bezug auf den geplanten Softwareeinsatz und ggf. eine kurze Anleitung hierzu zur Verfügung stellen.
- Die Module „Beratung“ und „Rolle als Tutor\_in“ miteinander tauschen, um die Rolle auch auf die Beratungssituation beziehen können.

Die mehrfache Anregung zu Rollenspielen für konkrete Beratungssituationen bzw. eine Simulation von typischen Tutorentätigkeiten war für das ursprünglich vorgesehene Präsenzformat geplant. Diese ließen sich im Rahmen der Onlineschulung absehbar nicht wie vorgesehen realisieren und wurden deshalb nicht durchgeführt.

## 5 Fazit

Als Gesamtschau auf die Befunde kann festgestellt werden, dass die erprobten Seminarangebote wie vorgesehen durchgeführt wurden und erfolgreich die intendierte Zielgruppe erreichten. Die teilnehmenden Proband\_innen bewerteten diese Angebote insgesamt sehr positiv. Lediglich die Tutorenschulung wurde aufgrund nicht beeinflussbarer externer Gründe abweichend von der vorgesehenen Planung als Onlineschulung durchgeführt.

Hinsichtlich der erprobten Seminarangebote stellt sich die Befundlage zusammengefasst wie folgt dar:

An den Seminaren nahmen ausschließlich Proband\_innen teil, die der intendierten Zielgruppen angehören:

- Alle Befragten waren in irgendeiner Weise in die betriebliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung eingebunden, bzw. im Fall des Seminars „Innovationswerkstatt Gesundheit 4.0“ (IG4) auch an den Digitalisierungsprozessen in ihrer Organisation beteiligt.
- Die Teilnehmenden arbeiteten (bis auf eine Ausnahme) in Betrieben bzw. Organisationen, die denjenigen Branchen angehören, die das HumanTec-Projekt ausdrücklich adressiert.
- Die Teilnehmenden nahmen berufsbegleitend an den Erprobungsangeboten teil.
- Die Teilnehmenden verfügten im Wesentlichen über ausreichende Grundlagenkenntnisse, um erfolgreich an den Erprobungsangeboten teilnehmen zu können, hatten jedoch in Bezug auf das jeweilige Seminarthema einen spezifischen Bildungsbedarf.
- Die Teilnehmendengruppe kann als weiterbildungsaffin bezeichnet werden, was erwartbar auch auf die zu erwartende Zielgruppe für spätere Zertifikats-, aber auch Studienangebote zutreffen dürfte.
- Die an den erprobten Seminarangeboten teilnehmenden Proband\_innen kamen bis aus zwei Ausnahmen aus Nordrhein-Westfalen, wobei eine gewisse Nähe zum jeweiligen Veranstaltungsort der jeweiligen Präsenzveranstaltungen feststellbar ist.

Die Gesamtschau der Befunde deutet darauf hin, dass die Teilnehmenden das Angebotsformat und die damit verbundenen didaktischen Setzungen akzeptierten. Die Zufriedenheit der Proband\_innen mit den erprobten Seminarangeboten der zweiten Erprobungsphase ist fast durchweg als sehr hoch einzuschätzen.

Der durch die Lehrenden praktizierte Blended-Learning-Ansatz hat sich als praktikabel herausgestellt und wurde von den Teilnehmenden akzeptiert. Zudem wurde dem Blended-Learning-Ansatz von einigen Teilnehmenden auch eine lernmotivationssteigernde Wirkung in den Distanzphasen zugeschrieben.

Als problematisch fällt vor allem die eher geringe Auslastung der Angebote auf. Lediglich das Angebot „Betriebliche Berufsorientierung“ (BBO) konnte mit 14 Anmeldungen die angestrebte Anzahl von 15 annähernd erreichen. Die durchgeführte Evaluation erlaubt jedoch keinen Rückschluss auf die Ursachen. Hierzu wäre eine aufwändige Werbewirkungsanalyse erforderlich. Daher kann die Frage, ob die geringe Auslastung auf ein Akzeptanzproblem oder die grundsätzliche thematische Schwerpunktsetzung zurückgeführt werden kann oder ob die Ursache bei anderen Einflussfaktoren zu suchen ist, an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Der Austausch innerhalb der Teilnehmendengruppe war im Wesentlichen auf die Präsenzphasen beschränkt. Das Interesse, sich während der Distanzphasen mit den anderen Teilnehmenden auszutauschen, war bei den Befragten eher gering.

