BEST-WSG

Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen

AUFSTIEG DURCH BILDUNG

OFFENE HOCHSCHULEN

# Konzepte, Ideen und Modelle für eine Offene Hochschule

Fachhochschule der Diakonie

## Erste Ergebnisse aus dem Projekt

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

# Impressum

**Herausgeber**
BEST WSG Projekt der
Fachhochschule der Diakonie gem. GmbH,
Grete-Reich-Weg 9, 33613 Bielefeld

**Wissenschaftliche Leitung**
Prof. Dr. Tim Hagemann

**Projektleitung**
Michael Kriegel

**Redaktion**
Martin Kattmann, Michael Kriegel, Miriam Schäfer,
Sebastian Wieschowski

**AutorInnen**
Prof. Dr. Tim Hagemann, Martin Kattmann, Michael Kriegel, Katharina Loerbroks, Miriam Schäfer, Viola Strittmatter, Sebastian Wieschowski (Fachhochschule der Diakonie), Prof. Dr. Türkan Ayan, Dr. Eva Müller, Stefanie Sosa y Fink, Dr. Jürgen Zieher (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

**Gestaltung, Layout**
Sebastian Wieschowski

**Druck**
Flyeralarm GmbH, Würzburg

**Bildnachweis**
Fotocredits: marcjohn.de - Fotolia.com (S. 1), alphaspirit - Fotolia.com (S. 5, 6/7), coramax - Fotolia.com (S. 12), Robert Kneschke - Fotolia.com (S. 5, 17), Welf Aaron - Fotolia.com (S. 18), rangizzz - Fotolia.com (S. 21), rangizzz - Fotolia.com (S. 5, 25), Kzenon - Fotolia.com (S. 5, 27), alle sonstigen Fotos privat

www.offene-fh.de

# Literaturangaben

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Online unter: http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.detail&fileID=1347453494007 [letzter Abruf: 20.11.2012]

Czerwionka, Thomas / Klebl, Michael / Schrader, Claudia (2009): Die Einführung Virtueller Klassenzimmer in der Fernlehre. Ein Instrumentarium zur nutzerorientierten Einführung neuer Bildungstechnologien. In: Apostolopoulos, Nicolas / Hoffmann, Harriet / Mansmann, Veronika / Schwill, Andreas: E-Learning 2009. Lernen im digitalen Zeitalter. Münster: Waxmann, Seite 96

DBfK (2010): Zahlen – Daten – Fakten „Pflege“, Berlin

Hofmann, H. (2006): Altenpflege und soziale Dienste – wachsender Bedarf bei fehlenden Mitteln. ifo Schnelldienst, 59 (15), 24-30.

Neuhaus, A.(2009): Situation und Bedarf von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Köln: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.

Pohl, C. (2010): Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Deutschland: Modellrechnungen für die Bundesländer bis zum Jahr 2020. Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 35 (2), 357-378.

PriceWaterhouseCoopers (2010): Fachkräftemangel. Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030. Online unter: http://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-stationaerer-und-ambulanter-bereich-bis-zum-jahr-2030.jhtml

# AUFSTIEG DURCH BILDUNG »

## OFFENE HOCHSCHULEN

### HOCHSCHULE

- THEORIE-PRAXIS-TRANSFER
- ÖFFNUNG DER HOCHSCHULE FÜR NEUE ZIELGRUPPEN
- ASSOCIATE DEGREE
- E-LEARNING
- PORTFOLIO-VERFAHREN
- STUDIEN-EINGANGS-PHASE
- STEIGERUNG DER DURCHLÄSSIGKEIT
- WISSENSCHAFTLICHES ARBEITEN
- CREDIT POINTS
- PERSONAL- UND ORGANISATIONS-ENTWICKLUNGS-STRATEGIEN

### SOZIAL-UNTERNEHMEN

- ANRECHNUNG BERUFLICHER ERFAHRUNGEN
- CLEVERE VERNETZUNG DER BILDUNGSANGEBOTE
- MOBILES LERNEN
- TRAINING ON THE JOB
- INHOUSE-SCHULUNGEN
- VIRTUELLES KLASSEN-ZIMMER

### WEITERBILDUNGS-TRÄGER

Menschen **ohne formale** Hochschulzugangs**berechtigung**

Berufs-**rückkehrerInnen**

**QuereinsteigerInnen**

Menschen **mit Handicap**

Arbeitslose **AkademikerInnen**

Menschen **mit Familienpflichten**

# Zu diesem Werkstattbericht

Vorwort

"Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen" lautet der Titel eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2011 ausgeschriebenen Wettbewerbs. Bund und Länder wollen mit dieser Initiative die Bildungschancen aller Bürgerinnen und Bürger steigern. Die Qualifizierungsinitiative umfasst sämtliche Lern- und Lebensphasen.

Im Oktober 2011 haben die Fachhochschule der Diakonie und die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) im Rahmen dieses Bund-Länder-Wettbewerbs ihre Arbeit als Verbundprojekt aufgenommen. Ihr Ziel: **Be**rufsintegrierte **St**udiengänge zur **W**eiterqualifizierung im **S**ozial- und **G**esundheitswesen (BEST WSG) zu identifizieren, zu konzipieren und zu implementieren.

Im Mittelpunkt des Verbundprojekts steht die Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung durch strategische Kooperationen zwischen Hochschule, Weiterbildungsträger und Sozialunternehmen. Neue Wege und Übergänge an die Hochschule sollen beruflich qualifizierte Fach- und Führungskräfte aus der Sozial- und Gesundheitsbranche ansprechen, aber auch QuereinsteigerInnen, Personen mit Familienpflichten oder PraktikerInnen, die ihren Berufsalltag durch Wissenschaft und Forschung anreichern wollen.

Abseits traditioneller Hochschulstrukturen hat das BEST WSG Projekt unter anderem ein Modell konzipiert, bei dem Expertinnen und Experten aus der beruflichen Weiterbildung sowie sozial- und gesundheitswirtschaftlicher Unternehmenspraxis an der Studienarchitektur von vorneherein und unmittelbar beteiligt werden.

Die erste Hälfte der Projektzeit ist inzwischen um. Grund genug, Zwischenbilanz zu ziehen und bisherige Erkenntnisse, Ergebnisse aber auch Fragestellungen vorzustellen.

Beim Lesen unseres Werkstattberichts wünschen wir Ihnen viel Spaß und freuen uns auf Ihr Feedback.

**Prof. Dr. Tim Hagemann**

**Michael Kriegel M.A.**

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des
**Bundesministeriums für Bildung und Forschung** und dem
**Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union** gefördert.

# Unsere Themen im Überblick


**Akteure**

Projekt und Wettbewerb.....6
Verbundpartner.....8
Kooperationspartner.....9
Zielgruppen.....10
Sozial- und Gesundheitsbranche.....11
Akademisierung.....12

**Forschung**

Bedarfserhebung.....13
Einführung ins Studium.....14
E-Learning.....16
Anrechnung.....18
Wissenschaftliches Arbeiten.....19

**Entwicklung**

Kooperative Curriculumsentwicklung.....20
Studienmodelle.....22
Bachelor Pflege.....24
Bachelor Soziale Arbeit.....25
Bachelor Management/Mentoring.....26
Master Pflege.....27
Master Personalmanagement.....28

**Dialog**

Öffentlichkeitsarbeit/Publikationen.....29
Veranstaltungen.....30
Projektteam.....31


Vertiefende Informationen zum Projekt und zu den Texten dieser Broschüre finden Sie auf unserer Internetseite www.offene-fh.de

# Forschung und Entwicklung für

**DAS BEST WSG PROJEKT IM ÜBERBLICK** Drei Jahre, zwölf Köpfe und viele gute Ideen: Die wichtigsten Themen- und Arbeitsschwerpunkte der beiden Verbundpartner sowie erste Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in Kürze.

BEST WSG steht für „Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen". Der Name ist Programm, denn: Einrichtungen und Unternehmen in den sozialen Dienstleistungsbereichen stehen vor fachlichen und personellen Herausforderungen. Unternehmen müssen auf Angebote in der Bildungslandschaft zurückgreifen können, die niedrigschwellige berufsbegleitende Weiterbildungen trotz eines hohen Kostendrucks ermöglichen. Zwar kann das Personal von sozialen Dienstleistungen auf ein großes Angebot von Fort- und Weiterbildung zugreifen, eine akademische Qualifizierung vieler sozialer Berufe findet aber erst seit Kurzem statt.

Hier setzt das BEST WSG Projekt an und will in den kommenden Jahren mit seinen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum Beispiel nicht-traditionelle Studierende erreichen, Zugangsbarrieren an Hochschulen abbauen, flexible Lehr- und Lernmethoden einführen sowie Kooperationsmodelle mit Weiterbildungsträgern und sozialen Unternehmen initiieren.

Dieses geschieht in dem Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen" - so lautet der Titel eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2011 ausgeschriebenen Förderprogramms, das die Grundlage für das BEST WSG Projekt darstellt. Insgesamt 26 Förderprojekte bekamen bundesweit den Zuschlag und damit insbesondere den Auftrag, innovative, nachfrageorientierte und nachhaltige Konzepte von Hochschulen zu entwickeln (www.wettbewerb-offene-hochschulen.de).

**VERBUNDPARTNER** Im vorliegenden Verbundprojekt arbeiten zwei Hochschulen zusammen. Die Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld und die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. Während das Teilprojekt der FH der Diakonie hauptsächlich die Studiengangentwicklung und Erforschung von Studienmodellen sowie der Anrechnung nicht-formaler und informeller Kompetenzen zum Ziel hat, beschäftigt sich die HdBA schwerpunktmäßig mit Zielgruppen wie QuereinsteigerInnen für soziale Berufe und Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sowie mit der gezielten, arbeitsplatznahen Förderung von MitarbeiterInnen als Führungskräfte in Sozialunternehmen.

**FORSCHUNG** Folgende Forschungsaktivitäten wurden zu Beginn von den Projektteams beider Hochschulen initiiert:

- In leitfadengestützten Interviews mit Stakeholdern im Sozial- und Gesundheitsbereich wurden Fragen zu Personalentwicklungsstrategien, der Attraktivitätssteigerung des Arbeitsfeldes sowie Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, Qualifizierungsbedarfe, Barrieren und Anreize für Berufstätige im Hinblick auf Weiterbildungen adressiert und ausgewertet.

- In qualitativen Befragungen von Migrantinnen und Migranten, die ihren Berufs- und Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, wurden Barrieren und Schwierigkeiten, diese in Deutschland anerkennen zu lassen, thematisiert.

- Eine andere Erhebung widmete sich den Hintergründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und den Genderdifferenzen in der Führung.

*Ausgewählte Untersuchungsergebnisse der ersten Projektphase sind nachzulesen in:*

***Ayan, Türkan (Hrsg.) 2013: Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen – Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Kölner Wissenschaftsverlag.***

# Hochschulen von morgen

• Schließlich wurden ExpertInneneinschätzungen zu Themen wie Fachkräftesicherung, Altersstruktur und betriebliches Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung sowie besondere Zielgruppen für Qualifizierungsmaßnahmen in Sozialunternehmen erhoben.

Weitere Themenschwerpunkte des Projekts sind:

**VERNETZUNG DER BILDUNGSTRÄGER** Hochschule, Sozialunternehmen und Weiterbildungsträger sind die Stützpfeiler für die Erstellung innovativer berufsbegleitender Studiengangkonzepte. Spezifisch hierzu hat das BEST WSG Projekt das Modell der „Kooperativen Curriculumsentwicklung“ konzipiert und umgesetzt. Expertinnen und Experten aus den Sozialunternehmen und der Weiterbildung werden unmittelbar und von vorneherein an der Curriculums- und Studiengangentwicklung in Form von Workshops, Foren und bilateralen Beratungen eingebunden und beteiligt. Wir haben damit ein hochschulübergreifendes interdisziplinäres Kooperationsmodell ins Leben gerufen, das eine bedarfsgerechte und nachfrageorientierte Sichtweise in der Entwicklung neuer Studiengänge gewährleistet.

**ANRECHNUNG INFORMELLER KOMPETENZEN** In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse aus der ANKOM-Initiative (ankom.his.de) und anderer Veröffentlichungen analysiert und ausgewertet. Darüber hinaus wurde im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft „Lernergebnisse“ der Wissenschaftlichen Begleitung, die von der Humboldt-Universität Berlin, der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg sowie der Deutschen Universität für Weiterbildung moderiert wird, intensiv an Fragen der Lernergebnisbeschreibungen und Referenzrahmen wie Qualifikationsrahmen und Lerntaxonomien gearbeitet. Neben pauschalen Verfahren (Anrechnung einschlägiger Erstausbildung, Anrechnung von Weiterbildungen mit Kooperationspartnern) haben wir uns entschieden, den Schwerpunkt auf so genannte Portfolioverfahren zu legen und diese zu optimieren. Im Vordergrund steht hier die individuelle Person mit ihren Kompetenzen, so dass auch dem Einzelnen in einer heterogenen Zielgruppe adäquat begegnet werden kann. Das BEST WSG Projekt zielt darauf ab, für die neuen Studiengänge ein Modul für den Studienbeginn zu entwickeln, indem die Studierenden ein solches Portfolio erstellen. Damit soll sowohl eine curriculare als auch didaktische Verankerung gewährleistet werden.

**INPLACEMENT** Industrie und Wirtschaft nutzen Inplacementstrategien zur systematischen Einführung ihrer Mitarbeitenden in das Unternehmen. Hieran orientiert sich das studiengangsübergreifende Inplacement-Konzept unseres Projekts. Hintergrund sind die vielfältig bestehenden Hürden, die den Sprung ins Studentenleben erschweren - ein Studium stellt auch für viele Berufstätige eine große Herausforderung dar. Das Konzept soll Studierenden einen optimalen Einstieg in das Studium und einen erfolgreichen Abschluss ermöglichen. Der Einführungsprozess soll sich über einen Zeitraum hinweg ziehen, der sechs Monate vor dem eigentlichen Studienstart beginnt und nach Abschluss des ersten Semesters in einen dauerhaften Begleitungsprozess überführt wird. Dieser Zeitraum wird – angelehnt an das Inplacement-Konzept in der freien Wirtschaft – anhand verschiedener Phasen wie einer Motivationsphase, einer Einführungsphase oder einer Integrationsphase strukturiert und mit jeweils passenden Maßnahmen versehen.

**INNOVATIVE STUDIENMODELLE** Neue Studienmodelle sind Bestandteile der Überlegungen in unserem Projekt. Es wird um Konzepte gerungen, die Privatleben, Beruf und Studium miteinander verbinden, Berufstätige nicht überbelasten, zeitlich, methodisch und strukturell flexibel umsetzbar sind und ihren wissenschaftlichen Anspruch beibehalten. Mit diesen Studienmodellen sollen auch sogenannte hochschulferne Personen angesprochen und gewonnen werden und solche, die keine traditionelle Hochschulzugangsberechtigung haben. Die Akademisierung durchlässiger zu gestalten, berufliche und akademische Bildung miteinander zu verzahnen und heterogene Zielgruppen im Studiengang zusammen zu bringen, sind die Anforderungen unserer Modellentwicklung.

