



Fachhochschule
der **Diakonie**

Best WSG

Berufsintegrierte Studiengänge
zur Weiterqualifizierung im
Sozial- und Gesundheitswesen



Ergebnisbericht zur ersten Evaluationsrunde im Masterstudiengang „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“ an der Fachhochschule der Diakonie

von
Johanna Lojewski

Bielefeld, 17. Mai 2016

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhalt

1	EINFÜHRUNG	2
2	METHODISCHES VORGEHEN	3
3	ERGEBNISSE ZIELSCHEIBE	5
3.1	Modul „Forschungsmethoden“	5
3.2	Modul „Strategisches Personalmanagement“	6
3.3	Modul „Portfolio“	7
4	ERGEBNISSE POSITIONSLINIEN	8
4.1	In der Hochschule ankommen	8
4.2	Wissenschaftliches Arbeiten	9
4.3	Vereinbarkeit	10
4.4	Umsetzbarkeit der Konzepte im Unternehmen	10
5	SONSTIGE THEMEN	10
6	FAZIT UND EMPFEHLUNGEN	11
7	LITERATUR	12

1 Einführung

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die erste von drei vorgesehenen Evaluationsrunden des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen, der im Herbst 2015 an der Fachhochschule der Diakonie gestartet ist. Der Studiengang wurde im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes BEST WSG an der Fachhochschule der Diakonie in Kooperation mit Weiterbildungsträgern der Wohlfahrtspflege entwickelt und ist nach den Prinzipien der „Offenen Hochschule“ gestaltet (u.a. Durchlässigkeit, Anrechnung, Flexibilität). Die Organisationsform – überwiegend in Wochenblöcken – ermöglicht ein Studium neben der Berufstätigkeit. Viele Studieninhalte beziehen sich direkt auf die Personalarbeit im „eigenen“ Betrieb, so dass sich inhaltlich wie zeitlich Aufgaben im Studium und Aufgaben im Beruf verbinden lassen.

Inwiefern die oben genannten Prinzipien bzw. Ziele im Studium realisiert werden konnten, soll im Rahmen der formativen Evaluation überprüft werden. Der Vorteil einer formativen d.h. prozessbegleitenden Evaluation liegt darin, dass die Ergebnisse der Evaluation direkt in die Optimierung einer laufenden Prozesses zurück fließen können und sich dadurch Möglichkeiten der Nachsteuerung ergeben, was gerade bei der Implementation von neuen Programmen und Maßnahmen ein sinnvolles Vorgehen darstellt.

Wie oben erwähnt sind insgesamt drei Evaluationsrunden geplant, die jeweils einen anderen Schwerpunkt fokussieren. Die erste Evaluation fand ein halbes Jahr nach Studienbeginn am 3. März 2016 statt, die zweite wird zum Ende des ersten Studienjahres (Herbst 2016) und die dritte zu Ende des dritten Semesters (Frühjahr 2017) stattfinden. Die Themen dieser Evaluationsrunde sind: Wissenschaftliches Arbeiten (fühlen sich die Studierenden fit oder wäre mehr Vorbereitung notwendig gewesen? Haben sie den im Projekt entwickelten Kursraum „Wissenschaftliches Arbeiten“ genutzt?), Unterstützung durch den Arbeitgeber, Vereinbarkeit des Studiums mit Beruf und Familie und allgemeines „Ankommen“ im Studium.

Neben diesen aus Sicht des Forschungs- und Entwicklungsprojektes relevanten Themenfeldern, werden auch die Module evaluiert, um einen Mehrwert für die beteiligten Bildungsinstitutionen bzw. modulverantwortliche Personen zu erzielen. Die Module werden entlang ausgewählter Aspekte (z.B. Inhalte und Themen, berufliche und persönliche Relevanz, Lehr-/Lernformen...) evaluiert, die u.a. in der Schulqualitätsforschung als einschlägige Einflussfaktoren für Lernerfolg gelten (vgl. Helmke 2015). Hierbei wurde bewusst auf diejenigen Aspekte fokussiert, die institutionell und curricular beeinflussbar sind und somit Steuerungswissen generieren.

