

Nr. 45

# **Anrechnungspotenziale und Motivlagen von betrieblichem Bildungspersonal im Kontext der Studienangebotsentwicklung im Projekt HumanTec**

Ergebnisse einer qualitativen Befragung

Autorinnen:  
Eva-Luzia Stratmann  
Marisa Kaufhold

Human  
Tec



**FH Bielefeld**  
University of  
Applied Sciences

## Impressum

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



### **Autorinnen:**

Eva-Luzia Stratmann  
Marisa Kaufhold

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

ISSN 1433 – 4461

© Fachhochschule Bielefeld Juli 2018

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ausgangssituation und Ziele</b>	<b>3</b>
2.1	Anrechnungspraxis der FH Bielefeld	4
2.2	Fragestellungen	5
2.3	Methodik, Fallauswahl und Datenauswertung	5
2.4	Darstellung der Kategorien	6
<b>3</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse</b>	<b>7</b>
3.1	Berufsbiografien	7
3.2	Berufliche und private Rahmenbedingungen	11
3.3	Reflexion der eigenen beruflichen Entwicklung	12
3.4	Einstellungen und Erfahrungen im Bereich Anrechnung	14
3.5	Individuelle Anrechnungsszenarien im Kontext der HumanTec-Studienangebote	16
3.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	17
<b>4</b>	<b>Bedeutung der Ergebnisse für die Angebotsentwicklung im Projekt HumanTec</b>	<b>18</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>IV</b>
	<b>Anhang</b>	
	<b>A Interviewleitfaden</b>	<b>I</b>
	<b>B Tischvorlage: Aufgabenfelder der betrieblichen Bildungsarbeit</b>	<b>III</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	
Abbildung 1	Darstellung entwickelter Kategorien (eigene Darstellung)	7

## 1 Einleitung

Im Rahmen des Projekts HumanTec<sup>1</sup> werden berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals entwickelt. Für die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden ist die Möglichkeit der Anrechnung<sup>2</sup> von bereits vorhandenen Kompetenzen besonders attraktiv (Shamsul, Schürmann, Weyland & Schlindwein, 2014). Aufgrund der ausgeprägten Heterogenität betrieblichen Bildungspersonals (Kaufhold, Weyland, Harms & Stratmann, 2017) sind die berufsbiografischen Hintergründe potenzieller Studierender besonders vielfältig. Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen der Projektarbeiten Personen mit Interesse an dem Studienangebot von HumanTec befragt. Im Fokus der Gespräche stand deren Berufsbiografie mit dem Ziel, Aspekte zu identifizieren, die auf die entwickelten Studienangebote anrechenbar wären. Darüber hinaus wurden die Einstellungen und Motivlagen der befragten Personen im Bereich Anrechnung thematisiert.

Zunächst werden die Ausgangslage sowie aktuelle Bestrebungen im Themenfeld Anrechnung in Deutschland umrissen und die projektbezogenen Ziele konkretisiert (Kapitel 2). Es folgt eine kurze Darstellung der Anrechnungspraxis an der FH Bielefeld, die es im Projekt HumanTec zu berücksichtigen gilt (Kapitel 2.1). Anschließend werden die sich daraus ergebenden Fragestellungen dargestellt und das methodische Vorgehen, hinsichtlich der Durchführung sowie Auswertung der Interviews, erläutert (Kapitel 2.2 und 2.3).

In Kapitel 3 werden die Ergebnisse der Interviews anhand zuvor entwickelter Analysekatoren dargestellt und mithilfe von Ankerbeispielen konkretisiert. Ausgehend von einer berufsbiografischen Auseinandersetzung werden verschiedene Aspekte im Bereich Anrechnung, wie beispielsweise berufliche und private Einflussfaktoren, Einstellungen und Erfahrungen, aufgegriffen (Kapitel 3.2 u. 3.4).

Im letzten Kapitel werden aus den Ergebnissen konkrete Gestaltungshinweise für die Entwicklung einer Anrechnungspraxis im Projekt HumanTec abgeleitet (Kapitel 4).