# Von Bielefeld nach Mannheim

**VERBUNDHOCHSCHULEN** Zwei Hochschulen, ein Ziel: Für die Fachhochschule der Diakonie erforschen und gestalten wissenschaftliche Mitarbeitende in Bielefeld und Berlin und für die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim die Zukunft der akademischen Bildung.

Die **FACHHOCHSCHULE DER DIAKONIE** wurde im Jahr 2006 gegründet und bietet in Bielefeld neben einem grundständigen Studiengang „Diakonie im Gemeinwesen - Soziale Arbeit und Diakonik“ mehrere berufsbegleitende Studiengänge im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens an. Sie wurde von diakonischen Einrichtungen gegründet, die auch den Kreis der Gesellschafter bilden und ihren Nachwuchs an Fach- und Führungskräften in Sozial- und Gesundheitsberufen an der Hochschule wissenschaftlich weiterqualifizieren. Im Jahr 2013 sind etwa 600 Studierende eingeschrieben.

Schwerpunkt des Studienangebots der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld sind berufsbegleitende Studiengänge, die auf vorhandenen Fachausbildungen aufbauen und großen Wert auf die Vereinbarkeit von Studium und beruflicher Tätigkeit legen oder die Fachausbildung und Studium miteinander verbinden - hierfür wurde ein innovatives Blended-Learning-Konzept entwickelt.

Durch die Nähe zur Praxis entwickeln sich an der Fachhochschule der Diakonie viele interdisziplinäre Forschungsprojekte, die Fragestellungen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven beinhalten. Im Verbundprojekt widmet sich die Fachhochschule der Diakonie neben der Begleitforschung zu Querschnittsthemen wie „Anrechnung“ oder „E-Learning“ der Entwicklung von neuartigen Studiengängen zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen.

Die **HOCHSCHULE DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT** (HdBA) wurde im Jahr 2006 gegründet und bildet in Mannheim und Schwerin jährlich etwa 300 Studierende in grundständigen Bachelor-Studiengängen zu Experten in beschäftigungsorientierter Beratung und Arbeitsmarktmanagement aus. Im Rahmen des dualen Studiums wechseln sich theoretische Ausbildung und Praxisphasen ab, die Studierenden lernen fünf Trimester an der Hochschule und absolvieren vier Praktika. Aus den AbsolventInnen der Hochschule rekrutiert sich der akademische Nachwuchs der Bundesagentur für Arbeit (BA), die zur Umsetzung der staatlichen Arbeitsmarktpolitik für die Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben für Fachkräfte ein Studienangebot benötigt, welches aus einer Kombination aus den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften besteht. Die Ausbildung qualifiziert zudem für Tätigkeiten außerhalb der BA.

Im Verbundprojekt liegt der Schwerpunkt der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit auf der Zielgruppenforschung zu Fachkräften mit im Ausland erworbenen Kompetenzen, QuereinsteigerInnen, arbeitsloser Menschen sowie der Potenzialentfaltung leitungsinteressierter Frauen.

# Starke Partner aus der Praxis

**KOOPERATIONSPARTNER** Das BEST WSG Projekt hat vielfältige Kooperationen und Vernetzungen mit Sozialunternehmen, Stiftungen und Trägern sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen ins Leben gerufen, um die Entwicklung neuartiger Studienmodelle an verschiedenen Lernorten voran zu bringen.

**V. BODELSCHWINGHSCHE STIFTUNGEN BETHEL** Die „vBS" bieten Hilfe für kranke, behinderte und sozial benachteiligte Menschen mit über 20.160 Betten- und Platzzahlen in Krankenhäusern, Kitas, Schulen und Ausbildungsstätten sowie in der Behinderten-, Alten- und Jugendhilfe, der Psychiatrie und im Hospiz an.

**DIAKONISCHE STIFTUNG WITTEKINDSHOF** Der Wittekindshof will Menschen mit Behinderung begleiten und fördern. Er bietet rund 2.700 Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Unterstützung in den Bereichen Wohnen, Bildung, Arbeit, Förderung, Beratung und Freizeit.

**EV. JOHANNESWERK** Die diakonischen Angebote richten sich an alte und kranke Menschen sowie Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche und schließen die offene diakonische Arbeit im Kirchenkreis Bielefeld ein. Rund 6.200 Mitarbeitende sind in mehr als 70 Einrichtungen tätig.

**EV. KRANKENHAUS BIELEFELD** Das EvKB ist ein Haus der Maximalversorgung mit rund 1.500 stationären Betten sowie teilstationärer und ambulanter Angebote. Hier sind rund 4.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Gesundheit im Einsatz.

**EV. PERTHES-WERK** Das Perthes-Werk ist ein überörtlicher Träger diakonischer Einrichtungen im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche von Westfalen. Das Werk begleitet über 6.000 alte Menschen sowie Menschen mit Behinderungen oder sozialen Schwierigkeiten an 32 Standorten.

**AWO BUNDESAKADEMIE** Die Bundesakademie der Arbeiterwohlfahrt mit Sitz in Berlin bietet Fort- und Weiterbildungen, Tagungen und Kongresse für Fach- und Führungskräfte des Gesamtverbandes an. Die Akademie führt jährlich rund 200 Veranstaltungen für ca. 3000 Teilnehmende durch.

**BERUFSKOLLEG BLEIBERGQUELLE** An der Ausbildungsstätte sind Schulabschlüsse vom Hauptschulabschluss bis zur Allgemeinen Hochschulreife zu erreichen sowie Berufsabschlüsse als ErzieherIn, KinderpflegerIn und SozialhelferIn. Es stehen 480 Plätze für Lernende zur Verfügung, die von etwa 30 Lehrkräften unterrichtet werden.

**BILDUNG & BERATUNG BETHEL** B&B Bethel mit Sitz in Bielefeld bietet ein breites Spektrum an Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie Beratung und Inhouse-Schulungen an. Das Angebot richtet sich an Mitarbeitende in Diakonie, Kirche und Gesellschaft im Haupt- und Ehrenamt, an Menschen mit und ohne Behinderung.

**BUNDESAKADEMIE FÜR KIRCHE UND DIAKONIE** Die BAKD bietet berufsbezogene Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeitenden in Diakonie und Kirche. Die Akademie bringt sich in sozialpolitische, fachliche und diakoniestrategische Diskussionen ein.

**DEUTSCHER VEREIN** Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge ist das Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer und Vertreter der Wissenschaft für alle Bereiche der sozialen Arbeit und Sozialpolitik. Er begleitet und gestaltet die Entwicklungen der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme und der Pflege und Rehabilitation.

**PARITÄTISCHE AKADEMIE** Die Plattform für gemeinsame Angebote Paritätischer Bildungsträger in Deutschland bietet Fort- und Weiterbildungsangebote an, die von Fragen der modernen Führung und des Managements sozialer Organisationen über Veranstaltungen zur fachlichen Qualifizierung bis hin zur systematischen Erweiterung persönlicher Kompetenzen reichen.

**ZENTRALSCHULE FÜR GESUNDHEITSBERUFE** Die „ZfG" St. Hildegard in Münster bietet Aus- und Weiterbildungen in Vollzeit oder Teilzeit in Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Pflegeassistenz sowie einen Bachelor-Studiengang „Pflege" in Kooperation mit der Mathias Hochschule Rheine an.

**DIAKONIE STIFTUNG SALEM** Mehr als 1700 Mitarbeitende sind für das Diakonische Werk Minden und die Diakonissenanstalt Salem Köslin Minden im gesamten evangelischen Kirchenkreis Minden tätig.

**DIAKONISCHES WERK IM KIRCHENKREIS RECKLINGHAUSEN** Das „DW" beschäftigt 4000 Mitarbeitende in neun Städten im Kirchenkreis Recklinghausen.

**DIAKONISCHES WERK GLADBECK-BOTTROP-DORSTEN** Rund 4000 Mitarbeitende unterstützen Menschen in schwierigen Lebenssituationen, beispielsweise mit Armutsdiakonie, Beratungsstellen und Schulen.

**DIAKONIE DEUTSCHLAND** Die Dachorganisation der Diakonie in Deutschland vereint als einer der größten Wohlfahrtsverbände insgesamt 21 Landesverbände sowie 70 Fachverbände mit etwa 450.000 festangestellten und rund 700.000 ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

# Neue Köpfe für die Hochschule

**ZIELGRUPPEN** Im Sozial- und Gesundheitswesen wird die Suche nach qualifizierten Fachkräften immer schwieriger. Um den künftigen Personalbedarf zu decken, müssen auch nicht-traditionelle Studierendengruppen in den Fokus genommen werden.

**QUALIFIKATIONSANERKENNUNG** Dieses Teilprojekt befasst sich mit Personen, die ihren Bildungs- oder Berufsabschluss im Ausland erworben haben und diesen in Deutschland anerkennen lassen möchten. Um strukturelle und personelle Barrieren einer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu identifizieren, wurde im Frühjahr 2012 eine qualitative Befragung unter 30 Migrantinnen und Migranten durchgeführt, die derzeit durch eine quantitative Erhebung ergänzt wird. Ein zweiter Themenschwerpunkt ist die Beratungskompetenz der Anerkennungsberater. Hierzu wurden 104 qualitative Interviews mit AnerkennungsberaterInnen und Ratsuchenden geführt, die zurzeit ausgewertet werden. Eine entsprechende quantitative Analyse ist in Planung. Ziel ist die Entwicklung eines migrationsspezifischen Beratungskonzepts. Zudem befasst sich dieses Teilprojekt mit der Anrechnung informell erworbener Kenntnisse.

*Ich bin seit 30 Jahren in meinem Job aktiv und trotzdem muss ich bei Null anfangen, wenn ich mich jetzt noch wissenschaftlich qualifizieren will - welche Hochschule*

*belohnt meine beruflichen Erfahrungen?*

*Ich liebe meine Kinder und meinen schwerkranken Vater über alles und will immer für sie da sein, aber ein Studium ist auch mein großer Traum - zwischen meiner Familie und dem Job weiß ich aber oft nicht, wo mir der Kopf steht. Welche Hochschule*

*ermöglicht Studium, Beruf und Familie?*

**BERUFLICHE WEITERBILDUNG** In diesem Themenfeld geht es vor allem um Beweggründe, Erfahrungen und Perspektiven von QuereinsteigerInnen in der Pflege und in der frühkindlichen Bildung. Um aktuelle Barrieren und fördernde Faktoren eines Quereinstiegs und einer Akademisierung in diesen beiden Bereichen zu ermitteln, fand im Frühjahr 2012 eine qualitative Befragung von 34 ExpertInnen aus Heidelberg statt. Quantitative Datenerhebungen unter Studierenden und AbsolventInnen berufsbegleitender Kindheitspädagogik- und Pflegestudiengängen im Sommer 2013 erbrachten Erkenntnisse über QuereinsteigerInnen mit anschließender Aufstiegsqualifizierung. Weitere Befragungen unter QuereinsteigerInnen auf der Fachkraftebene und unter Sozialunternehmen sind für Herbst 2013 vorgesehen.

**POTENZIALENTFALTUNG** Dieses Projektvorhaben beschäftigt sich mit den Karriereverläufen aufstiegsorientierter Frauen und identifiziert Bedingungen der Vereinbarkeit mit familiärer Sorge. Betrachtet werden Aufstiegsfaktoren auf Personenseite (u. a. Persönlichkeit, Geschlechtsrollenwahrnehmung, Führungsmotivation) und auf struktureller Seite (u. a. Entwicklungsklima, Förderung, Teilnahme an Qualifizierung, Netzwerke). Mit dem Ziel, mehr Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen die Übernahme von Führungspositionen zu ermöglichen, wurde eine Aufstiegsqualifizierung entwickelt, die 2013 an zwei Modellstandorten in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg in die Piloterprobung geht. In zwei Studien zu Anforderungen an Führungskräfte im operativen Bereich und Bedarfen sozialer Organisationen werden relevante Fragen der Führung, Eignung und Personalentwicklung sowie des Gender Mainstreaming auf den bisher wenig explorierten sozialen Sektor übertragen.

# Dem Personalmangel begegnen

**SOZIAL- UND GESUNDHEITSBRANCHE** Die Unternehmen im Sozial- und Gesundheitsbereich sind in besonderer Weise vom demographischen Wandel betroffen. Es fehlt an Nachwuchsfachkräften, parallel steigt die Zahl pflege- und unterstützungsbedürftiger Personen in Deutschland.

Einrichtungen und Unternehmen in den sozialen Dienstleistungsbereichen stehen vor großen Herausforderungen bei der Gewinnung qualifizierten Personals. Bis zum Jahr 2020 wird sich beispielsweise in Deutschland der Anstieg der Pflegebedürftigen von derzeit 2,25 Millionen auf voraussichtlich 2,9 Millionen erhöhen.

Die Nachfrage nach Pflegearbeitskräften (in Vollzeitäquivalenten) könnte sich von derzeit 561.000 auf bis zu 900.000 im Jahr 2020 steigern (Pohl 2010). Dem steht bis 2050 lediglich ein Anstieg von 30 Prozent an Pflegefachkräften gegenüber (DBfK 2010). Nach einer Studie von PriceWaterhouseCoopers (2010) werden bis 2030 annähernd 500.000 Fachkräfte alleine in der Pflege fehlen.

Nicht eingerechnet in alle Statistiken sind allerdings die steigenden Zahlen (bisher) illegal Beschäftigter, viele aus dem osteuropäischen Ausland, deren Schätzungen sich aktuell in der Pflege bis auf 100.000 belaufen (Neuhaus 2009). Auch in anderen sozialen Bereichen (Erziehung, Soziale Arbeit etc.) wird der Mangel an Fachkräften allen Arbeitsmarktprognosen nach steigen (Hofmann 2006).

Um dem Mangel entgegenzuwirken, müssen die vorhandenen Potenziale weiter ausgeschöpft werden. Mitarbeitende müssen qualifiziert und an die Einrichtungen gebunden und neue Mitarbeitende gewonnen werden. Dazu müssen Unternehmen auf Angebote in der Bildungslandschaft zurückgreifen können, die niedrigschwellige berufsbegleitende Weiterbildungen, trotz eines hohen Kostendruckes, ermöglichen. Zwar können die Mitarbeitenden in sozialen Einrichtungen in der Regel auf ein großes Angebot von Fort- und Weiterbildung zugreifen, eine akademische Qualifizierung vieler sozialer Berufe jedoch findet erst seit kurzem statt. Bisher fehlen die Anreize und es sind hohe Barrieren zu überwinden, um den Gedanken des lebenslangen Lernens von Seiten der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen aktiv zu leben.