2 Methodisches Vorgehen

Da die erste Studienkohorte nur 8 Studierende umfasst¹, wurde ein qualitatives Vorgehen gewählt. Im Hinblick auf die Evaluation eines neuen Studienkonzeptes bietet ein qualitatives Vorgehen gegenüber einer standardisierten Befragung den Vorteil, dass man ein differenziertes Bild der wahrgenommenen Studienqualität und -realität erhält, welches relativ wenig durch die Vorstellungen und Vorannahmen des Forschers eingefärbt ist. Zudem lassen sich in diesem eher offenen Rahmen auch Aspekte entdecken und thematisieren, die bei der Konzeption des Studiengangs oder der einzelnen Module nicht hinreichend berücksichtigt wurden.

Für die vorliegende Evaluation wurde die Methode des Gruppeninterviews gewählt, die durch zwei Moderationstechniken vorstrukturiert wurde. Hierdurch sollte gewährleistet werden, dass sich die Studierenden zu den oben genannten relevanten Themenfeldern äußern und dennoch Freiräume bestehen, über diesen Gesprächsanlass hinaus auch Themen anzusprechen und zu diskutieren, die aus der subjektiven Perspektive der Studierenden relevant sind.

Zum Einstieg wurden die Module mit der (leicht abgewandelten) Methode der Zielscheibe (vgl. Scholz 2015) bewertet. Dazu wurde auf einem Flipchart eine Zielscheibe mit 7 Segmenten gezeichnet, die folgende Aspekte und Fragen enthielten:

- Inhalte und Themen: Waren Sie zufrieden mit der Auswahl, dem wissenschaftlichen Anspruch und dem Theorie-Praxis-Bezug der Themen?
- Berufliche und persönliche Relevanz: Ist das in diesem Modul erworbene Wissen jetzt und/oder zukünftig im Rahmen Ihrer Tätigkeiten nutzbar und anwendbar? Bringt sie das erworbene Wissen persönlich oder beruflich weiter?
- Lehr-/Lernformen: Waren die eingesetzten Lehr- und Lernformen dem Thema sowie Ihren Lernvorlieben und Ihrem Vorwissen angemessen?
- Modulprüfung: Wurde ein vom Umfang und den Anforderungen her angemessenes und sinnvolles Prüfungsformat gewählt, die Aufgabestellung klar formuliert und die Bewertungskriterien transparent dargestellt?
- Unterstützung beim Lernen: War der/die Lehrende in angemessenem Rahmen ansprechbar und erreichbar? Wurden Fragen zeitnah beantwortet und bei Problemen konstruktive Tipps gegeben?
- Mitbestimmung: Wurde die Möglichkeit gegeben, eigene Themen und Erfahrungen einzubringen? Wurden Feedbackrunden zur Reflexion angeboten? Konnten Verbesserungsvorschläge eingebracht werden?
- Moodle: Wurde die Lernplattform in das Lehrkonzept sinnvoll eingebunden? Wurden dort die nötigen Informationen und Materialien bereitgestellt? Fand dort (falls nötig) ein Austausch zwischen Studierenden und/ oder dem Dozenten statt?

Die Studierenden sollten für jedes Modul diejenigen Aspekte mit grünen bzw. roten Klebepunkten markieren, mit denen sie zufrieden bzw. unzufrieden waren. Um die besonders gelungenen oder

¹ Bei neu startenden Studiengängen sind geringe Studierendenzahlen nicht weiter ungewöhnlich, da es eine gewisse Zeit benötigt, sich am Markt zu etablieren.

die besonders kritischen Aspekte zu identifizieren, hatten die Studierenden pro Modul jeweils nur zwei rote und zwei grüne Punkte zur Verfügung. Zu bedenken ist hierbei also, dass durch die Priorisierung bestimmte Aspekte zwangsläufig unbewertet blieben, ungeachtet dessen, ob sie zufriedenstellend oder kritikwürdig waren.

Anschließend wurden mit Hilfe einer Variante der Methode „Positionslinien“ (vgl. Scholz 2015) die oben genannten projektrelevanten Themenbereiche bearbeitet. Dazu wurden die vier themenbezogenen Fragen auf ein Flipchart aufgeschrieben und darunter jeweils eine Linie gezeichnet mit einem lachenden und einem traurigen Smiley an jedem Ende. Die Studierenden sollten sich wiederum mit Hilfe eines Klebepunktes auf der Linie positionieren, je nachdem wie sie die jeweilige Frage für sich beantworten.