## 2 Ausgangssituation und Ziele

Das Thema Anrechnung von Kompetenzen gehört, angestoßen durch den Bologna-Prozess und die forcierte Förderung lebenslangen Lernens<sup>3</sup>, zu den wichtigen Neuerungen im nationalen Hochschulkontext. Mithilfe der Anrechnung von Leistungen bzw. Kompetenzen soll insbesondere die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung verbessert werden - und dies nicht nur an der Schwelle zum Berufsleben, sondern über die gesamte Berufsbiografie hinweg. Mit der Pluralisierung der Lernorte und der Aufwertung des Arbeitsplatzes als Lernort gewinnen dabei auch informell erworbene Kompetenzen an Bedeutung (Cendon et al., 2015). Passgenaue Anrechnungsverfahren sind für nicht-traditionelle, oft berufstätige Studierende in der wissenschaftlichen Weiterbildung besonders relevant. Die Verfahren können den Studienverlauf verkürzen bzw. den Studienaufwand mindern und Studienangebote damit attraktiver machen

---

<sup>1</sup> Projekttitle: „Berufsbegleitende Studienangebote zur Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals im Humandienstleistungs- und Technikbereich“ (HumanTec), Förderlinie „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ des BMBF

<sup>2</sup> Der Begriff der Anrechnung wird in der Literatur unterschiedlich verwendet und definiert. Im hier vorliegenden Bericht meint Anrechnung den Prozess, in dem Credit Points (ECTS) anhand hochschulisch oder außerhochschulisch erbrachter Leistungen zunächst bewertet (Äquivalenz) und anschließend ggf. für ein Studium gutgeschrieben werden (Hanft, Brinkmann, Gierke und Müskens, 2014).

<sup>3</sup> Die Hintergründe des genannten Strukturwandels sowie damit zusammenhängende programmatische Veränderungen in der Bildungspolitik, auf europäischer und nationaler Ebene, werden u.a. ausführlich von Hanft, Pellert, Cendon und Wolter (2015) beschrieben.

(Shamsul et al., 2014). Die genannte Zielgruppe verfügt zudem, im Vergleich zu traditionell Studierenden, über mehr bzw. andere Anrechnungspotenziale.

Die im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote sollen zur Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals beitragen und richten sich insbesondere an beruflich Qualifizierte. Mit unterschiedlichen Studienangeboten (einzeln belegbare Weiterbildungsseminare sowie ein Masterprogramm „Berufspädagogik und betriebliches Bildungsmanagement“) werden unterschiedliche Personengruppen angesprochen. Das Thema Anrechnung wird im Kontext der Studienangebotsentwicklung im Projekt HumanTec dem Bereich *Serviceangebote*<sup>4</sup> zugeordnet, zu dem auch das Thema *Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung* gehört. Es sollen dementsprechend zielgruppenspezifische Angebote bzw. Verfahren entwickelt werden, die potenziellen Studierenden sowohl den Einstieg als auch die Bewältigung eines Studiums erleichtern. Um dies zu erreichen, sollen mithilfe von Interviews Anrechnungspotenziale der spezifischen Zielgruppe erschlossen und zudem Erkenntnisse über die damit in Verbindung stehenden Motivlagen generiert werden.

## 2.1 Anrechnungspraxis der FH Bielefeld

Die zu entwickelnden Anrechnungsverfahren im Projekt HumanTec sollen die derzeitige Anrechnungspraxis der FH Bielefeld einbeziehen. Nur so kann gewährleistet werden, dass die in HumanTec konzipierten Verfahren innerhalb der Hochschule auf Akzeptanz stoßen und in entsprechender Weise umgesetzt werden können.

Wesentliche Informationen zur Anrechnung von Leistungen an der FH Bielefeld finden sich auf der Homepage der Hochschule (FH Bielefeld, 2017) sowie in den jeweiligen Rahmenprüfungsordnungen. Ausführlichere Informationen und individuelle Fallberatungen finden in den jeweiligen Fachbereichen statt. Das ausgewiesene Informations- und Beratungsangebot richtet sich zunächst vor allem an traditionell Studierende. Weiterbildungsinteressierte werden auf den entsprechenden Seiten kaum über das Thema bzw. die Möglichkeiten informiert, sondern an zuständige Ansprechpartner\_innen verwiesen.