Als Gründe gelten zum einen hohe Kosten durch Personalfreistellungen für die ArbeitgeberInnenseite als auch Studiengebühren und Studienzeiten, die Beruf und Familie unvereinbar machen für die ArbeitnehmerInnenseite. Das führt zu einer zu geringen Akzeptanz von umfangreicheren beruflichen Weiterbildungen. Gleichzeitig erhöht gerade die zunehmende Arbeitsverdichtung und Veränderungsgeschwindigkeit wie auch die demographische Entwicklung die Notwendigkeit einer andauernden Weiterqualifizierung. Durch den vermehrten Einsatz von weniger qualifizierten Mitarbeitenden in den Pflege- und Sozialberufen steigt zugleich der Bedarf an höher Qualifizierten, die Anleitungs- und Führungsaufgaben übernehmen müssen. Ohne diese MitarbeiterInnen würde es zu einem Qualitätsverlust im Sozial- und Gesundheitswesen kommen. Um eine höhere Quote studieninteressierter beruflicher Fachkräfte zu erreichen, müssen vorhandene Hürden aus dem Weg geräumt und „Brücken“ für diese gebaut werden.

# Studieren oder nicht studieren?

**PRO UND CONTRA ZUR AKADEMISIERUNG** Das BEST WSG Projekt will neue Zugangswege in die Akademisierung eröffnen. Für welche Ziel- und Berufsgruppen dies sinnvoll erscheint, kann kontrovers diskutiert werden. Eine akademische Qualifikation erscheint uns sinnvoll, aber es gibt auch gewichtige Gründe dagegen.

In den letzten Jahren ist die Akademisierung der Sozial- und Gesundheitsberufe in rasantem Tempo vorangeschritten. Die gesamte Entwicklung ist Gegenstand intensiver und kontrovers geführter Diskussionen. Zwar wird von allen Seiten die Relevanz einer Neugestaltung der Qualifizierung der Fachkräfte betont, ihre Vorstellungen der Umsetzung unterscheiden sich jedoch deutlich voneinander: Die einen setzen auf eine Weiterführung der Ausbildungsreform, die anderen sprechen sich für eine Akademisierung der Qualifizierung aus. Die folgende Übersicht fasst die wichtigsten und meistgenannten Argumente für und gegen eine Akademisierung zusammen.

Akteure

Höhere Tarifierung ist nicht bezahlbar für das Sozial- und Gesundheitssystem und bedeutet finanziellen
**Mehraufwand an öffentlichen Mitteln**

**Neue Chancen** für **nicht-traditionelle** Studierende

Anpassung an
**europäisches Niveau**
(akademische Abschlüsse sind in vielen Ländern üblich)

Gewinnung von
**wissenschaftlichem** Nachwuchs

**Moderne** und qualitativ **hochwertige**
soziale Dienstleistungen brauchen eine wissenschaftliche Fundierung und Qualifizierung

**Gleichwertigkeit**
beruflicher und akademischer Ausbildung durch den DQR
(Niveaugleichstellung von Meister, Fachwirt und Bachelor)

Lebenslanges Lernen und Akademischer „Abschluss“ ist
**Widerspruch**

**Spaltung**
in Mitarbeitende erster und zweiter Klasse

**Erweiterung des Einsatzspektrums**
durch höhere Flexibilisierung

Sicherung, Verbesserung und Weiterentwicklung der
**Versorgungsqualität**
durchVermittlung von Metakompetenzen, wissenschaftliche Reflexion der Berufsausübung,evidenzbasiertes Vorgehen, Umsetzung von Forschungsergebnissen

**Verschärfung** des **Nachwuchs- und Fachkräftemangels**
(Problem ist die zu geringe Anzahl der Beschäftigten, nicht das zu geringe akademische Qualifikationsniveau)

Kosten des Studiums rechnen sich durch
**Aussicht auf bessere Vergütung**

In der Realität
**kein Mehrwert für Zielgruppen**
(z.B. Pflegende / Patienten)

**Diversifizierung**
auf verschiedene Funktionsebenen führt zu Bedarf unterschiedlicher Qualifikationsprofile und –niveaus

Unterschiedliche
**fachliche Spezialisierungen**
und Akzentsetzungen bei beruflicher und akademischer Ausbildung (keine Gleichartigkeit, sondern Gleichwertigkeit der Abschlüsse durch den DQR)

**Aufbau weiterer Barrieren**
(Ausschluss von Bewerbern ohne Abitur)

Kosten des Studiums rechnen sich durch
**erreichte Qualifikation** und **angemessenere Honorierung**
der Arbeit

**Abwertung**
von bereits vorhandenen Abschlüssen

Möglichkeit der Erschließung eines
**neuen Tätigkeitsfeldes**
(Arbeitsfähigkeit bis 67 Jahre)

Sicherung beruflicher
**Beschäftigungsfähigkeit** und **Aufstiegsmöglichkeiten**

Weiterbildung
**braucht keinen akademischen Abschluss**
sondern Praxisnähe

Beitrag zur
**Behebung des Fachkräftemangels**
(Reaktion auf höhere Anforderungen und komplexere Aufgaben für Beschäftigte)

**Attraktivitätssteigerung**
sozialer Arbeitsplätze

Die dreijährige
**Berufsausbildung**
hat sich **bewährt**
und hat oft eine höhere Qualität als viele akademische Abschlüsse aus dem Ausland

**Mangelnde Absorptionsfähigkeit**
und –bereitschaft des Arbeitsmarktes für AbsolventInnen

Kosten des Studiums sind oft
**nicht bezahlbar** und **ohne Garantie**
auf spätere **höhere Vergütung**

# Bedarfsorientiert entwickeln

**BEDARFSERHEBUNG** Welche Kompetenzen werden in den Arbeitsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens benötigt? Welche Weiterbildungs- und Studienangebote werden benötigt und wie sollten diese organisiert sein? Diesen und anderen Fragen sind wir im Rahmen von ExpertInneninterviews nachgegangen.

Nicht jeder muss studieren, aber jeder sollte die Möglichkeit dazu haben. Das setzt allerdings ein flexibles Bildungssystem voraus. Um die zu entwickelnden Studienangebote nachfrage- und bedarfsorientiert zu gestalten, wurde zu Projektbeginn eine Erhebung der Qualifizierungsbedarfe im Sozial- und Gesundheitswesen durchgeführt.

Dabei sollten vor allem die Interessen und Sichtweisen der drei in den Fokus genommenen Stakeholder für die Studiengangsentwicklung – Sozialunternehmen, Weiterbildungsanbieter und Hochschule – erfragt werden. Dieses wurde ergänzt durch den Blickwinkel der Bundes- und Landesverbandsebenen und zweier Personalvermittler. Ingesamt wurden 29 leitfadengestützte ExpertInneninterviews im ersten Halbjahr 2012 geführt. Die Befragung lieferte wertvolle Hinweise auf konkrete Qualifizierungsbedarfe im Hinblick auf Inhalt, Form und Abschluss, aber auch auf Barrieren und Anreize für Weiterbildung und Studium sowie zu Visionen zur Zukunft von Hochschulen. Deutlich wurde, dass Studium und Weiterbildung bisher als voneinander getrennte Systeme verstanden werden: Ein Studium wissenschaftlich-theoretisch und kaum mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren, eine Weiterbildung praxisnah mit berufskompatibler Organisation, dafür aber "nur" mit einer Teilnahmebescheinigung und ohne besondere tiefergehende theoretische Fundierung.

Hier setzt das Projekt an, indem es die Vorteile beider Lernsysteme nutzen möchte und Studienangebote in direkter Kooperation mit Weiterbildungsträgern und beruflicher Praxis entwickelt. Studiengänge sollen so praxisnäher und passgenauer werden. Weiterbildungen stellen eine mögliche Eintrittskarte in die Hochschule dar, indem die dort erworbenen Kompetenzen auf ein Studium angerechnet werden können. Weitere Fragestellungen galten dem Fachkräftemangel sowie der Attraktivität der Arbeitsfelder im Sozial- und Gesundheitswesen, aber auch Details wie der Gestaltung des E-Learnings und dem Stellenwert von virtuellen Lerninhalten. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel war für das Projekt interessant, welche Zielgruppen die Expertinnen und Experten im Blick haben – hier wurden für das Projekt QuereinsteigerInnen, MigrantInnen und Personen nach der Familienphase identifiziert. Diese Zielgruppen sollen in besonderer Weise angesprochen werden, indem niedrigschwellige Zugangswege für die genannten unterschiedlichen Zielgruppen und ihre besonderen Unterstützungsbedarfe eröffnet werden.

*Die Untersuchungsergebnisse sind nachzulesen in:* ***Loerbroks, K./ Schäfer, M. (2013): Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse einer Befragung zu Personalentwicklungskonzepten und zur Attraktivität des Arbeitsfeldes.***

***Schäfer, M./ Loerbroks, K. (2013): Implikationen für die Hochschule: Qualifizierungsbedarfe, Barrieren und Anreize, Zukunft von Hochschule. Ergebnisse einer ExpertInnenbefragung im Sozial- und Gesundheitswesen.***

***Beide Artikel in: Ayan, T. (Hrsg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Kölner Wissenschaftsverlag.***

# Optimal ins Studium starten

**INPLACEMENT** Den Sprung ins Studierendenleben erleichtern, notwendige Begleitstrukturen zu sondieren sowie passende Maßnahmen und Angebote für den Weg in und durch die Welt der Wissenschaft zu entwickeln, ist ein Teilziel des BEST WSG Projekts.

Hochschulen in Deutschland versuchen, mit vielfältigen Maßnahmen und Angeboten beispielsweise fachliche, familär bedingte, berufs- und arbeitsmarktbezogene, persönlichkeitsspezifische sowie finanzielle Hürden zu beseitigen und den Übergang in den akademischen Alltag zu erleichtern.

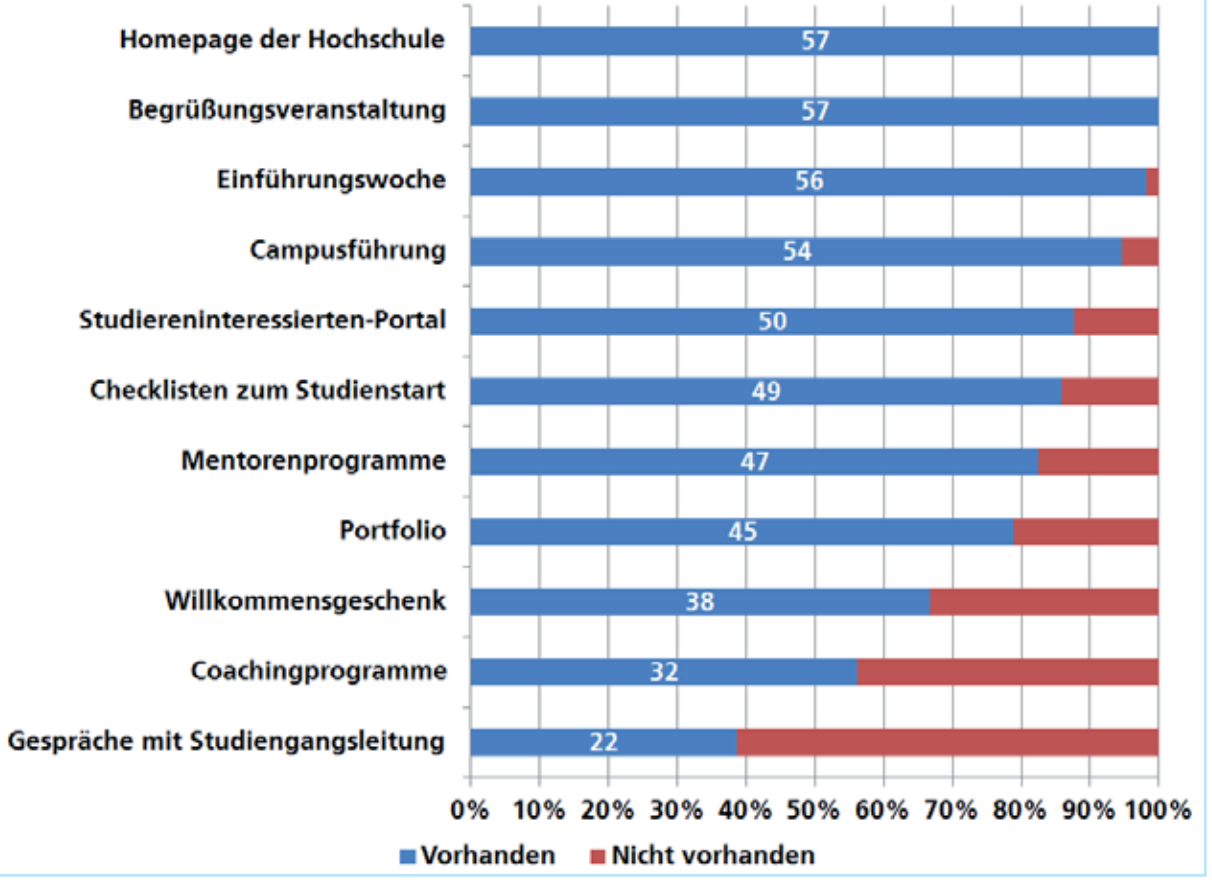
Ein Teilziel des Projekts „BEST WSG“ ist die Konzeption von zielgruppenspezifischen Studieneingangsphasen, die in den vom Projekt entwickelten berufsbegleitenden Studiengängen zum Einsatz kommen. Die Konzeption soll hochschulübergreifend adaptierbar und in modifizierter Form auf andere Studiengänge übertragbar sein. Unser Projekt möchte hier Grundlagenarbeit leisten und untersuchen, wie Hochschulen ihre Erstsemester optimal ins Studium einführen können.

**BESTANDSAUFNAHME** In einem ersten Schritt wurden Universitäten in ganz Deutschland angeschrieben und um Mitteilung gebeten, welche Aktivitäten sie zur Einführung ihrer Erstsemester ins Studium verfolgen. Das Interesse an dieser Befragung war groß, über 60 Universitäten beteiligten sich.

Die Untersuchung war in Form einer Bestandsaufnahme angelegt, wobei insbesondere solche Maßnahmen identifiziert werden sollten, die noch nicht weit verbreitet sind, aber insbesondere für berufsbegleitende Studiengänge sowie neue Studierenden-Zielgruppen geeignet sind. Das Ergebnis ist eine breite Palette an Maßnahmen und Angeboten, mit denen der Übergang von der Schule zur Hochschule und der Einstieg ins Studium erleichtert werden soll. Inwiefern die breite Maßnahmenpalette aber tatsächlich unterstützend wirkt oder nur unterstützend motiviert ist, bleibt unklar.

Erste Ansätze konnten identifiziert werden, die für den Abbau bestehender Hürden zum Hochschulstudium nützlich sein könnten. So sollte bei der

***Einführung an deutschen Universitäten:*** *Folgende Aktivitäten sind in der Studieneingangsphase verbreitet (n=57).*



Entwicklung von zielgruppenspezifischen Unterstützungsprojekten vor allem darauf geachtet werden, dass diese eine zentrale Koordination benötigen, denn die Einführung in die „Lebenswelt Hochschule“ darf nicht einzelnen, voneinander isoliert tätigen Akteuren überlassen werden, sondern muss als zentrale Aufgabe der gesamten Hochschule verstanden werden.

Die innerhochschulische Segmentierung von Studienorientierung und -einführung muss aufgebrochen werden, um Studieninteressierten sowie Studienanfängerinnen und -anfängern eine bestmögliche Betreuung zu ermöglichen.