Mit Blick auf die zu implementierenden Studien- und Zertifikatsangebote kann festgestellt werden, dass grundsätzlich auch eine Zahlungsbereitschaft für die Teilnahme an vergleichbaren wissenschaftlichen Fort- und Weiterbildungsangeboten besteht.

Hinsichtlich der erprobten Tutorenschulung stellt sich die Befundlage zusammengefasst wie folgt dar:

Die Erprobung der Tutorenschulung kann trotz der widrigen Umstände, die eine Durchführung als Onlineschulung erforderlich machten, als sehr erfolgreich angesehen werden. Die Bewertung der Schulung durch die Proband\_innen war sehr positiv und obwohl die Proband\_innen keine Tutorentätigkeit in Aussicht hatten, zogen sie dennoch (auch) einen hohen Eigennutzen aus ihrer Teilnahme. Auch wenn eine Durchführung als Präsenzschulung erstrebenswert erscheint, waren die Lehrenden sehr erfolgreich bei der Adaption der geplanten Inhalte und Methoden an die Onlinelehre.

## 6 Empfehlungen

Ausgehend von den vorgestellten Befunden lassen sich im Folgenden einzelne Handlungsempfehlungen für die Implementierung der Angebote ableiten. Diese Empfehlungen sollten vor dem Hintergrund der berichteten Befunde im Gesamtteam der Verbundpartner diskutiert werden.

1. Bestehende Stärken sollten verstetigt werden: Der Blended-Learning-Ansatz und die in den Erprobungsangeboten eingesetzte Didaktik wurden von den Proband\_innen akzeptiert und beide Elemente unterstützten offenkundig die Erreichung der Programmziele. Die Beratung und Betreuung der Lernenden, die Auswahl der Inhalte sowie die Erprobungsangebote als Ganzes wurden sehr gut bewertet. Diese Programmaspekte sollten in dafür geeigneten Formaten in gleicher Qualität in späteren Angeboten fortgeführt werden.
2. Für die Teilnehmenden war die praktische Verwertbarkeit der Seminarinhalte ein offenkundig wichtiges Motiv für ihre Teilnahme und Teile mit sehr hohem Praxisbezug wurden besonders hoch geschätzt. Für die zukünftige Umsetzung von berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten sollte demnach der Praxisbezug und die praktische Verwertbarkeit auch weiterhin eine zentrale Position einnehmen.
3. Bei Bildungsangeboten mit nur wenigen Präsenzveranstaltungen sollte darauf geachtet werden, dass die Anzahl der Präsenztermine für die Behandlung des jeweiligen Veranstaltungsthemas auch aus Sicht der Zielgruppe angemessen ist. Vor allem bei sehr großen Themenfeldern scheint die Gefahr zu bestehen, dass Teilnehmende am Ende des Angebots das Thema nicht ausreichend behandelt sehen. Insofern erscheint es empfehlenswert, dass zu Beginn eines Angebots eine Abgrenzung der Seminarinhalte vom Gesamtthema vorgenommen werden sollte, so dass für die Teilnehmenden deutlich wird, was im jeweiligen Seminar geleistet werden kann und warum die Inhalte auf genau die zu behandelnden Inhalte begrenzt wurden.
4. Wenn ein Learning Management-System (LMS) in einem Angebot genutzt wird, sollte in jedem Fall eine Einführung in das jeweilige System durchgeführt werden. Es bietet sich an, wie in den Erprobungsangeboten der Fachhochschule Bielefeld praktiziert, zu Beginn des jeweiligen Angebots ein gemeinsames Anmelden in dem System durchzuführen, so dass auftretende Probleme direkt gelöst und die Teilnehmenden die gezeigten Beispiele direkt selbst einüben können.