Bisher werden an der FH Bielefeld ausschließlich individuelle Anrechnung ermöglicht. Studierende können sich hierzu von der im jeweiligen Fachbereich zuständigen *Studienfachberatung* beraten lassen und gegebenenfalls einen formalen Antrag auf Anrechnung stellen. Der Antrag ermöglicht die Anrechnung sowohl hochschulischer als auch außerhochschulischer Leistungen. Hierzu werden die erbrachten Leistungen detailliert beschrieben (Bezeichnung, Hochschule/Einrichtung, Bewertung/Note, Leistungsart, Datum der Leistungserbringung, ggf. ECTS-Punkte und Workload/Arbeitsaufwand in Stunden) und entsprechende Nachweise (z.B. Transcript of Records, Teilnahmebescheinigungen) beglaubigt beigefügt. Der oder die Antragsteller\_in gibt ebenfalls konkret an, welche Module der FH Bielefeld angerechnet werden sollen und erläutert seinen/ihren Vorschlag. Die Anrechnung von Leistungen erfolgt ausschließlich auf Modulebene. Es ist nicht möglich ganze Semester pauschal anrechnen zu lassen.

Anrechnungsanträge werden im Prüfungsamt der FH Bielefeld geprüft und durch den *Prüfungsausschussvorsitz* der jeweiligen Lehreinheit entschieden. Insbesondere im Fall eines negativen Bescheids wird die Entscheidung des Prüfungsausschusses schriftlich begründet. Der/die Antragsteller\_in erhält anschließend einen entsprechenden Bescheid. In der Prüfungsverwaltung der FH Bielefeld werden Anrechnungsfälle gesammelt. Obwohl hierdurch in einigen Fällen der Eindruck entsteht, dass Leistungen in bestimmten Studienangeboten der FH Bielefeld pauschal angerechnet werden, bleibt es formal immer

---

<sup>4</sup> Neben den Studienangeboten werden im Projekt HumanTec auch sog. Serviceangebote (Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende) entwickelt. Neben Angeboten im Bereich Anrechnung werden in diesem Kontext weitere Angebote im Bereich der Studienorientierung, -vorbereitung und -begleitung entwickelt.

bei einem individuellen Verfahren. Für das Projekt HumanTec ergeben sich aus der Anrechnungspraxis der FH Bielefeld verschiedene Anknüpfungsaspekte.

Zum einen gilt es, mögliche Anrechnungspotenziale des betrieblichen Bildungspersonals zu erschließen. Aufgrund der ausgeprägten Heterogenität dieser Zielgruppe (Kaufhold et al., 2017) und damit einhergehend sehr unterschiedlichen Bildungsbiografien kann es hierbei nur um eine Annäherung im Sinne eines exemplarischen Einblicks gehen. Entsprechende Erkenntnisse sollen in die Entwicklung von Serviceangeboten, die die berufsbegleitenden Studienangebote flankieren sollen, einfließen. Darüber hinaus sollen sie der erfolgreichen Implementierung der Studienangebote dienen, indem die aufbereiteten Erkenntnisse an beteiligte Hochschulakteure, wie zum Beispiel den Prüfungsausschuss, weitergegeben und dort als Orientierungshilfe herangezogen werden können.

Zum anderen ist es Ziel, mehr über die Motivlagen der Zielgruppe der entwickelten Studienangebote im Kontext von Anrechnung zu erfahren. Auf Basis der dabei generierbaren Erkenntnisse können gezielt entsprechende Serviceangebote für Studieninteressierte der HumanTec-Studienangebote im Bereich Anrechnung konzipiert werden, die das bisherige Angebot der FH Bielefeld erweitern. Auch im Bereich der Motivlagen sollen die Ergebnisse zur Kooperation mit zuständigen Stellen, wie z.B. der *Zentralen Studienberatung* und der *Hochschulkommunikation*, genutzt werden.

## 2.2 Fragestellungen

Aus den oben beschriebenen Hintergründen und Zielen sowie der Anrechnungspraxis der FH Bielefeld ergeben sich für das Projekt HumanTec die folgenden Fragestellungen:

- (1) Über welche Anrechnungspotenziale verfügen berufserfahrene Studieninteressierte im Hinblick auf die im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote?

Anrechnungspotenziale werden durch einen sogenannten Äquivalenzabgleich ermittelt. Hierbei werden die Angaben der Interviewteilnehmer\_innen zu ihrer Berufsbiografie (z.B. Bildungsabschlüsse, Zertifikate, informell erworbene Kompetenzen usw.) mit den HumanTec-Studienangeboten abgeglichen.

- (2) Welche Motivlagen von Studieninteressierten sollten hinsichtlich der Anrechnung von Kompetenzen bei der Entwicklung von Serviceangeboten im Projekt HumanTec Berücksichtigung finden?