Zudem wäre zu überlegen, wie eine optimale Mischung aus verpflichtenden sowie optionalen Unterstützungsleistungen herstellbar wäre.

**AKZEPTANZSTUDIE SOWIE BEDARFSERHEBUNG** Eine Online-Befragung von Studierenden knüpft direkt an die Befragung der Universitäten an, um Erkenntnisse zu geeigneten Unterstützungsmaßnahmen für berufsintegrierte Studiengänge zu liefern. Vor dem Hintergrund des BMBF-Wettbewerbs stellt sich insbesondere die Frage, welche Maßnahmen für welche Zielgruppen passgenau sind, beispielsweise für beruflich qualifizierte Studierende ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Dabei sind aber viele Fragen zu klären, beispielsweise: Ist für diese Zielgruppe ein Begrüßungsgeschenk eine willkommene Geste oder eher unnötiges Beiwerk? Helfen Mentoring-Programme beim Zurechtfinden im Studienalltag? Soll eine Campusführung vor Ort oder vielleicht schon bald virtuell durchgeführt werden?

Rund ein Dutzend Hochschulen aus ganz Deutschland haben den Umfragelink an ihre Studierenden weitergeben und knapp 500 Studierende haben bisher an der Umfrage teilgenommen.

Die Online-Befragung stellt insgesamt 18 Einführungs- und Unterstützungsmaßnahmen wie Campusführungen, Begrüßungsveranstaltungen oder Willkommensgeschenke vor und bietet den Umfrageteilnehmenden die Möglichkeit, die Bedeutung dieser Maßnahmen zu bewerten. Außerdem werden die Teilnehmenden befragt, ob sie die genannten Maßnahmen bereits in Anspruch genommen haben oder ob diese überhaupt von der Hochschule angeboten werden. Der Fragebogen ist so gestaltet, dass er den Umfrageteilnehmenden an vielen Stellen die Gelegenheit bietet, durch Freitextantworten eigene Ideen mitzuteilen - hier sind auch kreative und kuriose Ideen gefragt.

# Willkommen im

**E-LEARNING** Die Studiengänge, die im BEST WSG Projekt entwickelt werden, sollten auch im Hinblick auf den Einsatz innovativer Lernformen neue Maßstäbe setzen. Neben dem Lernen mit mobilen Endgeräten und etablierten Lernplattformen wie „Moodle“ steht auch die Lehre per Videokonferenz im Fokus.

Zwischen Hochschulen, Weiterbildungsträgern und Sozialunternehmen liegen – das wurde in der ersten Phase des BEST WSG Projekts immer wieder deutlich – manchmal Welten. Dies machten auch die ExpertInnen deutlich, die zu Beginn des Projekts befragt wurden: In ihrer Wahrnehmung wird das Bild der Hochschule einerseits durch Wissenschaftlichkeit, die Vermittlung von Theorie, der Freiheit von Forschung und Lehre, aber auch durch Praxisferne, wenig Kunden- und Serviceorientierung und eine gewisse Unflexibilität geprägt. Die Weiterbildung nimmt nach Einschätzung der ExpertInnen eine fast konträre Position dazu ein: Sie gilt als praxisnah sowie bedarfs- und kundenorientiert, dafür aber auch wenig(er) wissenschaftstheoretisch und nicht ausreichend mit anerkannten Abschlüssen hinterlegt.

Aus diesen vermeintlichen Gegensätzen ergeben sich besondere Herausforderungen für die Didaktik der Studiengänge, die bis März 2015 im Rahmen des BEST WSG Projekts an der Fachhochschule der Diakonie zur Marktreife gebracht werden. Denn wenn die Hochschule weiterhin als die Heimat der „höheren“ Bildung angesehen wird, müssen Wege entwickelt werden, um die übrigen Qualifikationen, Erfahrungen und Talente außerhalb der Hochschule für ein akademisches Studium anrechenbar zu machen und auf ein gemeinsames Niveau zu heben. Abseits von konkreten Ideen zur Anrechnung gilt es allerdings auch, im Sinne einer übergreifenden Didaktik einen „roten Faden“ für die Vermittlung von Inhalten zu entwickeln - nicht nur inhaltlich, sondern auch organisatorisch. Die Hochschule wird also verstärkt auf Lehrbeauftragte aus Sozialunternehmen sowie Weiterbildung setzen, parallel werden HochschullehrerInnen häufiger auch außerhalb des Hörsaals lehren. Der „Lernort Hochschule“ wird somit nicht abgeschafft, sondern punktuell erweitert und näher an die Lebens- und Arbeitsumfelder der Studierenden geholt.

## NEUE E-LEARNING-ANGEBOTE

Dies ist allerdings nur möglich, wenn das bestehende Blended-Learning-Konzept mit Präsenz- und Online-Phasen, Selbstlerninhalten, Lerngruppenarbeit und Praxisphasen erweitert wird. Im Sinne einer „Offenen Hochschule“ wird dieses Modell um mehrere Dimensionen erweitert: Während alle genannten Blended-Learning-Bestandteile bisher eng an die Hochschule angebunden waren, kommen nun mit der Weiterbildung sowie den Sozialunternehmen weitere Lernorte hinzu. Und diese Lernorte beinhalten eigene Vermittlungsformen, die in der Hochschule noch relativ unbekannt sind - Inhouse-Schulungen, On-the-job-Trainings oder Webinare sind nur drei Beispiele.

Das letztgenannte Stichwort bekommt in der „Offenen Hochschule“ eine besondere Bedeutung – internetbasierte Trainings per Videoübertragung sind in der Weiterbildung sowie der betriebsinternen Fortbildung bereits verbreitet, in Hochschulen allerdings nur vereinzelt zu beobachten. Doch Videokonferenzsysteme sollen im Blended-Learning-Konzept der berufsbegleitenden Studiengänge, die im Rahmen des Projekts entwickelt werden, eine Rolle spielen.

Unter der Bezeichnung „Virtuelles Klassenzimmer“ werden seit einigen Jahren vereinzelt spezielle

Web-Konferenzsysteme eingesetzt, die „eine ortsunabhängige synchrone Zusammenarbeit aller am Lehr-/Lernprozess Beteiligten ermöglichen.“ (Czerwionka et al. 2009) So bleibt trotz der räumlichen Trennung das ursprüngliche Seminarszenario bestehen, da Do-

zent und Studierende audiovisuell kommunizieren und interagieren können. Doch bislang gibt es nur vereinzelt didaktische Unterstützung für Hochschullehrende, zudem fehlt eine Untersuchung möglicher didaktischer Szenarien.

Aus diesem Grund hat sich das BEST WSG Projekt bereits im vergangenen Jahr auf die Suche nach Hochschullehrenden gemacht, die bereits Erfahrung mit dem virtuellen Klassenzimmer in der Hochschullehre gemacht haben. Hunderte Mails und Telefonate waren nötig, um entsprechende Personen zu finden. Inzwischen haben sich 36 Hochschullehrende bereit erklärt, an einem 60- bis 90-minütigen leitfadengestützten Experteninterview teilzunehmen.

Nach einem Pretest mit einer Professorin der Fachhochschule der Diakonie sowie einem Professor der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld hat im Januar die Befragungsphase mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Universität Witten-Herdecke, der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen sowie der Universität Stuttgart begonnen. Außerdem teilte ein Professor der Ludwig-Maximilians-Universität München seine Erfahrungen mit. Weitere Experteninterviews wurden an der Universität Kaiserslautern und der Nordakademie Elmshorn durchgeführt. Die ersten Rückmeldungen aus den Experteninterviews zeigen, dass eine didaktische Unterstützung der Hochschullehrenden dringend nötig ist - bei den meisten Experten handelt es sich um „Einzelkämpfer“, die aus technischem Interesse und Experimentierfreudigkeit auf ein virtuelles Klassenzimmer setzen und allesamt positive Erfahrungen gemacht haben. Interessant für das BEST WSG Projekt ist auch die Bandbreite an didaktischen Szenarien, in denen das virtuelle Klassenzimmer zum Einsatz kommt: Neben der klassischen Vorlesung werden auch Referatekolloquien, Projektseminare und sogar Exkursionen mithilfe des virtuellen Klassenzimmers durchgeführt und begleitet. Nach Abschluss der Befragungsphase wird eine Kategorisierung von didaktischen Szenarien für das virtuelle Klassenzimmer mit entsprechenden Handlungsempfehlungen entwickelt, um die Möglichkeiten dieser Technik aufzuzeigen.

**AKZEPTANZSTUDIE** Im März 2013 startete darüber hinaus eine internetbasierte Befragung von Hochschullehrenden zu Chancen und Hürden beim Einsatz von virtuellen Klassenzimmern, bei der über 400 Dozierende aus ganz Deutschland teilnahmen. Diese Ergebnisse sowie die Erkenntnisse der Experteninterviews werden dazu genutzt, um beispielhafte didaktische Szenarien in einer Pilotphase zu testen.

Nach der Lektüre der Ergebnisse könnte der Eindruck entstehen, dass die größte Hürde nicht in technischen oder finanziellen Voraussetzungen besteht, sondern in den Vorbehalten potenzieller NutzerInnen. Dies wird besonders in den Freitextantworten deutlich - diese wurden von zahlreichen Befragten dafür genutzt, um allgemeine Kritik an E-Learning-Formaten zu formulieren. Es ist von einer „Kommerzialisierung der Lehre“ die Rede, von „Verbilligung akademischer Arbeit“ oder der „Illusion des Lernenden als Maschine, die nur geeignet programmiert werden müsste“. Häufig wird die Bedeutung des Lernortes „Universität“ unterstrichen und der Verlust von vielfältigen Informationskanälen wie der Bibliotheksrecherche oder dem informellen Gespräch mit KommilitonInnen beklagt.

*Mehr zur Akzeptanzstudie:* ***Wieschowski, Sebastian (2013): Hybride Studienmodelle per Videoübertragung: Akzeptanzstudie zum Einsatz von Videokonferenzsystemen als Baustein einer „Offenen Hochschule“ In: Hochschulverbund Distance Learning, Tagungsband HDL-Tagung 2013, Hybride Studienmodelle in Fernstudium und Weiterbildung, Agentur für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer an der FH: Brandenburg/Havel, 2013***

# Durchlässigkeit gestalten

**ANRECHNUNG** Um lebenslanges Lernen zu ermöglichen, bedarf es einer Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen. Gelernt wird jedoch nicht nur in formalen Systemen, sondern auch informell. Damit diese Kompetenzen anschlussfähig werden, müssen Anrechnungsverfahren entwickelt und implementiert werden.

Das Thema Anrechnung ist im Hinblick auf die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung für das Projekt BEST WSG von zentraler Bedeutung. Im ersten Projektjahr wurden die verschiedenen bestehenden Anrechnungsmöglichkeiten und -verfahren analysiert und in Gesprächen mit kooperierenden Weiterbildungsträgern diskutiert. Dabei zeigte sich, dass es häufig nicht ganz leicht ist, zwei „fertige Produkte“, also eine Weiterbildung und ein Studium, auf Gleichwertigkeit zu überprüfen – vor allem, wenn das Ziel möglichst eine komplette Modulanrechnung sein sollte, um so die Studiendauer zu verkürzen. Auch gelten solche Kooperationsvereinbarungen zur Anrechnung nur für die beteiligten Träger, denn eine vergleichbare Weiterbildung von einem anderen Träger muss wieder neu geprüft werden.

Aus unserer Sicht macht nur eine Kombination verschiedener Anrechnungsverfahren Sinn, um der Heterogenität der Studierenden und der verschiedenen Lernorte gerecht zu werden, denn: „Wichtig ist nur, was man kann, und nicht, wo es gelernt wurde“ (AK DQR 2011, S. 5).

Daher werden, für die im Rahmen unseres Projekts neu konzipierten Studienprogramme, folgende Verfahrensbestandteile angestrebt:

**ANRECHNUNG EINER EINSCHLÄGIGEN ERSTAUSBILDUNG** So sollen beispielsweise ErzieherInnen pauschal 30 CP auf das Bachelorstudium Soziale Arbeit angerechnet bekommen. Dafür gibt es im Modulhandbuch zwei ausbildungsäquivalente Module die die Grundlagen des professionellen Handelns im Sozialwesen beschreiben und die für die Ausbildung angerechnet werden können. Personen, die diese Ausbildung nicht vorweisen, können die Module mit einer Einstufungsprüfung nachweisen.

**ANRECHNUNG VON WEITERBILDUNGEN KOOPERIERENDER EINRICHTUNGEN** Bei dieser pauschalen Anrechnung wird bereits im Zuge der Curriculumsentwicklung analysiert, welche Inhalte des Studiums auch durch Weiterbildungen abgedeckt werden können. So ist es möglich, bestimmte Module hochschulseitig nicht mehr anzubieten, sondern diese von kooperierenden Weiterbildungsträgern durchführen zu lassen.

**INDIVIDUELLE ANRECHNUNG VIA PORTFOLIO** Einen besonderen Schwerpunkt nimmt die individuelle Anrechnung via Portfolio ein: Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch mit Berufs- und Lebenserfahrung Kompetenzen in das Studium einbringen kann – diese können eben nicht nur formal, sondern auch non-formal oder informell erworben worden sein. Um einen ganzheitlichen Blick auf die Kompetenzen jedes Einzelnen zu ermöglichen, reflektieren die Studierenden am Studienbeginn ihre Kompetenzen und erstellen in einem eigens dafür konzipierten Modul ein Kompetenzportfolio. Das Anrechnungsverfahren wird hierdurch curricular und didaktisch verankert und die Studierenden werden bei der Reflexion ihrer Kompetenzen angeleitet und unterstützt. Neben der möglichen Anrechnung von Kompetenzen dient das Portfolio auch der Reflexion der beruflichen und neuen Identität als Studierende. Darüber hinaus gibt es modulspezifische Reflexionsaufgaben, die im Portfolio allein oder in Lerngruppen bearbeitet werden sollen. Somit wird das Portfolio zum Studienbegleiter, in dem der Kompetenzzuwachs im Studienverlauf an unterschiedlichen Lernorten dokumentiert wird.

# Methoden sicher anwenden

**WISSENSCHAFTLICHES ARBEITEN** Für die neuen Studiengänge werden Konzepte und Online-Anwendungen entwickelt und erprobt, die zeitlich flexibel genutzt werden können und über die Dauer des Studiums die Studierenden in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten unterstützen.

Es gilt, Unterstützungsmöglichkeiten für Lehrende und Studierende hinsichtlich der Durchführung und Gestaltung von Online-Studienmodulen im Allgemeinen und des Moduls "Wissenschaftliches Arbeiten" im Speziellen zu entwickeln. Konkret heißt dies, ein Konzept des Online-Studienmoduls "Wissenschaftliches Arbeiten" zu erarbeiten, angelehnt an die im Projekt entwickelten Studienmodelle, z.B. dem „L-Studienmodell" (siehe Seite 23).