Die Fragen lauteten:

1. Wie sind Sie im Studium / in der Hochschule angekommen?
2. Wie fit fühlen Sie sich im wissenschaftlichen Arbeiten?
3. Wie gelingt Ihnen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben?
4. Inwiefern können Sie die im Studium entwickelten Konzepte in Ihrem Unternehmen umsetzen?

Anschließend wurden die auffälligen Bereiche der Zielscheibe sowie die Ergebnisse der Positionslinien gemeinsam diskutiert. Damit entstand ein quantifizierbares Meinungsbild der Studierenden, das zugleich durch die Statements qualitativ angereichert wurde.

Die Diskussion wurde mit Hilfe eines digitalen Aufnahmegerätes aufgezeichnet und anschließend zusammenfassend transkribiert bzw. paraphrasiert. Insgesamt hat die Evaluationssitzung 90 Minuten gedauert.

3 Ergebnisse Zielscheibe

Im Folgenden werden die Statements der Studierenden zu den einzelnen Modulen zusammenfassend dargestellt.

3.1 Modul „Forschungsmethoden“

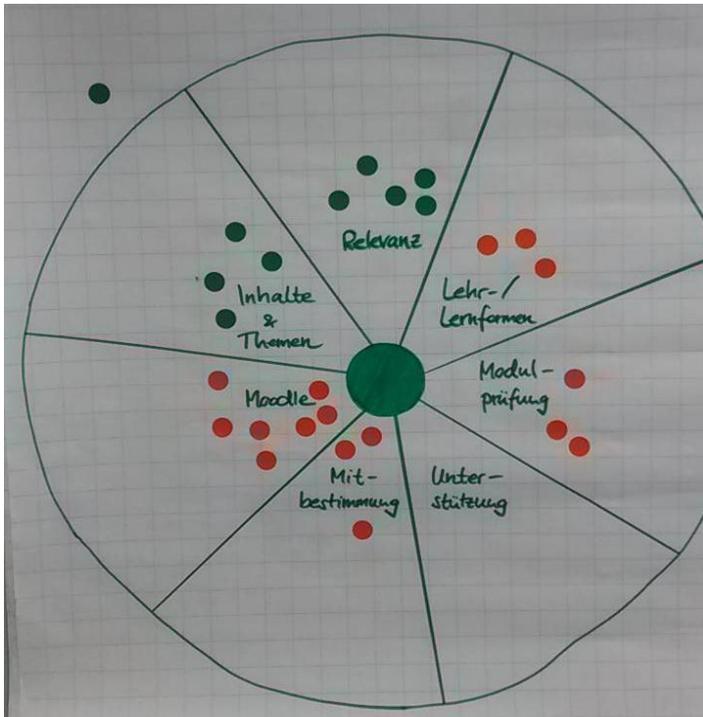


Abbildung 1: Zielscheibe zum Modul Forschungsmethoden

Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass in diesem Modul die **Einbindung von Moodle** besonders kritisch beurteilt wurde. Diesbezüglich wurde kritisiert, dass die versprochenen Materialien, Informationen und Inhalte zum Nachbearbeiten nicht rechtzeitig bzw. trotz Nachfragen zum Teil immer noch nicht bereit gestellt wurden. Dies betrifft insbesondere den Studienbrief, der Auskunft über die Prüfungsanforderungen und Bewertungskriterien geben soll. Eine Rückmeldung oder Auskunft dazu, woran es liegt, dass sich die Bereitstellung verzögert, wäre aus Sicht der Studierenden hilfreich gewesen, ist aber nicht erfolgt. Dies führt dazu, dass unter den Studierenden zum Teil Unklarheit und Unsicherheit über die Prüfungsanforderungen herrscht, was sich auch in dem entsprechenden Segment **Modulprüfung** der Zielscheibe widerspiegelt. Kritisiert wird in diesem Zusammenhang auch, dass am letzten Modultag ein neuer Dozent kommt, der möglicherweise nicht die versprochenen Erläuterungen zur Prüfungsleistung geben kann.

In Bezug auf die **Lehr- und Lernformen** wurde kritisiert, dass das Tempo dem Lernstoff nicht angemessen war. Gelobt wurde die Kompetenz der Dozentin, die mit „*Spaß bei der Sache*“ war, jedoch war das Tempo zu hoch bzw. die Zeit zu knapp bemessen. So konnten Berechnungen beispielsweise kaum nachvollzogen werden. Zudem wurden die Inhalte (Statistik) als „fest geschrieben“ wahrgenommen, so dass aus Sicht der Studierenden keine **Mitbestimmungsmöglichkeiten** gegeben waren.