Mit dieser Fragestellung wird hinterfragt, wie potenzielle Studieninteressierte persönlich zur sich etablierenden Anrechnungspraxis an deutschen Hochschulen stehen und welche beruflichen und privaten Rahmenbedingungen in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen. Die Ergebnisse ermöglichen ein besseres Verständnis für die Sichtweise der Studieninteressierten und werden als eine Grundlage für die Konzipierung von Informations- und Beratungsangeboten genutzt.

In den folgenden Abschnitten werden das methodische Vorgehen sowie die Fallauswahl und die anschließende Datenauswertung anhand von Auswertungskategorien beschrieben.

## 2.3 Methodik, Fallauswahl und Datenauswertung

Zur Beantwortung der aufgeführten Forschungsfragen wurden biografische, teilnarrative Leitfadenterviews durchgeführt. Der Leitfaden (vgl. Anhang) ist auf ein Erzählaufforderung-Erzählung-Schema ausgerichtet. Entsprechend der Ideallinie qualitativer Interviewverfahren wurde der Leitfaden so offen wie möglich und so strukturiert wie nötig gestaltet (Baur & Blasius, 2014). Das Strukturierungsmaß nimmt, im Sinne des verfolgten Forschungsinteresses, im Laufe des Interviews zu. Für einige Leitfragen wurden zusätzlich Vertiefungsfragen formuliert, die bei Bedarf ergänzend

gestellt wurden. Darüber hinaus diente eine Übersicht über die Aufgabenfelder der betrieblichen Bildungsarbeit (vgl. Anhang) als zusätzlicher Stimulus.

Die Interviews wurden von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen des Projekts HumanTec konzipiert, geführt und ausgewertet. Diese besitzen eine thematische Expertise und sind mit den befragten Personen durch die vorhergehende Erprobungsphase<sup>5</sup> im Projekt HumanTec bereits vertraut. Da die Teilnehmer\_innen der Erprobung nicht nur der Zielgruppe der hier im Fokus stehenden Interviews entsprachen, sondern durch die Erprobung auch bereits mit den entwickelten Studienangeboten in Berührung gekommen waren, wurden diese über die anstehende Erhebung im Bereich Anrechnung informiert und um Mitwirkung gebeten. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig. Dies ist insofern relevant, als dass eine gemeinsame Vertrauensbasis besonders bei biografischen Interviews eine wichtige Rolle spielt und Vorkenntnisse der Teilnehmer\_innen bezüglich der im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote gezielt miteinbezogen werden konnten.

Insgesamt wurden fünf Personen befragt, die im Bundesland Nordrhein-Westfalen in unterschiedlichen Bereichen der betrieblichen Bildungsarbeit tätig sind. Die befragten weiblichen (4) und männlichen (1) Personen arbeiten in der Technikbranche (Kürzel BBP1) sowie in der Humandienstleistungsbranche (Kürzel BBP2-5). Sie verfügen mindestens über einen ersten Studienabschluss (z.B. Bachelor) sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung.

Die Interviewer\_innen beherrschen Gesprächstechniken und haben Erfahrungen in der Durchführung von Interviews. Die Interviews wurden in für die Teilnehmer\_innen vertrauten Räumlichkeiten durchgeführt (Räumlichkeiten der FH Bielefeld / Arbeitsplatz der Teilnehmer\_innen) und dauerten durchschnittlich ca. 60 Minuten. Mithilfe eines Audiomitschnitts wurden die Interviews aufgezeichnet. Bei der Transkription wurden die Transkriptionsregeln für die computergestützte Auswertung (Kuckartz, 2007) beachtet, um die anschließende Auswertung mittels der Software MaxQDA zu erleichtern.

Die Datenauswertung erfolgte nach dem Verfahren der Qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2016). Hierzu wurden anhand theoretischer Erkenntnisse sowie der Schwerpunktsetzungen des Interview-Leitfadens zunächst Hilfskategorien generiert. Im Laufe der Auswertung wurden diese dann am Material zu den eigentlichen Auswertungs- und Subkategorien weiterentwickelt. Die Entwicklung von Kategorien (s.u.) erfolge also zunächst deduktiv, noch bevor mit der Auswertung begonnen wurde. Erst danach bzw. während der Auswertung wurden weitere Kategorien induktiv (s.u.) anhand des Materials entwickelt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf den Handlungen der Befragten (Prozesse, Aktivitäten und Konzepte). Die Konstruktion des Auswertungsschemas, anhand dessen die Analyse durchgeführt werden soll, basiert auf dem Prinzip des „thematischen Kodierens“ (Kuckartz, 2007). Die transkribierten Interviews werden, in pseudonymisierter Form, mit der Analysesoftware MaxQDA weiterverarbeitet. Einzelne Textabschnitte werden dabei markiert und den Kategorien zugeordnet (kodiert). Für jede Kategorie werden Ankerbeispiele aus dem Material definiert, die eine prototypische Funktion erfüllen. Die korrekte Zuordnung von Textteilen zu den Kategorien wird damit erleichtert. Hierbei werden Wissensbestände und Annahmen über den Forschungsgegenstand, die im Prozess hinterfragt und gegebenenfalls neu gedeutet oder revidiert wurden, bewusst einbezogen, sodass es sich nicht um ein rein induktives Vorgehen handelt.