## BEFRAGUNG VON LEHRENDEN

Im Mai/Juni 2012 wurden problemzentrierte Einzelinterviews mit sieben DozentInnen der FH der Diakonie, die in berufsbegleitenden Studiengängen das Modul wissenschaftliches Arbeiten unterrichten, durchgeführt. Die Themen waren hierbei:

- Didaktische und technische Umsetzung: Unterstützungsmöglichkeiten für Selbstlernphasen; Anreiz- und Aktivierungsformen für die Online-Phase; Didaktische und technische Entlastungsmöglichkeiten für Dozierende.
- Organisation des Moduls innerhalb des Studiums: Möglichkeiten zur Entlastung der Präsenztage; Verankerung des Themas „Wissenschaftliches Arbeiten" in anderen Modulen; Bestimmung der notwendigen Vorkenntnisse im Hinblick auf die Vorbereitung auf das Studium (z.B. mit Brückenkursen).
- Ausblick und Visionen: Wissenschaftliches Arbeiten im Studienverlauf, welche Maßnahmen sind sinnvoll? Welche Inhalte sollten dauerhaft (beispielsweise in Form von Selbsttests) zur Verfügung gestellt werden?
- Inhalt des Moduls: Sondierung der wichtigsten Bestandteile des Moduls und der bestehenden Schwierigkeiten auf Seiten der Studierenden; Verzahnungsmöglichkeiten von Online-Phasen und Präsenztagen ausarbeiten; Bestimmung der Inhalte, die sich besonders gut für die Online Phase anbieten.

## KONKRETE UMSETZUNG

Die Ergebnisse fließen konkret in die Planung, Entwicklung und Erstellung von Materialien ein:

- Themenlandkarte Wissenschaftliches Arbeiten mit einem studiengangsübergreifenden Überblick hinsichtlich der wissenschaftlichen Methoden sowie einem studiengangsspezifischen Überblick über die wissenschaftlichen Lernziele innerhalb der einzelnen Module. Außerdem soll eine Landkarte das Thema "Wissenschaftliches Arbeiten" im gesamten Studienverlauf darstellen.
- Empfehlungslisten und Leitfäden für „Online-Studienmodule": Darin enthalten sind Tipps für die Gestaltung des Modulablaufs (sinnvolle Kombination von Online- und Präsenzphasen), Durchführung und Organisation von Blended-Learning-Settings mit Online-Phasen und Präsenztagen, Anreiz- und Aktivierungsformen sowie Kommunikation und Feedbackstrategien.

# Hochschule öffnen - aber wie?

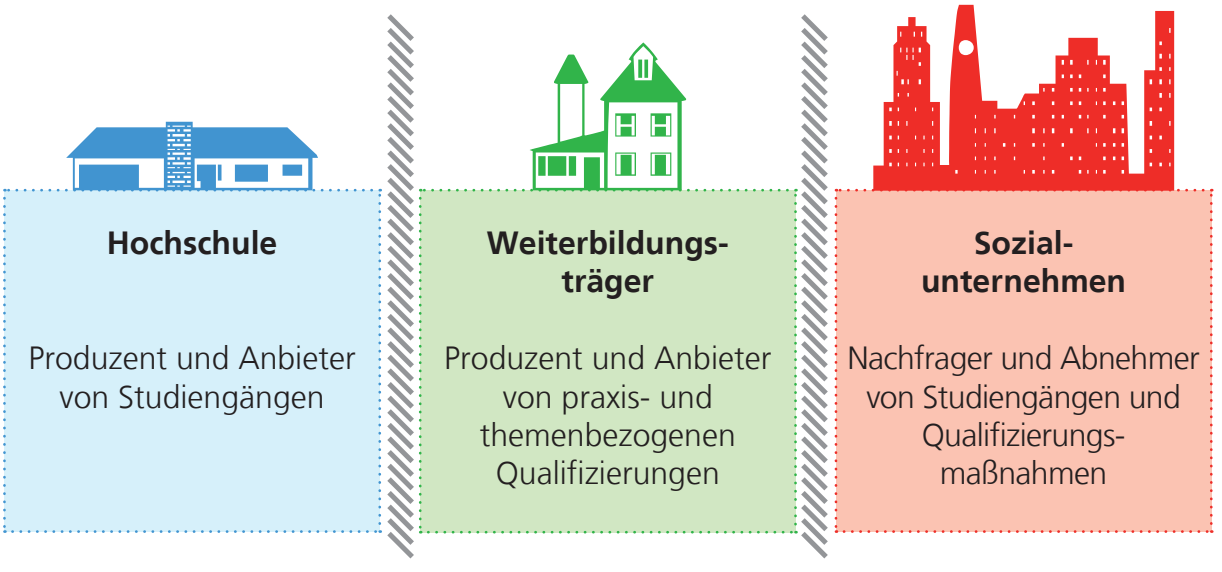
**KOOPERATIVE CURRICULUMSENTWICKLUNG** Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu schaffen, ist eine Sache. Für die Studienangebote schlagen wir einen anderen Weg ein: Wir entwickeln Curricula mit Weiterbildungsträgern und Sozialunternehmen und denken die Lernorte über die Hochschule hinaus.

Auch wenn sich im Hinblick auf die Zugangsberechtigung an deutschen Hochschulen in den letzten Jahren viel getan hat, bleiben die traditionellen Zulassungsvoraussetzungen - in der Regel das Abitur - die maßgeblichen Türöffner für das Studium. Gleichzeitig verlangen demographische Fakten, gesellschaftlich und fachlich anspruchsvollere Tätigkeiten sowie strategische Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs neue Ideen, die Akademisierung in der Sozial- und Gesundheitsbranche voranzubringen. Seit langem fordern deshalb Fachleute aus den Sozialunternehmen, unser Hochschulsystem durchlässiger, flexibler und kooperativer zu gestalten. Um die Hürden zum Hochschulstudium zu senken und neue Zielgruppen für akademische Bildung zu gewinnen, bedarf es des politischen Willens, die Hochschullandschaft dauerhaft zu öffnen und das Studium für Berufstätige attraktiv zu machen.

Eine Stellschraube, an der das Projekt in diesem Zusammenhang dreht, ist die Studiengangentwicklung. Zumeist hochschulintern konzipiert, von Akkreditierungsagenturen geprüft und als fertiges Produkt an den Start gebracht, initiiert das vorliegende Projekt einen anderen Weg. Abseits traditioneller Hochschulstrukturen werden ExpertInnen aus den Sozialunternehmen und den Weiterbildungsinstitutionen von vorneherein und unmittelbar an der Identifizierung, Planung und Entwicklung und späteren Umsetzung gleichberechtigt einbezogen. Das ersetzt nicht die empirische Bedarfsforschung und Marktanalyse hochschulseitig, sondern ergänzt sie in konzeptioneller Weise.

Dabei setzt das BEST WSG Projekt auf die Institutionalisierung eines kontinuierlichen Kommunikationsprozesses. Im Vordergrund der Vernetzung dieser drei Akteure steht die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Hochschulbildung, Fort- und Weiterbildung und die Kooperation mit Sozialunternehmen. Es wurden drei parallel laufende Aufgaben- und Entwicklungsstränge initiiert, die sich wechselseitig beeinflussen:

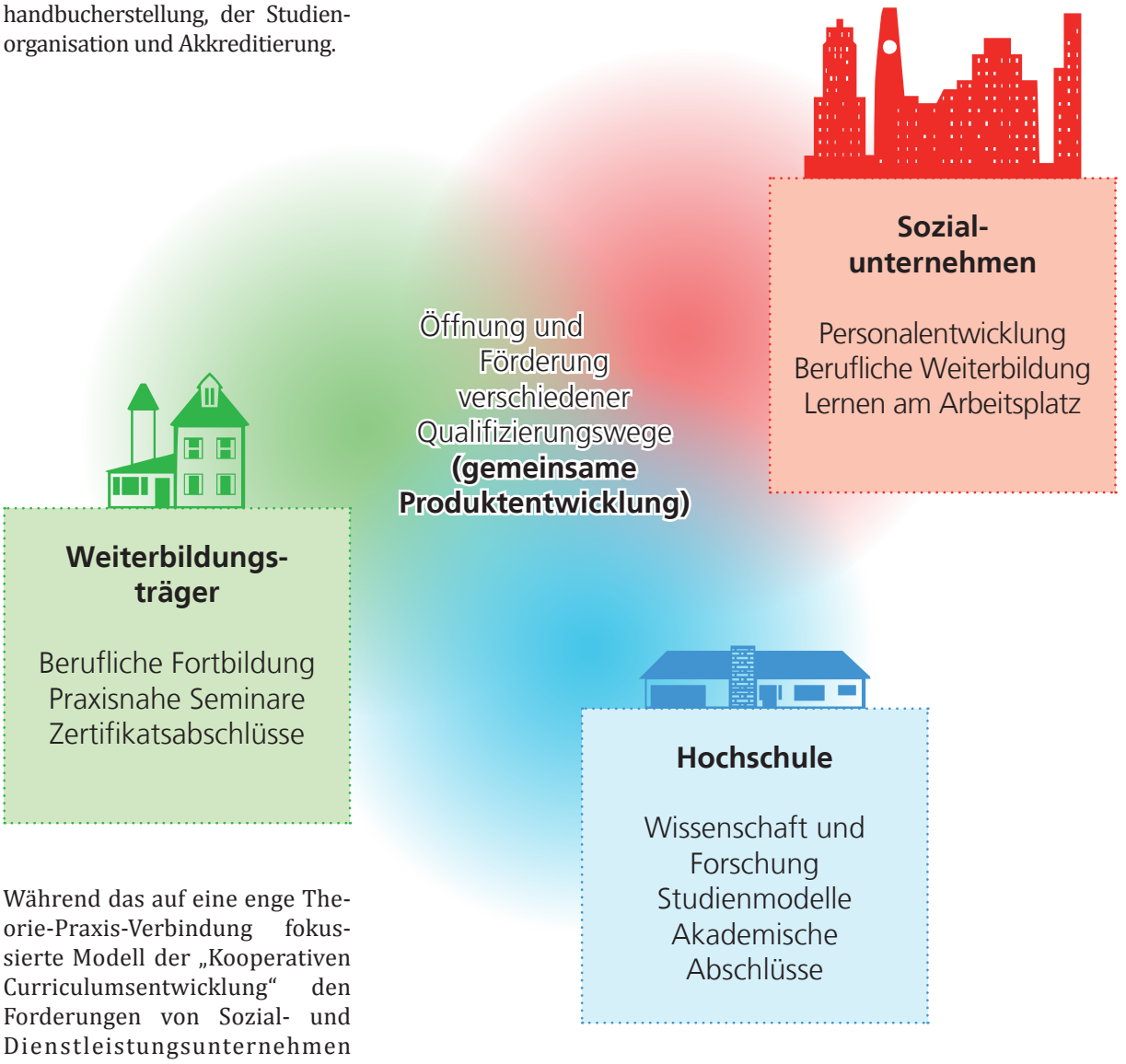
**1. STRANG:** Die Gründung eines Forums „Fort- und Weiterbildung“ mit dem Ziel, konkrete Fragestellungen über die Anerkennung von Lernleistungen aus der Weiterbildung, die Anrechnung von Weiterbildungsmodulen, die Kombination von beruflicher und akademischer Bildung zu diskutieren und mögliche Erprobungsszenarien (Einbindung in die Curricula der Hochschule) vorzubereiten.




**2. STRANG:** Die Gründung von ExpertInnenteams, bestehend aus ausgewählten Fach- und Führungskräften verschiedener Unternehmen der Sozial- und Gesundheitsbranche sowie VertreterInnen der Fort- und Weiterbildungseinrichtungen, Fachschulen und der Fachhochschule der Diakonie. Ziel: Die Expertinnen und Experten stellen dem BEST WSG Projekt bei der Curriculumsentwicklung neuer Studiengänge und Studienmodelle ihre fachliche und praxisbezogene Expertise zur Verfügung. Sie begleiten und beraten das Projektteam bei der inhaltlichen und organisatorischen

Konzeptionierung und stellen den kontinuierlichen Praxis-Theorie-Transfer sicher.

**3. STRANG:** Die Gründung von wissenschaftlichen Fachgruppen. Die HochschullehrerInnen stellen die wissenschaftliche Expertise bei der „kooperativen Curriculumsentwicklung“ sicher, begleiten und beraten bei Fragen der Modulhandbucherstellung, der Studienorganisation und Akkreditierung.




Während das auf eine enge Theorie-Praxis-Verbindung fokussierte Modell der „Kooperativen Curriculumsentwicklung“ den Forderungen von Sozial- und Dienstleistungsunternehmen nach mehr Praxisbezügen gerecht wird, fürchtet so manche Hochschule um die wissenschaftliche Qualität ihrer Studiengänge. Dabei ist es gerade die Praxis, die in unseren Kooperationsgesprächen immer wieder den originären Auftrag der Hochschule einfordert und wissenschaftlich qualifiziertes und selbstbewusstes Personal ausgebildet sehen will. Alle an dem Modell beteiligten Akteure sind davon überzeugt, dass durch die verbindliche Theorie-Praxis-Konstellation passgenaue, bedarfs- und nachfrageorientierte Studiengänge entstehen können, die den bestehenden und zukünftigen Anforderungen der Sozial- und Gesundheitsbranche gerecht werden und den Bedarfen der Sozialunternehmen in weit größerem Maße entgegenkommen, als die bislang gängige Praxis der Studiengangs- und Curriculumsentwicklungen.

*Mehr zum Modell:* ***Kriegel, Michael / Wieschowski, Sebastian (2013): Kooperative Curriculumsentwicklung – ein Modell zur Öffnung von Hochschulen. In: Die Neue Hochschule (DNH). Heft 4. Hochschullehrerbund–Bundesvereinigung***

# Lernorte neu denken

**STUDIENMODELLE** Das Projekt versteht sich auch als Kreativwerkstatt: Hier werden innovative Ideen und Modelle für eine Hochschule der Zukunft entwickelt. Dabei bewegen wir uns bewusst auch abseits bewährter Denkstrukturen.

Im Rahmen der BMBF-Initiative „Aufstieg durch Bildung - Offene Hochschulen“ werden Innovationen gefördert, die mehr Durchlässigkeit an den Hochschulen im Kontext des Lebenslangen Lernens (LLL) gestalten, berufliche und akademische Weiterbildung miteinander verzahnen und neue zielgruppenorientierte Lernarten hervorbringen. Das bedeutet, dass sich traditionelle Studiengänge auch nicht-traditionellen Zielgruppen öffnen müssen, vielmehr aber noch, dass ganz neue Studienstrukturen geschaffen werden, die Zugänge erleichtern, bereits erworbene Kompetenzen anerkennen und eine berufsorientierte Öffnung der Hochschulen zulassen.

Das Projektteam hat neben Fragen der Zugangserleichterung, Implementierung von Anerkennungs- und Anrechnungssystemen und anderen projektrelevanten Themen einen Katalog virtueller Studienmodelle entworfen, der als Diskussionsgrundlage auf dem Weg hin zur „Offenen Hochschule“ im oben beschriebenen Sinne dienen soll.