Sowohl die persönliche und berufliche **Relevanz** als auch die **Inhalte und Themen** des Moduls wurden positiv beurteilt. In der anschließenden Diskussion zeichnet sich allerdings ein differenziertes und zum Teil ambivalentes Bild ab: Zwar sei die Relevanz der Themen bzw. der Forschungsmethoden in Bezug auf die spätere Masterarbeit sowie in Bezug auf die Bewertung von

wissenschaftlichen Studien und Forschungsergebnissen gegeben, jedoch nicht in Bezug auf den beruflichen Kontext. Hier wurde kritisiert, dass die Inhalte und Methoden einen zu starken medizinischen Zuschnitt hatten (was ohne entsprechende Vorkenntnisse das Verständnis und Nachvollziehbarkeit zusätzlich erschwert hat), in Bezug auf Anwendung von mathematische Formeln etc. zu differenziert und auf der anderen Seite zu wenig an den beruflichen Interessen und der beruflichen Verwertbarkeit für Personalmanagement ausgerichtet. Im Zusammenhang mit der Modulprüfung ergibt sich für die Studierenden zusätzlich die Problematik, dass die gestellte Aufgabe (die als gut zugeschnitten auf die Studiengruppe gelobt wird), nicht zu den Inhalten der Vorlesung passt: so z.B. besteht ein Teil der Modulprüfung darin, einen Fragebogen zu konstruieren, dieses Thema wurde jedoch in der Vorlesung – bisher – nicht behandelt. Es wird angeregt, die Heterogenität der Studierenden im Bezug auf die entsprechenden Vorkenntnisse besser zu berücksichtigen und das Arbeitsfeld Personalmanagement stärker zu fokussieren.

3.2 Modul „Strategisches Personalmanagement“

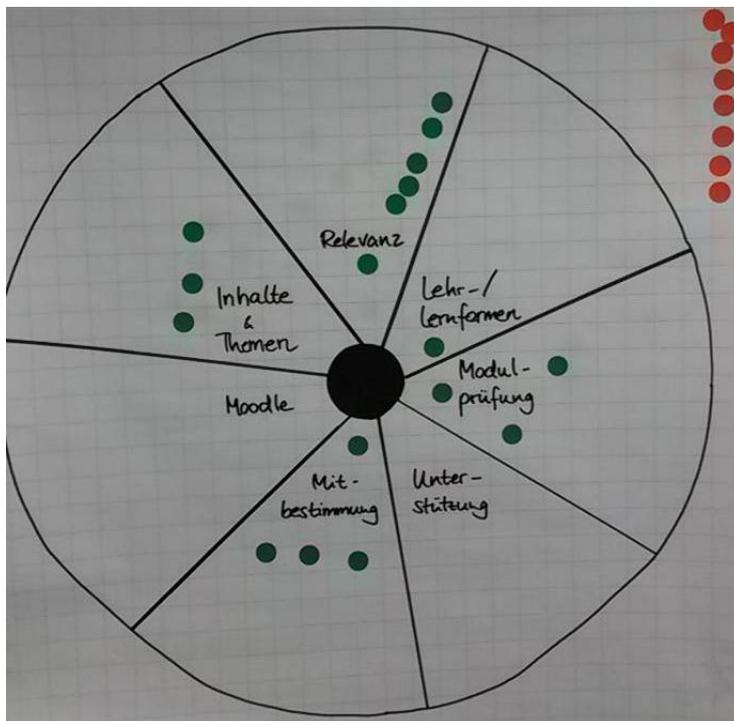


Abbildung 2: Zielscheibe zum Modul "Strategisches Personalmanagement"

Wie man Abbildung 2 entnehmen kann, haben die Studierenden in diesem Modul keine roten Punkte vergeben: „Man hätte überall grüne Punkte geben können“ und „dieses Modul ist der Grund, warum ich auch immer wieder den weiten Weg aus XY auf mich nehme“.