5. Wenn der Austausch zwischen den Teilnehmenden während der Distanzphasen im Blended-Learning-Ansatz von Bedeutung ist, scheint es wichtig zu sein, den Teilnehmenden diese Bedeutsamkeit zu vermitteln. Die Befunde legen nahe, dass das Interesse der Befragten an einem Austausch mit anderen Teilnehmenden während der Distanzphasen geringer ist als von den Dozenten vermutet. Eine weitere Möglichkeit, einen solchen Austausch anzuregen, ist das Stellen kollaborativer Aufgaben, was sich während der ersten Erprobung als erfolgreich erwiesen hat, jedoch ein angemessenes Zeitfenster in den Distanzphasen benötigt.
6. Auch wenn die Auslastung der Erprobungsangebote der zweiten Erprobung insgesamt besser als die der ersten Erprobung war, fällt noch immer die eher geringe Auslastung der Angebote auf. Für zukünftige Angebote sollte deshalb geprüft werden, wie eine erfolgreichere Zielgruppenansprache ausgestaltet werden könnte.
7. Grundsätzlich ist bei den Befragten eine Zahlungsbereitschaft für mit den Erprobungsangeboten vergleichbare Angebote vorhanden. Für kostenpflichtige Angebote dürfte es dennoch wichtig sein, dass diese nicht nur beworben werden, sondern dass der Mehrwert der jeweiligen Angebote für die Teilnehmenden deutlich herausgestellt wird, damit zukünftige Preisgestaltungen als angemessen empfunden werden.
8. Tutorenschulungen sollten in Präsenz durchgeführt werden. Dadurch würde es ermöglicht – wie ursprünglich geplant und von den Befragten angeregt – auch Rollenspiele und Simulationen als Teil der Schulung durchzuführen.

## 7 Literatur

- Banscherus, Ulf/Pickert, Anne/Neumerkel, Johann (2016): Bildungsmarketing in der Hochschulweiterbildung. Bedarfsermittlung und Zielgruppenanalyse im Spannungsfeld zwischen Adressaten- und Marktorientierung. In: Wolter, Andrä/Banscherus, Ulf/Kamm, Caroline. (Hrsg) (2016): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Münster: Waxmann. Verfügbar unter: [https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al\\_open-access.pdf](https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al_open-access.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Briedis, Kolja/Rehn, Torsten (2011): Welchen Einfluss hat Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg von Hochschulabsolventen. In: Beiträge zur Hochschulforschung (2011): 33, (4), S. 58-83. Verfügbar unter: [www.bzh.bayern.de/uploads/media/2011\\_4\\_Briedis\\_Rehn.pdf](http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/2011_4_Briedis_Rehn.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Bruhn, Manfred/Meffert, Heribert/Hadwich, Karsten (2019): Handbuch Dienstleistungsmarketing. Planung - Umsetzung - Kontrolle. Springer Gabler, Wiesbaden: Springer.
- DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. (2016): Standards für Evaluation (DeGEval-Standards). Verfügbar unter <https://www.degeval.de/degeval-standards/standards-fuer-evaluation/> (Stand 18.06.2019)
- Dietrich, Andreas (2017): Qualifizierung betrieblichen Bildungspersonals zwischen Microlearning und Weiterbildungsstudiengängen - Konzepte und Erfahrungen. Verfügbar unter: [https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Vortragsfolien+Fachtagung/Forum+5/2017\\_FT\\_HumanTec\\_Forum5\\_Dietrich-p-116754.pdf](https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Vortragsfolien+Fachtagung/Forum+5/2017_FT_HumanTec_Forum5_Dietrich-p-116754.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Engel, Ole/Wolter, Andrä (2017): Flüchtlinge als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Hochschule und Weiterbildung (2017): H 1, S. 63-74.
- Faßhauer, Uwe (2017): Betriebliches Bildungspersonal auf dem Weg der Professionalisierung. In: Berufsbildung - Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog (2017): H 168, S. 2- 6.
- Hanft, Anke/Pellert, Ada/Cendon, Eva/Wolter, Andrä (2016): Executive Summary der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Wolter, Andrä/Banscherus, Ulf/Kamm, Caroline. (Hrsg) (2016): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Münster: Waxmann. Verfügbar unter: [https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al\\_open-access.pdf](https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al_open-access.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Hanft, Anke/Zilling, Michaela (2011): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung an Hochschulen: Deutsche Hochschulen im internationalen Vergleich. In: Beiträge zur Hochschulforschung (2011): H 4, S. 84-102.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders, J.R. (2006): Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation". Übers. und für die dt. Ausg. erw. von Wolfgang Beywl und Thomas Widmer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaufhold, Marisa/Weyland, Ulrike (2017). Einleitung. In Kaufhold, Marisa/Weyland, Ulrike/Klemme, Beate/Kordisch, Thomas (Hrsg.), Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec). Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41, S. 1-6). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.