Denkt man die Idee des BEST WSG Projekts einer „kooperativen Curriculumsentwicklung“ (siehe Seite 20) konsequent weiter, könnte das „L-Studienmodell“ einen passenden Rahmen für die Studiengangsentwicklung darstellen:

Zentraler Gedanke dabei ist, dass die Kompetenzen, die AbsolventInnen am Ende des Studiums erworben haben sollten, gemeinsam von Hochschule, Weiterbildungseinrichtungen und Sozialunternehmen festgelegt werden und auf dieser Basis Module entwickelt werden. Auf dieser Grundlage gilt es bei jedem Modul gemeinsam zu entscheiden, welcher der drei beteiligten Akteure der beste Anbieter für das Modul wäre.

So ist z.B. denkbar, dass ein Modul „Qualitätsmanagement“ sehr gut bei einem Weiterbildungsanbieter angesiedelt wäre, der jahrelange Erfahrung darin hat und zudem DozentInnen beschäftigt, die durch ihre Praxisnähe Aktualität garantieren.

Das Wahlmodul „Kollegiale Beratung“ könnte sinnvoll am Lernort Unternehmen in Form eines Training-on-the-jobs stattfinden, begleitet durch die Hochschule (z.B. durch Vor-Ort-Besuche oder Webinare). Ein Modul „Einführung in Systemtheorie“ oder „Konstruktivismus“ wäre dagegen am besten in der Hochschule aufgehoben.

Das „L“ stellt den Studienrahmen dar: Als Studieneinstieg dient ein Modul „Reflexion der bisherigen beruflichen Praxis“, das die berufstätigen Studierenden in ihrer jeweiligen Praxis abholt. Unter Anleitung der Hochschule erarbeiten die Studierenden ein Kompetenzportfolio, das ihre individuellen Kompetenzen dokumentiert. Dabei ist ein zentraler Gedanke des BEST WSG Projekts, dass mit dem Portfolio alle Kompetenzen, also sowohl formal, nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen, dokumentiert werden – diese können also auch über die beruflichen Erfahrungen hinausgehen. Dieses Portfolio kann verschiedene Funktionen erfüllen: Die Studierenden...

...verschaffen sich einen Überblick über den IST-Stand ihrer Kompetenzen;

...können auf der Grundlage eigene Lernziele für das Studium formulieren, die sie z.B. bei der Wahl von Modulen berücksichtigen können (im Wahlmodulbereich);

...können ihre Kompetenzen ins Studium einbringen, indem sie frühzeitig überlegen, ob sie tutorielle Aufgaben übernehmen oder Teile einer Lehrveranstaltung gemeinsam mit der Dozentin/dem Dozenten gestalten;

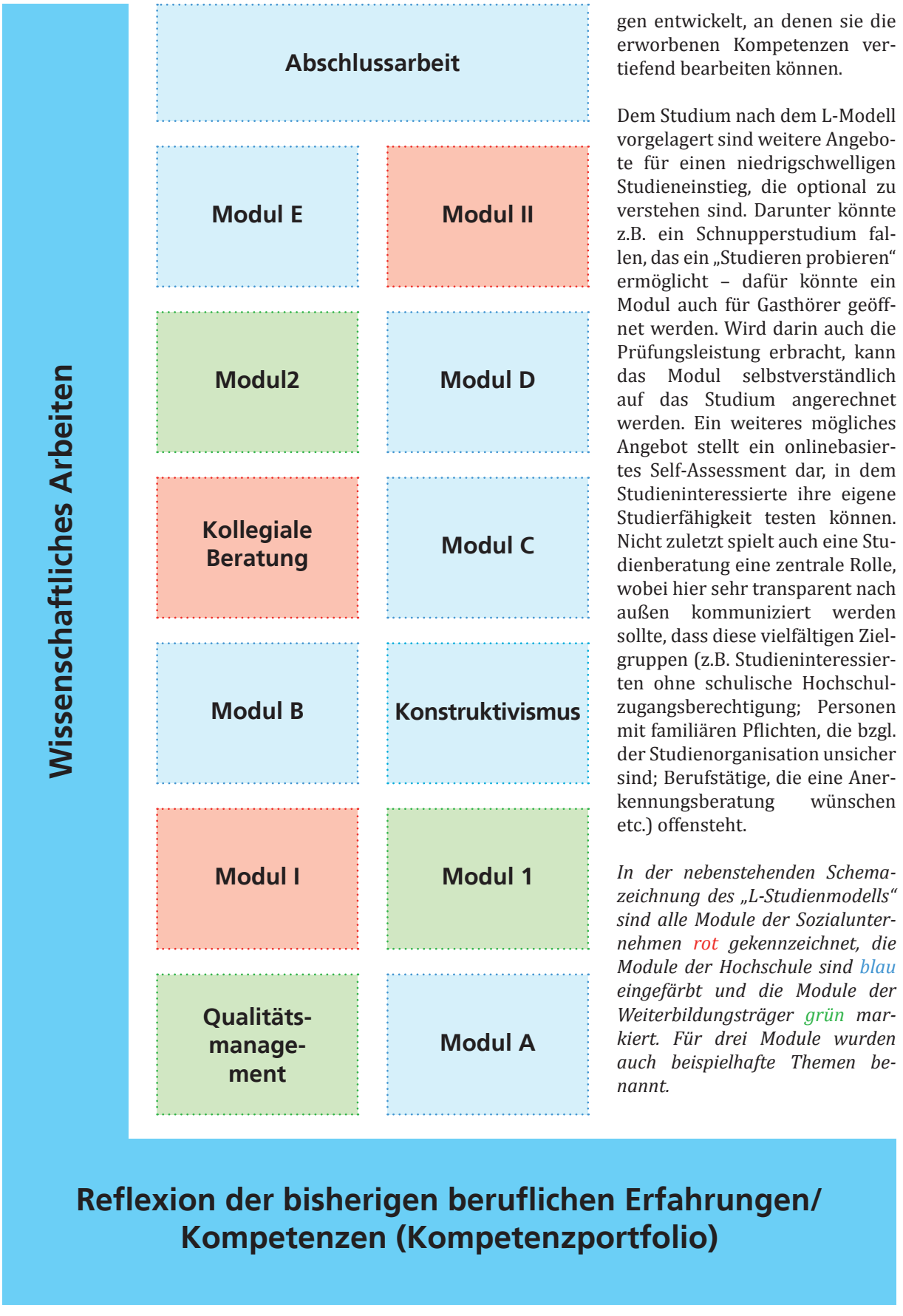
...können sich einzelne Module anrechnen lassen, wenn sie mit dem Portfolio darstellen können, dass sie die Lernergebnisse eines Moduls bereits erreicht haben;

...können ihren Kompetenzzuwachs im Studienverlauf weiter dokumentieren;

...erwerben durch das Führen des Portfolios Kompetenzen in Selbstreflexion und Selbstbeobachtung.

Die andere rahmende und tragende Säule des Studiums ist das wissenschaftliche Arbeiten. Dies zieht sich explizit durch das ganze Studium: Zu Studienbeginn wird in einem Modul das Handwerkszeug vermittelt, am Studienende bereitet ein weiteres Modul, das auch eine individuelle Methodenberatung vorsieht, gezielt auf die Bachelorarbeit vor.

Darüber hinaus ist wissenschaftliches Arbeiten explizites Thema in allen anderen Modulen: Für jedes Modul wird der Anteil wissenschaftlichen Arbeitens klar definiert (welche Kompetenzen wissenschaftlichen Arbeitens werden hier vermittelt?) und auch in den Lernzielen festgehalten. Für die Lerngruppen werden modulspezifische Fragestellun-




gen entwickelt, an denen sie die erworbenen Kompetenzen vertiefend bearbeiten können.

Dem Studium nach dem L-Modell vorgelagert sind weitere Angebote für einen niedrigschwelligen Studieneinstieg, die optional zu verstehen sind. Darunter könnte z.B. ein Schnupperstudium fallen, das ein „Studieren probieren" ermöglicht – dafür könnte ein Modul auch für Gasthörer geöffnet werden. Wird darin auch die Prüfungsleistung erbracht, kann das Modul selbstverständlich auf das Studium angerechnet werden. Ein weiteres mögliches Angebot stellt ein onlinebasiertes Self-Assessment dar, in dem Studieninteressierte ihre eigene Studierfähigkeit testen können. Nicht zuletzt spielt auch eine Studienberatung eine zentrale Rolle, wobei hier sehr transparent nach außen kommuniziert werden sollte, dass diese vielfältigen Zielgruppen (z.B. Studieninteressierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung; Personen mit familiären Pflichten, die bzgl. der Studienorganisation unsicher sind; Berufstätige, die eine Anerkennungsberatung wünschen etc.) offensteht.

*In der nebenstehenden Schemazeichnung des „L-Studienmodells" sind alle Module der Sozialunternehmen rot gekennzeichnet, die Module der Hochschule sind blau eingefärbt und die Module der Weiterbildungsträger grün markiert. Für drei Module wurden auch beispielhafte Themen benannt.*

Schnupper-Modul

Self-Assessment

Studien-Beratung

# Qualifikation hoch drei

**KUMULATIVER BACHELOR PFLEGE** Selbstbestimmt und flexibel, so sollen die Studierenden von morgen ihr Studienziel BA Pflege erreichen können - mit vielfältigen Einstiegs- und Abschlussmöglichkeiten. Möglich wird dies mit einem „offenen" Studienmodell für einen neuartigen Bachelorstudiengang für Pflegekräfte.

Die akademische Landschaft im Pflegebereich wächst seit Jahren, doch noch immer schrecken viele Pflegende vor den zu hohen Hürden ab, die ein Studium für sie vermeintlich darstellt. Im Rahmen des BEST WSG Projekts möchte die Fachhochschule der Diakonie daher gemeinsam mit der Zentralschule für Gesundheitsberufe in Münster ein Studienmodell entwickeln, welches ein mehrstufiges Ein- und Ausstiegssystem in die akademische Qualifizierung vorsieht.

Das Modell des sogenannten „Kumulativen Pflege-Bachelors" funktioniert wie ein Baukasten: Es gibt drei verschiedene Einstiegsmöglichkeiten in die akademische Qualifizierung - und drei entsprechende Ausstiegsmöglichkeiten mit gestaffelten Abschlusszertifikaten. Alternativ zur Aufnahme des Bachelor-Studiums ohne Vorkenntnisse lassen sich auf zwei Wegen bereits vor dem Bachelorstudium die ersten Credit Points für den späteren Bachelor erlangen:

1. Die Inhalte der Berufsausbildung können durch sogenannte „Transfermodule" wissenschaftlich fundiert und mit „Credit Points" belohnt werden. Nach Abschluss aller Transfermodule wird ein akademisches Zertifikat auf Basis eines „Associate of Science in Nursing" vergeben, welches vergleichbar mit dem gleichlautenden akademischen Abschluss ist, der in anderen Ländern bereits üblich ist und den akademischen Abschluss unterhalb des Bachelor-Niveaus erweitert. Der Umfang eines solchen akademischen Grades liegt üblicherweise bei 60 Credit Points, die vollständig auf ein späteres Studium angerechnet werden.

2. Parallel zur Berufstätigkeit werden Plusmodule angeboten, mit denen ein akademisches Zertifikat mit Schwerpunkt „Chronical Care" erlangt werden kann. Insgesamt werden drei bis sechs Plusmodule gemeinsam mit dem Praxispartner, der Zentralschule für Gesundheitsberufe in Münster, definiert und konzipiert. Die Leistungen, die im Rahmen des Zertifikatskurses erlangt wurden, können ebenfalls vollständig auf das spätere Studium angerechnet werden. Gegenstand der Plusmodule ist eine fachliche Vertiefung mit wissenschaftlicher Ausrichtung.

Beide beschriebenen Qualifikationswege führen aus der Ausbildung oder der späteren Berufstätigkeit in die akademische Weiterqualifizierung auf Bachelor-Niveau und bieten Pflegenden flexible Aufstiegsmöglichkeiten, die anhand folgender Varianten verdeutlicht werden sollen:

1. Auszubildende haben die Möglichkeit, den „associate degree" zu erlangen und danach ein verkürztes Bachelorstudium anzuschließen.

2. Alternativ können sie direkt in die Berufstätigkeit starten, sich später für den Zertifikatskurs entscheiden und danach prüfen, ob der Abschluss eines vollständigen Bachelors sinnvoll erscheint.

3. Auch Berufstätige ohne eine wissenschaftliche Qualifikation können sich durch den Zertifikatskurs weiterqualifizieren und sich danach für oder gegen ein Bachelorstudium entscheiden.

Der Bachelor-Abschluss stellt in dieser Hierarchie also den „höchsten", aber keinesfalls den einzigen Abschluss dar. Parallel soll der „associate degree" als vollwertiger akademischer Grad unterhalb des Bachelor-Niveaus sowie der Zertifikatskurs als wissenschaftlich aufgewertete Weiterbildung etabliert werden. Die Pflegenden können also, abgestimmt auf ihre persönlichen Interessen sowie die betrieblichen Anforderungen, den Umfang an akademischer Qualifikation in Anspruch nehmen, der für ihre individuelle Situation passgenau ist.

Die zusätzlich angebotenen Module bieten den Pflegenden viele Vorteile. Sie dienen der langfristigen Personalentwicklung und beruflichen Qualifikation der Pflegeberufe und gehen über die vielen kleinen Fortbildungen der bisher üblichen Institute für Bildung und Fortbildung hinaus. Außerdem werden sie bei der freiwilligen Registrierungsstelle „RbP - Registrierung beruflich Pflegender" angemeldet und Modulabsolventen erhalten für die Module entsprechende Punkte. Auszubildende in der Pflege oder beruflich tätige Pflegende mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung können je nach persönlicher Lebenssituation ihre berufliche Handlungskompetenz eigenverantwortlich im Sinne des lebenslangen Lernens auf einem wissenschaftlichen Niveau weiter ausbilden.

*Mehr zum Modell:* ***Wieschowski, Sebastian (2013): Der Associate Degree: Ein Zukunftsmodell für die Akademisierung der Pflege in Deutschland? In: Padua. Fachzeitschrift für Pflegepädagogik, Patientenedukation und –bildung, Heft 5/2013. Bern: Huber.***

# Quereinstieg erwünscht

**BACHELOR SOZIALE ARBEIT** Die Studiengänge des Sozialwesens sollen für neue Zielgruppen geöffnet werden. Aus Sicht der Sozialunternehmen sind für den Studiengang „Soziale Arbeit" vor allem QuereinsteigerInnen interessant, die zu akademisch qualifizierten Fachkräften weitergebildet werden.

Ergänzend zum bestehenden Vollzeitstudium „Soziale Arbeit/Diakonie im Gemeinwesen" soll an der Fachhochschule der Diakonie ein berufsbegleitender Bachelorstudiengang Soziale Arbeit angeboten werden. Neben einer besonderen berufsintegrierten Studienorganisation soll dieser verschiedene Zugangswege für unterschiedliche Zielgruppen eröffnen, z.B. Aufstiegs- und Umstiegsmöglichkeiten für ErzieherInnen, Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Mitarbeitende nach einer Familienphase sowie berufsbegleitende Weiterqualifizierungs- oder Umschulungsmöglichkeiten für interessierte QuereinsteigerInnen aus ganz anderen Tätigkeitsfeldern.