Gelobt werden u.a. die hohe **Relevanz** für die eigene berufliche Tätigkeit bzw. der unmittelbare Praxisbezug aufgrund der Praxiserfahrung der Dozenten, der Austausch in der Gruppe während der praktischen Arbeitsphasen (**Lehr-/Lernformen**) und die hohe Verlässlichkeit der Dozenten (Materialien wurden zügig eingestellt, Fragen schnell beantwortet). Positiv hervorgehoben wird zudem, dass die Prüfungsleistung seitens der Studierenden in Absprache mit dem Dozenten selbst gewählt werden konnte (**Modulprüfung**). Die hohe fachliche Kompetenz und Flexibilität der Dozenten in Bezug auf die Inhalte haben dazu geführt, dass die Themen entlang der Interessen der Teilnehmer immer wieder modifiziert, erweitert oder vertieft wurden (**Mitbestimmung**).

3.3 Modul „Portfolio“

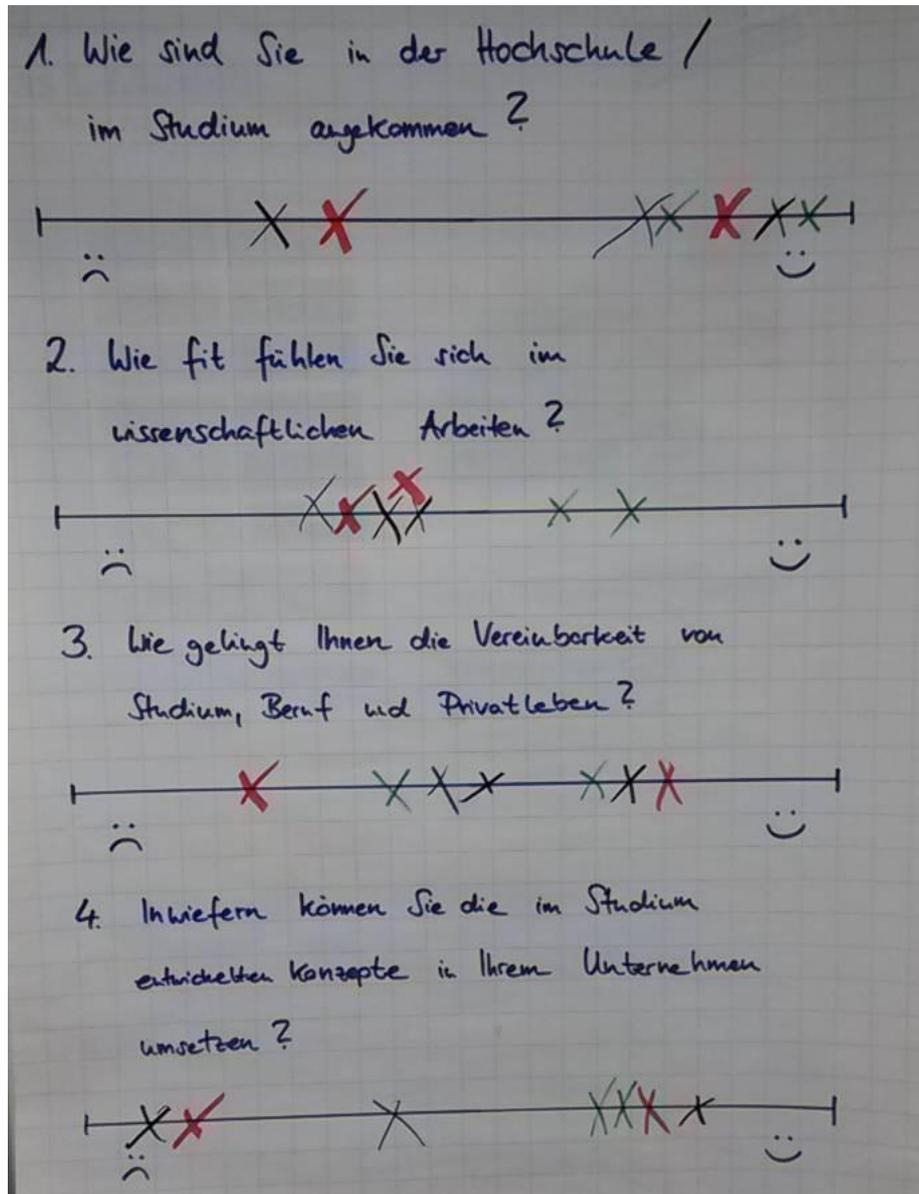


Abbildung 3: Zielscheibe zum Modul Portfolio

Der Masterstudiengang Personalmanagement ist der erste Studiengang, in dem das Portfolio-Modul fest verankert und mit Credit Points ausgestattet ist. „Das Konzept des Kompetenzportfolios verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: Die Feststellung und Reflexion der eigenen Kompetenzen bei Studienbeginn, die auch Anrechnungspotenziale aufzeigen soll, sowie die Fortschreibung des Portfolios im weiteren Studienverlauf zur Dokumentation und Reflexion des eigenen Kompetenzzuwachses“ (Schäfer 2016: 139).

Die Evaluation zeigt, dass dieses Modul zu Recht als fester Bestandteil des Studiengangs implementiert wurde. Abbildung 3 zeigt, dass vor allem die Inhalte und Themen als auch die Relevanz positiv wahrgenommen wurden. Das Thema „Kompetenz“ und die vorgestellten Methoden wurden als hoch relevant für die eigene berufliche Tätigkeit (z.B. Tätigkeitsbeschreibungen erstellen), aber auch für sich persönlich eingeschätzt: „Man kann den Inhalt sofort eins zu eins für sich umsetzen“. Gelobt wurde außerdem die Kompetenz der Dozentin, die sehr gut vorbereitet und strukturiert war und einen „großen Methodenkoffer“ dabei hatte. Im Gespräch wurden auch die Lehr/Lernmethoden („hat uns super mitgenommen“) und die Unterstützung positiv hervorgehoben. Abgesehen davon war das Modul aus Sicht der Studierenden ein sehr guter Einstieg, um an der Hochschule anzukommen und sich kennen zu lernen.

4 Ergebnisse Positionslinien



4.1 In der Hochschule ankommen