- Kaufhold, Marisa (Hrsg.)/Brünger, Moritz/Harms, Jan/Malchus, Karoline/Trompetter Eva/Wiesweg, Johannes (2018): Bericht zur Evaluation der erprobten Weiterbildungsangebote im Projekt HumanTec. (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 44). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld. Verfügbar unter: [https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Dokumente+HumanTec/2018/Evaluation\\_der\\_erprobten\\_Weiterbildungsangebote\\_HumanTec.pdf](https://www.fh-bielefeld.de/multimedia/Fachbereiche/Ingenieurwissenschaften+und+Mathematik/HumanTec/Dokumente+HumanTec/2018/Evaluation_der_erprobten_Weiterbildungsangebote_HumanTec.pdf) (Stand 20.06.2019).
- Klotz, Viola/Rausch, Andreas/Geigle, Svenja/Seifried, Jürgen (2017): Ausbildungsqualität – theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 2017, H 5, S. 1-11. Verfügbar unter: [www.bwpat.de/profil5/klotz\\_etal\\_profil5.pdf](http://www.bwpat.de/profil5/klotz_etal_profil5.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Meyer, Rita (2011): Bestimmt unbestimmt. Qualifikation und Professionalität des Personals in der Berufsbildung. Denk-doch-mal.de. Verfügbar unter <http://denk-doch-mal.de/wp/rita-meyer-bestimmt-unbestimmt/> (Stand 23.06.2019)
- Otto, Alexander/Kamm, Caroline (2016): Ich wollte einfach noch eine Stufe höher. In: Wolter, Andrä/Banscherus, Ulf/Kamm, Caroline. (Hrsg) (2016): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Münster: Waxmann. Verfügbar unter: [https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al\\_open-access.pdf](https://www.uni-trier.de/fileadmin/forschung/weiterbildung/Seniorenstudium/2016/Wolter-et-al_open-access.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Rausch, Andreas/Seifried, Jürgen/Harteis, Christian (2013): Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (2014): H 17, S. 127-147. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11618-013-0458-1.pdf> (Stand: 24.09.2018)
- Sembill, Detlef/Wuttke, Eveline/Seifried, Jürgen/Egloffstein, Marc/Rausch, Andreas (2007): Selbstorganisiertes Lernen in der beruflichen Bildung – Abgrenzungen, Befunde und Konsequenzen. In: Büchter, Karin & Tramm, Tade (Hrsg) (2007): Berufs- und Wirtschaftspädagogik. H 13, S. 1-25. Verfügbar unter: [http://www.bwpat.de/ausgabe13/sembill\\_etal\\_bwpat13.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe13/sembill_etal_bwpat13.pdf) (Stand: 24.09.2018)
- Stufflebeam, Daniel L. (1972): Evaluation als Entscheidungshilfe. In Wulf, Christoph (Hrsg.): Evaluation: Beschreibung und Bewertung von Unterricht, Curricula und Schulversuchen. München: R. Piper & CO., S. 113-145.
- Taut, Sandy (2008): What have we learned about stakeholder involvement in program evaluation? In: Studies in Educational Evaluation 34, H. 4, S. 224-230.
- Wolter, Andrä (2016): Die Heterogenität beruflich Qualifizierter im Hochschulstudium. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung. In: Hochschule und Weiterbildung (2016): H 1, S. 9-19. Verfügbar unter: <https://core.ac.uk/download/pdf/95430113.pdf> (Stand: 24.09.2018)
- Wolter, Andrä/Geffers, Johannes (2013): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – ausgewählte empirische Befunde. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH22069 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei dem/der Autor/in bzw. den Autor/inn/en.