Voraussetzung für alle Studierenden ist, dass sie während des Studiums die Möglichkeit haben, in einem sozialen Arbeitsfeld einen Theorie-Praxis-Transfer zu leisten. Beispielsweise kann ein Tischler mit straffällig gewordenen Jugendlichen arbeiten und so praktische Erfahrungen in sozialen Handlungsfeldern sammeln. Dies könnte aber auch in einem freiwilligen Engagement erfolgen, so dass viele Zugangswege für interessierte Personen bestehen.

Je nach Voraussetzung steigen die berufstätigen Studierenden unterschiedlich ins Studium ein: bei Bedarf bereitet eine SummerSchool auf das Studium und eine evtl. notwendige Einstufungsprüfung vor. ErzieherInnen können sich ihre Ausbildung pauschal auf das Studium anrechnen lassen. Darüber hinaus stehen allen Studieninteressierten individuelle Anrechnungsmöglichkeiten offen – denn jeder berufstätige Mensch mit Berufserfahrung wird Kompetenzen in das Studium einbringen können. Zu Beginn des Studiums erstellen alle Studierenden ein Kompetenzportfolio, um individuelle Lernziele und Perspektiven für das Studium zu entwickeln und ggf. die Anrechnung ihrer vorhandenen Kompetenzen auf einzelne Module des Studiums zu beantragen. Im Studienverlauf wird das Portfolio fortgeführt, neu erworbene Kompetenzen dokumentiert und in Lerngruppen reflektiert. Weitere Besonderheiten des berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit sind:

- Die Lernorte des Studiums sind flexibel: Neben der Hochschule sollen auch Unternehmen und Weiterbildungsträger als Lernorte eingebunden werden.

- Flexibles Lerngruppensystem: Die Lerngruppen werden in jedem Modul neu zusammengesetzt (z.B. nach Herkunftstätigkeitsfeld oder nach beruflicher Wunschperspektive) und erhalten spezifische Reflexionsaufgaben.

- Wissenschaftliches Arbeiten: Forschen ist ein wichtiges Querschnittsthema, das sich durch alle Module zieht. Dieser „rote" Faden wird auch in den Lernergebnisbeschreibungen erkennbar.

- Haltung und Identität: Zu Studienbeginn setzen sich die Studierenden mit Hilfe des Portfolios mit ihrer beruflichen und der neuen Identität als Studierenden auseinander. Fragen bezüglich Haltung und Identität werden durchgehend in den verschiedenen Modulen reflektiert und in den Lernergebnisbeschreibungen sichtbar.

- Zertifikat der wissenschaftlichen Weiterbildung: Neben dem Bachelorabschluss ist es möglich, durch den Besuch einzelner Module oder durch eine Kombination spezifischer Module ein Zertifikat der Hochschule zu erwerben.

# Gutes besser machen

**BACHELOR MANAGEMENT/MENTORING** Neben der Konzeption neuartiger Studiengänge sollen auch zwei bestehende Studiengänge an der Fachhochschule der Diakonie unter den Gesichtspunkten einer „Offenen Hochschule“ weiterentwickelt werden.

Welche Module eignen sich am besten für welchen Lernort? Welche Wahlfreiheit benötigen Studierende hinsichtlich der Belegungsreihenfolge der Module? Welche Zertifikate für Module und Modulreihen bieten sich an? Unter welchen Bedingungen können bestehende Module für Gasthörer geöffnet werden?

**METHODISCH-DIDAKTISCHE NEUENTWICKLUNG** Innerhalb des Projekts sollen zwei Bachelorstudiengänge, die seit der Gründung der FH der Diakonie im Jahre 2006 zum berufsbegleitenden Studienangebot gehören, im Sinne einer Offenen Hochschule weiterentwickelt werden, nämlich Management im Sozial- und Gesundheitswesen (BA) sowie Mentoring (BA). Folgende Modifikationen werden hierbei in den Fokus genommen:

**FLEXIBLE LERNORTE** Basierend auf dem entwickelten L-Studienmodell (siehe Seite 22) wird gemeinsam mit Sozialunternehmen und Weiterbildungseinrichtungen überlegt, welche Inhalte und Kompetenzen an welchem der verschiedenen Lernorte am besten vermittelt werden können. So ist beispielsweise denkbar, dass

- die Module „Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre“ oder „Controlling (Operatives Führen) gut bei Weiterbildungsanbietern angesiedelt wären. Jahrelange Erfahrung in diesem Bereich und Praxisnähe der dort beschäftigten DozentInnen sprächen dafür.

- das Wahlmodul „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ könnte sinnvoll am Lernort Unternehmen stattfinden in Form eines Training-on-the-jobs, ggf. begleitet durch die Hochschule.

- die Module „Gesundheitswissenschaften“ und „Forschungsmethoden“ wären sicherlich gut in der Hochschule aufgehoben.

Es geht um die optimale Auswahl der Lernorte zur bestmöglichen Vermittlung der notwendigen Kompetenzen.

**ZEITLICHE FLEXIBILITÄT** Alle Module sollen in sich abgeschlossene Einheiten bilden, die im Sinne eines kumulativen Studiums in beliebiger Reihenfolge studierbar sind. Die Studienorganisation sowie -dauer soll individuell und flexibel gestaltet werden können. Das bedeutet auch, dass Module einzeln buchbar sind – hierfür sind neue Finanzierungsmodelle nötig.

**WAHLFREIHEIT BEI DEN ABSCHLÜSSEN** Einzelmodule sowie Modulpakete können auch mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. So stehen neben einem akademischem Abschluss – dem Bachelor – auch noch andere Abschlussoptionen offen. Selbstverständlich besteht die Möglichkeit, den akademischen Abschluss zu einem späteren Zeitpunkt noch „anzudocken“.

**THEORIE-PRAXIS-TRANSFER ODER PRAXIS IM FADENKREUZ** Berufsbegleitend Studierende stehen in der Praxis und wollen auf Ihre Fragen praxisnahe Antworten bekommen sowie Handlungskompetenzen für diese erwerben. Der Einbezug der Sozialunternehmen in die Lehr- und Lernprozesse wird beispielsweise sichergestellt durch

- Die Anrechnung von Erstausbildungen und Wertschätzung beruflicher Kompetenzen;

- Angebote von Modulen in Sozialunternehmen (Inhouse-Modul, Training-On-the-Job…);

- Schwerpunktsetzung bei der methodischen und didaktischen Konzeptionierung der Module auf die Integration der vorhandenen Berufserfahrung und Behandlung praxisnaher Themen.

Die Weiterentwicklung der beiden Bachelorstudiengänge kann selbstverständlich nur Hand in Hand mit den beteiligten HochschuldozentInnen gelingen. Daher wurden alle modulverantwortlichen Dozierenden befragt, um konkrete Ideen, Anregungen und Lösungen für die Umsetzung des entwickelten „L-Studienmodells“ zu erschließen. Neben der Frage der Lernorte ging es um

- die organisatorische Gestaltung der Module, also z.B. um die Verteilung des Workloads auf Präsenz-, Online- und Selbstlernphasen;

- die Frage der Öffnung einzelner Module als „Schnuppermodule“;

- methodisch-didaktische Anknüpfungsmöglichkeiten zur beruflichen Praxis der Studierenden;

- eine mögliche Zusammenfassung einzelner Module zu Zertifikatsprogrammen.

# Pflege-Experten am Patienten

**MASTER PFLEGE** Immer mehr Pflegende kehren mit einem Bachelor-Abschluss an ihren Arbeitsplatz in Krankenhäusern oder Pflegeheimen zurück - doch was kommt danach? Mit einem Modell, welches an die Fachweiterbildung anschließt, will das BEST WSG Projekt die Akademisierung der Pflege fortführen.

Die Akademisierung der Pflege befindet sich auf einem guten Weg: Aktuell gibt es über 40 Bachelorstudiengänge mit einem „Pflege"-Schwerpunkt - doch was kommt dann? Das BEST WSG Projekt möchte diese Frage mit einem praxisnahen Studienmodell beantworten und eine akademische Weiterqualifizierung für Bachelor-AbsolventInnen anbieten.

**STATUS QUO DER AKADEMISIERUNG DER PFLEGE** In Vorbereitung der Studiengangsentwicklung wurden bestehende Curricula von Masterstudiengängen in Deutschland in den Fokus genommen. Dabei wurde deutlich, dass es bislang nur vereinzelte Angebote auf Masterniveau für Pflegende gibt. Neben dem „Master of Science in Nursing" (MScN), der vor allem im internationalen Kontext verbreitet ist, waren auch Studiengänge mit dem Abschluss eines Master of Science in „Advanced Nursing Practice" sowie Public-Health-Masterstudiengänge zu beobachten.

**BERUFSPERSPEKTIVEN FÜR MASTER-STUDIERENDE** In der einleitenden Diskussion zwischen den ExpertInnen zu den Zielen und Zielgruppen des Studiengangs wurde deutlich, dass derzeit noch eine gewisse Unklarheit darüber besteht, welche Laufbahnen für die AbsolventInnen eines Masterstudiengangs Pflege in Frage kommen. Grundsätzlich gilt ein Schwerpunkt in der klinischen Arbeit, aber auch ein wissenschaftlicher Schwerpunkt als realistisch.

Die ExpertInnen stimmen darüber überein, dass sie die AbsolventInnen als „Pflegerische ExpertInnen am Patienten" verstehen, die diese intensiv begleiten und über die Versorgungsgrenzen hinaus denken sowie aktuelle Forschungsergebnisse im Blick behalten, während gleichzeitig der Fallbezug gesichert wird. Ein Einsatz in Stabsstellen oder dem Management einer Einrichtung spielt für die meisten ExpertInnen eine untergeordnete Rolle. AbsolventInnen des Masterstudiengangs Pflege sollten unter anderem in der Lage sein, komplexe Interventionen zu entwickeln und beispielsweise als Assistenz der Abteilungsleitung den Bezug zwischen Forschung und Praxis herstellen zu können. Außerdem wird durch die Akademisierung der Pflege künftig ein stärkerer Bedarf an Lehrpersonal für Hochschulen und Lehreinrichtungen innerhalb des Krankenhauses vorhanden sein. Master-AbsolventInnen sollen in der Lage sein, Daten in der Praxis zu erheben und diese wissenschaftlich fundiert weiter zu verarbeiten. Die ExpertInnen machten deutlich, dass sich künftig auch das Anforderungsprofil der PatientInnen wandeln werde - es wird mehr chronische Erkrankungen geben, die PatientInnen werden selbständiger agieren und mehr Beratung einfordern.

**FACHWEITERBILDUNG ALS BASIS FÜR DIE VERTIEFUNG** Auf dieser Grundlage wurde ein Grundkonzept für ein Studienmodell mit folgenden Bestandteilen entwickelt: Als ein erster Baustein ist die Fachweiterbildung vorgesehen, die der Spezialisierung dienen und von kooperierenden Weiterbildungsträgern angeboten werden. Auf diese Fachweiterbildung folgt ein vertiefendes Transfermodul in der Hochschule, welches zur wissenschaftlichen Fundierung und Reflexion der Fachweiterbildung dient. Danach schließen sich die regulären Master-Module an der Hochschule an, die vertiefende wissenschaftliche Fähigkeiten vermitteln.

# Starke Ressource: Personal

**MASTER PERSONALMANAGEMENT** Personal ist die wichtige Ressource im Gesundheits- und Sozialwesen - und diese wird immer knapper. Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden ist also von zentraler Bedeutung – hierfür braucht es neue Konzepte, die von künftigen AbsolventInnen entwickelt werden müssen.

Der berufsbegleitende Studiengang „Master Personalmanagement“ ist mit folgenden Schwerpunkten geplant: Personalbindung, Personalpflege und Personaleinsatz. Als Zielgruppen werden angesprochen:

- AbsolventInnen bereits bestehender Studiengänge im Sozial- und Gesundheitswesen.
- AbsolventInnen von Weiterbildungen oder Studiengängen der Weiterbildungsakademien oder anderen Bildungsinstitutionen.
- Personen, die in Sozialunternehmen Personalverantwortung tragen oder künftig übernehmen werden beziehungsweise deren Aufgabengebiet die Bereiche Personalmanagement / Personalentwicklung beinhalten.

Geplant wird ein Masterstudiengang über 2,5 bis 3 Jahre mit insgesamt 120 CPs, der anschließend zur Promotion berechtigt.

Als Besonderheit des Studiums sind sowohl unterschiedliche Lernmethoden als auch verschiedene Lernorte geplant. Dazu werden Ergebnisse einer ExpertInnengruppe umgesetzt, die an der Entwicklung dieses Studiengangs beteiligt sind. Diese setzt sich aus VertreterInnen aus Hochschule, Weiterbildungsinstitutionen und Sozialunternehmen zusammen. Gemeinsam wird unter anderem entschieden, welche Lernorte und welche Lernmethoden für die verschiedenen Studieninhalte am geeignetsten erscheinen.

Neben den klassischen Lernmethoden der Hochschule wie beispielsweise Seminar, Vorlesung, Selbststudium, Studienbrief soll die Vermittlung der Inhalte mit Methoden wie Webinaren und Online-Modulen, Case Studies und Praxisprojekten in Unternehmen sowie Hospitationen, Training-on-the-Job und Planspielen umgesetzt werden.

Inhaltlich sind folgende Schwerpunkte angedacht:

**PLANUNG/STRATEGIE** Unternehmens- und Personalstrategie, Personalsteuerung, Personalgewinnungsstrategien und strategisches Personalmarketing;

**PERSONALGEWINNUNG UND AUSWAHL** Methoden der Personalauswahl, Potenzialanalyse, Ehrenamtsmanagement, Personalgewinnung, Social Media;

**BINDEN / EMPLOYER BRANDING** Arbeitszeitmodelle, Diversität und Interkulturalität, Betriebliches Gesundheitsmanagement, individuelle Methoden der Personalentwicklung, Gestaltung von Aus- und Übergängen;

**ARBEITS- UND TARIFRECHT** Kirchliches und öffentliches Arbeitsrecht;

**FORSCHEN** Wissenschaftliches Arbeiten, qualitative und quantitative Methoden;

**WAHLMODULE** Konfliktmanagement / -gespräche, Mitarbeitergespräche, Führungs- und Selbstkompetenz, Coaching, Mediation, Spiritualität.

Als Orientierung und Grundlage für die Schwerpunkte des Studiengangs dient das von Dr. Susanne Schweidtmann (Ev. Johanneswerk) entwickelte Studienmodell (siehe Illustration).