Obwohl sich die Studierenden auf der Positionslinie mehrheitlich im positiven Bereich verortet haben, werden in der nachfolgenden Diskussion mehrere Kritikpunkte geäußert.

Ein Kritikpunkt bezieht sich auf Probleme bei Anrechnung bzw. die Nicht-Anerkennung von früheren Prüfungsleistungen und den damit verbundenen Problemen. Beklagt wird an dieser Stelle die fehlende Transparenz des Verfahrens und der Kriterien für Anrechnung. Auch wird das Widerspruchsverfahren kritisiert sowohl in Bezug auf formal-rechtliche Aspekte (die gleiche Person entscheidet über Anrechnung und über den Widerspruch) als auch in Bezug auf die (fehlende) Transparenz. Sowohl Verfahren als auch die Belehrung entsprechen nicht den an anderen Hochschulen

üblichen Standards und sollten überarbeitet werden. Hier wird deutlicher Nachbesserungsbedarf identifiziert.

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf die Organisation und Anerkennung der Wahlmodule: die an der FH angebotenen Wahlmodule sind für den Masterstudiengang PM nicht zugelassen, was den Studierenden erst auf Nachfrage mitgeteilt wurde. Überhaupt gäbe es an der FH zur Zeit keine Wahlmodule für den Masterstudiengang. Diesbezüglich sei die Hochschule als Dienstleister zu kritisieren.

Kritik wird auch an der Organisation bzw. der fehlenden Begleitung im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Modul beim kooperierenden Weiterbildungsträger geäußert. Insbesondere sei die Kommunikation unzureichend und zum Teil irreführend. Als Beispiel wird hier auf eine Auskunft Bezug genommen, die die Studierenden bei der Anmeldung für ein Modul erhalten haben: Es stünde noch nicht fest, ob das Modul überhaupt zustande kommt. Dies sei für die Planbarkeit und Freistellung durch Arbeitgeber höchst problematisch. Auch in Bezug auf die Kosten des Moduls beim kooperierenden Weiterbildungsträger herrscht Unklarheit: Es sei nicht transparent, wie hoch die Rechnung schlussendlich sei und wie und wann sie beglichen werden soll. Weitere Kritikpunkte beziehen sich auf fehlende oder unzureichende Informationen zum Ablauf und zur Organisation des Moduls, zu seinen Inhalten und der zu erbringenden Prüfungsleistung, auf die Erreichbarkeit der verantwortlichen Ansprechperson sowie auf die Kommunikation zwischen der FH und dem Weiterbildungsanbieter.

Es wird seitens der Studierenden dringend dazu geraten, hier nachzubessern um eine schlechte Mundpropaganda (insbesondere bei den Unternehmen der aktuellen Studierenden) zu vermeiden und auch, weil damit der aktuelle Studiengang zu scheitern droht. So wollen einige Studierende die Fortsetzung des Studiums von dem Gelingen des Moduls beim kooperierenden Weiterbildungsträger abhängig machen. In Bezug auf diese Problematik wird vorgeschlagen, zukünftig am Hochschulstandort eine Alternative zu dem Modul beim Weiterbildungsträger anzubieten. Dies sei sowohl aus Kostengründen als auch aufgrund der wahrgenommenen besseren Organisation an der FH eine attraktive Option. Die Teilnehmer/innen der Zertifikatsreihe berichten in diesem Zusammenhang allerdings von positiven Erfahrungen mit dem Weiterbildungsträger, sowohl was Inhalte als auch was die Organisation anbetrifft.

Die Teilnehmer der Zertifikatsreihe ergänzen, dass für sie durch die Teilnahme an der Zertifikatsreihe zwar einzelne Module bzw. Seminarblöcke entfallen, allerdings sei dies in Bezug auf die dort zu erbringende Prüfungsleistung (Klausur in Arbeitsrecht) insofern problematisch, als dass sie die Inhalte für die Prüfungsleistung nun selbst erarbeiten müssten, da sie an den Blöcken, in denen diese vermittelt wird, nicht teilnehmen. Diese Inhalte müssten dann wie bei einem herkömmlichen Fernstudium per Studienbrief erarbeitet werden, wobei aber die Bezüge, die im Rahmen der Seminarblöcke erarbeitet wurden, fehlen.

4.2 Wissenschaftliches Arbeiten

Insgesamt zeigt sich hier eine mittlere Einschätzung, die meisten haben durch ein vorgelagertes Bachelor- oder ein anderes Studium einige Vorkenntnisse erworben. Allerdings bestehen Unklarheiten in Bezug auf Anforderungen und Kriterien für die Masterarbeit bzw. darin, wie der Anspruch an eine Masterarbeit und auch generell an Hausarbeiten im Masterstudiengang ist: Was unterscheidet eine Hausarbeit im BA von einer im MA im Umfang und Niveau?

Einige Studierende äußern den Wunsch, dass das Thema „wissenschaftliches Arbeiten“ bzw. Erstellen einer wissenschaftlichen Arbeit nochmal aufgefrischt würde, vor allem für diejenigen, die an anderen Hochschulen studiert haben, da sich Anforderungen je nach Hochschule unterscheiden würden. Zwar ist der Lehrbrief zum wissenschaftlichen Arbeiten bekannt, eine Präsenzveranstaltung wäre trotzdem wünschenswert. Der Moodle-Kursraum zum wissenschaftlichen Arbeiten ist nicht bekannt.

4.3 Vereinbarkeit

Schwierigkeiten dahingehend ergeben sich zum Einen durch die oben beschriebenen Probleme im Zusammenhang mit dem Modul beim kooperierenden Weiterbildungsträger (Planbarkeit, Kostenfrage, Organisation).

Darüber hinaus ist die Einschätzung sehr heterogen aufgrund der individuellen Lebensumstände (Stellenanteil, familiäre Verpflichtungen, Belastung durch ein Parallelstudium).

Was den workload anbetrifft, wird Modul 11 (Forschungsmethoden) aufgrund der Anforderungen für die Prüfungsleistung als problematisch bezeichnet (viel Arbeit).

4.4 Umsetzbarkeit der Konzepte im Unternehmen

Vereinzelt (zwei Personen) werden Probleme berichtet, zum Teil weil der Arbeitgeber dies nicht wünscht bzw. der direkte Vorgesetzte kein Interesse daran hat. Die Umsetzbarkeit wird hier nicht durch inhaltliche Aspekte behindert, sondern durch interne strukturelle Barrieren im jeweiligen Unternehmen.

5 Sonstige Themen

Im Verlauf der Diskussion wird kritisiert, dass es in Moodle kein Wiki gibt und dass die Studierenden keine Lerngruppen bilden können.