## Personalmanagement

| Personal-marketing | Personal-recruiting | Personal-integration | Personal-entwicklung | Ausstieg |
|---|---|---|---|---|
| • Arbeitgeber-attraktivität<br>• Social Media | • Potenzial-analyse | • Arbeitszeit-modelle<br>• Unternehmens-prozesse<br>• QM | • Fachlaufbahn<br>• Führungs-laufbahn<br>• Projektkarriere | • Trennung<br>• Wissens-Management |

# Funken auf vielen Kanälen

**ÖFFENTLICHKEITSARBEIT** Regelmäßige Nachrichten auf der Homepage, ausführliche Rückmeldungen per Newsletter und Aufsätze in Fachmedien sowie der Publikumspresse - auf vielfältigen Wegen informiert das BEST WSG Projekt über seine Aktivitäten.

Die Aktivitäten zur Entwicklung einer „offenen" Hochschule brauchen eine breite Unterstützung – aus diesem Grund misst das BEST WSG Projekt der Öffentlichkeitsarbeit eine besondere Rolle bei und nutzt vielfältige Möglichkeiten, um den Austausch zur „Offenen Hochschule" zu intensivieren.

**NEWSLETTER** Bereits kurz nach dem Start des BEST WSG Projekts erhielten ExpertInnen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen die erste Post aus dem Projektbüro – mit einem Newsletter wendet sich das Projekt regelmäßig an die Fachöffentlichkeit und informiert über die Fortschritte der einzelnen Projektbestandteile. Der Newsletter wird derzeit an einen Kreis von etwa 100 ausgewählten Fachleuten sowie Partnern verschickt, bisher wurden vier Newsletter im Umfang von jeweils etwa zehn Seiten zusammengestellt. Interessiert am Newsletter? Eine Anmeldung ist auf unserer Webseite möglich!

**FACHPUBLIKATIONEN** Bis September 2013 wurden folgende wissenschaftlichen Fachbeiträge veröffentlicht oder zur Veröffentlichung angenommen:

Kattmann, M. / Wieschowski, S. (2013): **Hürden abbauen, Hochschulen öffnen: Vorarbeiten zu einer Bestandsaufnahme von Studienorientierungs- und -einführungsmaßnahmen an deutschen Hochschulen.** In: Zeitschrift für Beratung und Studium.

Kriegel, M. / Schäfer, M. / Wieschowski, S. (2013): **Akademisierung in der Diskussion. Für eine Kooperation zwischen Hochschule, Weiterbildung und Unternehmen.** In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 1/2013

Kriegel, M. / Wieschowski, S. (2013): **Kooperative Curriculumsentwicklung- ein Modell zur Öffnung von Hochschulen.** In: Die neue Hochschule, Heft 4/2013

Loerbroks, K./ Schäfer, M. (2013): **Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse einer Befragung zu Personalentwicklungskonzepten und zur Attraktivität des Arbeitsfeldes.** In: Ayan, T. (Hrsg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Kölner Wissenschaftsverlag

Schäfer, M./ Loerbroks, K. (2013): **Implikationen für die Hochschule: Qualifizierungsbedarfe, Barrieren und Anreize, Zukunft von Hochschule. Ergebnisse einer ExpertInnenbefragung im Sozial- und Gesundheitswesen.** In: Ayan, T. (Hrsg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Kölner Wissenschaftsverlag

Wieschowski, S. (2013): **Hybride Studienmodelle per Videoübertragung: Akzeptanzstudie zum Einsatz von Videokonferenzsystemen als Baustein einer „Offenen Hochschule"** In: Hochschulverbund Distance Learning, Tagungsband HDL-Tagung 2013, Hybride Studienmodelle in Fernstudium und Weiterbildung, Agentur für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer an der FH: Brandenburg/Havel, 2013

Wieschowski, S. (2013): Der Associate Degree: **Ein Zukunftsmodell für die Akademisierung der Pflege in Deutschland?** In: Padua. Fachzeitschrift für Pflegepädagogik, Patientenedukation und –bildung, Heft 5/2013. Bern: Huber.

**TAGESPRESSE** Neben den wissenschaftlich fundierten Publikationen in Fachzeitschriften beteiligt sich das BEST WSG Projekt auch an der Diskussion um die Akademisierung des Sozial- und Gesundheitswesens in der breiten Öffentlichkeit. Und die Forschungsaktivitäten des Projekts BEST WSG werden inzwischen verstärkt in der öffentlichen Wahrnehmung berücksichtigt - so griff beispielsweise das Internetportal „evangelisch.de" für einen Debattenbeitrag zum Thema „Pro und Contra: Müssen Pflegekräfte studiert haben?" auf die Expertise des Projektteams zurück.

In einem Kommentar sprach sich Projektleiter Michael Kriegel für die Akademisierung der Pflege aus: „Mit Pflegegstudiengängen wird die Patientenbetreuung optimiert", heißt es in dem Beitrag, der am 28. September 2012 erschien. Kriegel wies auf die mangelnde Wertschätzung für die Pflegeberufe im öffentlichen Diskurs hin und zeigte auf, dass die Akademisierung der Pflegeberufe dringend nötig ist und allen Seiten zugute kommt.

*Alle wichtigen Informationen zum Projekt sowie aktuelle Fachaufsätze und Hinweise auf Veranstaltungen finden Sie auf unserer Webseite:* ***www.offene-fh.de***

# Präsentieren und diskutieren

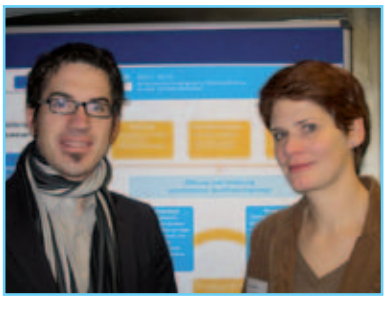
**VERANSTALTUNGEN** Die Vernetzung mit anderen Akteuren und der Austausch zu den verschiedenen Fragestellungen des Projekts sind für uns zentrale Anliegen. Dazu boten auch die zahlreichen Veranstaltungen Gelegenheit, an denen Mitarbeitende des Projekts teilgenommen haben.

Auftaktveranstaltung des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ (12/2011)

Tagung „**Einflussnahme und Steuerung von Bildungsbiographien als PE-Instrument**“ (03/2012)

Auftaktveranstaltung der wissenschaftlichen Begleitung (03/2012)

„**79. Fürsorgetag**“ des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (05/2012)



Hochschultag der Fachhochschule der Diakonie (05/2012)

Netzwerktagung „Bundeszentrale Fortbildungsinstitutionen“ (06/2012)

ZEIT-Konferenz „Hochschule & Bildung“ (06/2012)

Tagung „**Wissenstransfer in der Sozialwirtschaft**“ (06/2012)

Jahrestagung der DGWF „**Wächst zusammen, was zusammen gehört?**“(09/2012)

Tagung „**Qualität und Transparenz in der Quartären Bildung**“ (10/2012)

Tagung „**Aus- und Fortbildungsordnungen – kompetenzorientiert?**“ (10/2012)

ConSozial „**Menschen gestalten Zukunft – inklusiv und selbstbestimmt**“ (11/2012)

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik „**Ausbildung, Studium & Elternschaft**“ (11/2012)

Abschlusstagung Offene Hochschule Niedersachsen (11/2012)

Tagung der wissenschaftlichen Begleitung „**Zielgruppen lebenslanges Lernen an Hochschulen**“ (12/2012)

Tagung „**Studieren ohne Abitur**“ (01/2013)

Workshop „**Lerntechniken und Methoden für berufstätige Studierende**“ (02/2013)

Ringvorlesung „**Zukunft Hochschule – Auf der Suche nach neuen Wegen in die akademische Bildung**“ (03/2013)

Fachausschusssitzung „Soziale Berufe“ des Deutschen Vereins (05/2013)

Fachausschusssitzung „Berufliche Qualifikation des ev. Fachverbandes RWL“ (05/2013)

Treffen des Netzwerks der Nachwuchs-WissenschaftlerInnen der geförderten Projekte (05/2013)

Konstituierende Sitzung der AG Forschung der DGWF (05/2013)

HDL-Tagung „**Hybride Studienmodelle in Fernstudium und Weiterbildung**“ (06/2013)

Workshop der wiss. Begleitung „**Kompetenzentwicklung und Heterogenität**“ (06/2013)

Tagung HRK/nexus „**Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen**“ (07/2013)

# Konstruktiv und kreativ

**PROJEKTTEAM** Gemeinsam die zahlreichen Aufgaben und Herausforderungen im Projekt zu meistern, praktische und pragmatische Lösungen zu finden und das eigene fachliche Spezialwissen einzubringen, das macht die gute Mischung im Projektteam aus, welches in Bielefeld, Berlin und Mannheim arbeitet.

**TIM HAGEMANN** ist Professor für Arbeits-, Organisations- & Gesundheitspsychologie und wissenschaftlicher Leiter des Projekts. Er hat Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits- und Gesundheitspsychologie in Trier, Düsseldorf und Stanford (USA) studiert. Momentan hat er an der FH der Diakonie einen Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie inne.

**TÜRKAN AYAN** ist Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und für das Mannheimer Teilprojekt „Qualifikationsanerkennung, Berufliche Weiterbildung und Potenzialentfaltung im Sozial- und Gesundheitssektor“ verantwortlich.

**MICHAEL KRIEGEL** ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der FH der Diakonie und in der Leitung des vom Bundesbildungsministerium geförderten BEST WSG Projekts tätig. Als Leiter der AWO Bundesakademie in Berlin war er langjährig für das Fort- und Weiterbildungsprogamm des Verbandes verantwortlich.

**FRIEDERIKE BEUTER** ist Diakonin und hat Sozialarbeit sowie evangelische Theologie studiert. Sie unterstützt im Projekt den Theorie-Praxis-Transfer.

**SONJA FRIEDHOF** ist Betriebswirtin und im Projektcontrolling tätig. Sie hat ein duales Studium der Betriebswirtschaft bei den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel absolviert.

**MARTIN KATTMANN** ist Diplom-Pädagoge und befasst sich als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt mit den Themenfeldern Blended-Learning, Gestaltung von online Studienmodulen sowie Unterstützungsangeboten für die Studieneingangsphase und den weiteren Studienverlauf.

**KATHARINA LOERBROKS** ist Diplom-Sozialpädagogin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist die Einbindung und Begleitung der Kooperationspartner. Sie ist systemische Familientherapeutin und systemische Supervisorin und als Dozentin und Supervisorin tätig.

**MIRIAM SCHÄFER** ist Diplom-Pädagogin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen in der Entwicklung und Implementierung von Verfahren zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen sowie im Aufbau von Kooperationsstrukturen im Hinblick auf eine von Hochschule, Weiterbildung und Sozialunternehmen gemeinsam gestaltete Curriculumsentwicklung. Zu Anrechnungsverfahren arbeitet sie an einer Dissertation an der Universität Bielefeld.

**VIOLA STRITTMATTER** ist Erziehungswissenschaftlerin mit dem Schwerpunkt Hochschulforschung und Bildungsmanagement. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin ist sie für die Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsakademien der Freien Wohlfahrtverbände zuständig. Zu ihren Interessen und Tätigkeitsfeldern zählen die Studiengangs- und Curriculumsentwicklung, Bildungsbiografien nicht-traditioneller Studierender sowie die Akademisierung der Berufsausbildung.

**SEBASTIAN WIESCHOWSKI** ist Diplom-Journalist und war vor seinem Wechsel nach Bielefeld als Lehrkraft für besondere Aufgaben den Bereich „Mediendidaktik“ am Lehrstuhl für Didaktik der Deutschen Sprache und Literatur an der Universität Eichstätt tätig. Im Rahme des BEST WSG Projekts arbeitet er an der Universität Bielefeld an einer Dissertation zu virtuellen Seminaren.

**LUCIA MIHALI** ist Diplom-Soziologin und Diplom-Arbeitswissenschaftlerin. Als Mediatorin spezialisiert sie sich auf interkulturelle Kommunikation und ist an der HdBA zuständig für die Analyse von Erwerbsverläufen der Migrantinnen in Deutschland.

**EVA MÜLLER** ist promovierte Volkswirtin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der HdBA. Zuvor konnte sie als Doktorandin an der Universität Mannheim bereits Projekterfahrung sammeln. Im Projekt BEST WSG beschäftigt sie sich mit der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Kompetenzen. Neben ihrer Forschungstätigkeit ist sie Dozentin an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sowie an der HdBA.

**STEFANIE SOSA Y FINK** ist Diplom-Psychologin und als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der HdBA für das Thema „Aufstieg leistungsorientierter Mitarbeiterinnen“ zuständig. Über Erfahrungen in der Durchführung und Begleitung bundesweiter Projekte im Sozialwesen verfügt sie seit 2004. Neben ihrer Promotion über Aufstiegsfaktoren weiblicher Nachwuchsführungskräfte an der TU Darmstadt verfolgt sie eine Ausbildung zur systemischen Beraterin.

**JÜRGEN ZIEHER** ist promovierter Historiker und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der HdBA. Zuvor war er als Arbeitsvermittler in einer Agentur für Arbeit tätig. Im Projekt befasst er sich schwerpunktmäßig mit Quereinsteigern in Gesundheits- und Sozialberufen.

# Verbundvorhaben – BEST WSG

*Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen*

## Zielgruppenforschung

Zielgruppenerschließung und Zugänge

## Bedarfsforschung

Modell- und Studiengangsentwicklung

Erkenntnisse

Erkenntnisse

### ZIELGRUPPEN

- Berufstätige Studierende
- Quereinsteiger
- Nicht-traditionell Studierende
- Personen mit Familienpflichten
- Personen mit Migrationshintergrund

### PERSONENBEZOGENE RAHMENBEDINGUNGEN

Persönliche und soziale Voraussetzungen (u.a. berufliche Qualifikation, Motivation, Vereinbarkeit Beruf, Studium und Familie, Finanzierung, Arbeitszeitumfang)

Anreize / Barrieren

### GESELLSCHAFTLICHE UND STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

- Trend zur Akademisierung
- Anerkennungs-, Laufbahnberatung
- Arbeitgeberseitiges Engagement (PE- und OE-Strategien)
- Arbeitsmarktinstrumente
- Stellenmarktsituation für Akademikerberufe

### BEDARFSPLANUNG

- Angebots- und Bedarfsstruktur
- Arbeitsfeld und Rahmenbedingen
- Hochschulstrukturveränderungen
- Fachkräftebedarf
- Gender-Mainstreaming
- Maßnahmenbedarf in PE/OE

### MODELLENTWICKLUNG

- Innovative Studiengangsarchitektur
- Bedarfsgerechte Studiengangs- und Curriculumsentwicklung
- Neue Lernmethoden und –formate
- Studienstart und –einführung
- Kompetenzportfolio
- Theorie-Praxis-Transfer
- Kooperationsmodelle

Anrechnungsmodelle/ strukturelle Flexibilität

### PROGRAMMENTWICKLUNG

- Akkreditierung
- Pilotierung von Studiengängen
- Implementierung
- Evaluation

Konzepte

Konzepte

GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

**Michael Kriegel, M.A.**
Fachhochschule der Diakonie
www.offene-fh.de
michael.kriegel@fhdd.de

**Prof. Dr. Türkan Ayan**
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
www.bestwsg-hdba.de
tuerkan.ayan@hdba.de