Sehr positiv äußern sich die Studierenden über die Fachhochschule allgemein: Sie heben insbesondere den hohen Praxisbezug aufgrund der fachlich-praktischen Kompetenz der Lehrenden hervor, was als ein großer Vorteil gegenüber Universitäten empfunden wird.

6 Fazit und Empfehlungen

Im Rahmen der ersten Evaluationsrunde des Masterstudiengangs Personalmanagement zeigen sich sowohl die Stärken als auch die Schwächen in der Umsetzung des entwickelten Studienkonzeptes, aber auch bezogen auf die einzelnen Module sowie allgemeine Organisationsstrukturen an der FH.

Die Stärken der evaluierten Module liegen grundsätzlich in der hohen beruflichen und persönlichen Relevanz der Themen, wobei dies nur mit Einschränkungen für das Modul „Forschungsmethoden“ gilt. Hier sollte in Zukunft auf einen stärkeren Zuschnitt auf das Arbeitsfeld PM bzw. auf sozialwissenschaftliche statt auf rein medizinische Forschungsmethoden geachtet werden, um den Voraussetzungen und Interessen der PM-Studierenden besser gerecht zu werden. Sehr positiv wird die hohe Kompetenz und praxisrelevantes Wissen der beteiligten Dozenten hervorgehoben, was nicht zuletzt als Stärke der Fachhochschule identifiziert wird.

In Bezug auf die übergeordnete Ebene des Studienkonzeptes ist zunächst die hohe Eignung des Portfolio-Moduls als Einstiegsmodul festzuhalten. Bezogen auf wissenschaftliches Arbeiten scheint seitens der Studierenden ein Bedarf nach mehr Input zu bestehen, insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen im Masterstudium. In diesem Zusammenhang ist kritisch anzumerken, dass der Online-Kursraum zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Lernplattform Moodle offenbar unbekannt und/oder unauffindbar ist. Hier wäre zu prüfen, ob und wie man die Usability sowie Einbindung von Moodle bezogen auf Bereitstellung und Auffindbarkeit von Materialien und Informationen noch weiter optimieren kann.

Ein deutlicher Optimierungsbedarf wird in Bezug auf die Kooperation und Kommunikation mit dem beteiligten Weiterbildungsträger sowie in Bezug auf die Transparenz und Informationspolitik der Fachhochschule in Bezug auf Anrechnung und Wahlmöglichkeiten im Studium wahrgenommen. Hier wäre zu prüfen, inwiefern die berichteten Schwierigkeiten damit zusammenhängen, dass der Studiengang erstmals (und auch relativ kurzfristig) gestartet ist oder inwiefern hier auf grundsätzliche strukturelle und Kommunikationsprobleme verwiesen wird.

Resümierend lässt sich festhalten, dass die gewählte Methode sehr gut dazu geeignet war, die anvisierten Evaluationsziele zu verfolgen. Es sind sowohl quantitative als auch qualitative Befunde generiert worden, die für den weiteren Studienverlauf nutzbar gemacht werden können. Zudem wurden auch die einzelnen Module im Hinblick auf ausgewählte steuerungsrelevante Aspekte evaluiert. Darüber hinaus war sowohl die Durchführung als auch die Auswertung gemessen an dem Informations- und Erkenntnisgewinn mit relativ wenig Aufwand verbunden. Diesbezüglich war auch das Feedback der Studierenden positiv. Bei allen positiven Aspekten der Methode ist allerdings zu betonen, dass es sich um subjektive Sichtweisen und Statements der Studierenden handelt, die nicht zwangsläufig sachlich richtig sein müssen.

Die nächste Evaluationsrunde findet im Herbst 2016 mit den folgenden Schwerpunkten statt:

- Kombination Weiterbildung und Studium
- Einsatz des Kompetenzportfolios
- Lernen im Betrieb

7 Literatur

Helmke, A. (2015). *Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts*. 6. überarbeitete Auflage. Seelze: Klett-Kallmeyer.

Schäfer, M. (2016): Das Kompetenzportfolio. Ein Beispiel aus der Praxis berufsbegleitender Studiengänge. In: Cendon, E. / Möerth, A. / Pellert, A. (Hrsg.): *Theorie und Praxis verzahnen. Lebenslanges Lernen an Hochschulen*. Münster / New York: Waxmann. S. 139 – 155.

Scholz, L. (2015). *Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit*. 6. Auflage, Bundeszentrale für politische Bildung: Bonn