## **2.4 Darstellung der Kategorien**

Die Kodierung des gesamten Materials orientierte sich zunächst an den deduktiv entwickelten Kategorien. Gleichzeitig werden, mit dem Ziel größtmöglicher Offenheit für

---

<sup>5</sup> Die sog. Erprobungsphase umfasste die teilweise Erprobung der entwickelten Studienangebote im Projekt HumanTec. Eine umfassende Darstellung der Erprobungsaktivitäten sowie der Ergebnisse der Evaluation sind im Evaluationsbericht dargestellt (Kaufhold, 2018).

die Ergebnisse der Interviews, neue Kodes und Kodierungen festgehalten. Im Auswertungsprozess entsteht so ein neues Kategoriensystem. Die folgende Darstellung (siehe nächste Seite) beinhaltet alle Kategorien, die zur Strukturierung des Datenmaterials verwendet wurden.

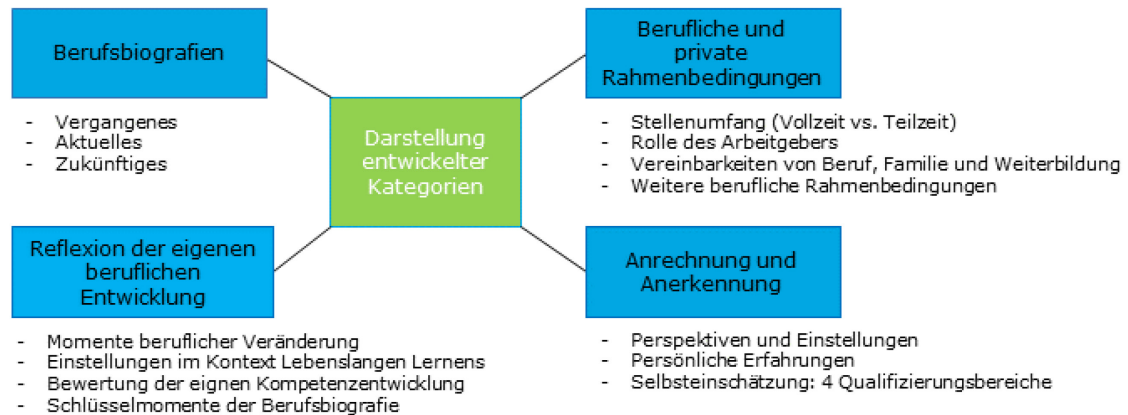


Abbildung 1 Darstellung entwickelter Kategorien (eigene Darstellung)

### 3 Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Interviews dargestellt. Die Darstellung erfolgt anhand der oben beschriebenen entwickelten Kategorien. Zunächst stehen hierbei berufsbiografische Angaben sowie Angaben zu beruflichen und privaten Rahmenbedingungen im Vordergrund. Anschließend werden in diesem Kontext stehende Anrechnungsthemen in den Blick genommen. Die Ergebnisse werden im letzten Abschnitt des Kapitels zusammengefasst.

#### 3.1 Berufsbiografien

In diesem Kapitel werden die berufsbiografischen Hintergründe der befragten Personen dargestellt. Hierbei geht es zunächst um den Übergang von der allgemeinbildenden Schule, zum Beispiel, in die berufliche Bildung oder ins Studium und den Verlauf dieses neuen Lebensabschnitts. Anschließend stehen zentrale berufliche Stationen sowie Fort- und Weiterbildungsaktivitäten und schließlich der Einstieg in die betriebliche Bildungsarbeit, aktuelle Tätigkeiten sowie die Pläne der Befragten für die berufliche Zukunft im Fokus der Betrachtungen.

Alle befragten Personen haben einen mittleren Schulabschluss erworben und anschließend eine Berufsausbildung, vor allem im Humandienstleistungs- bzw. Technikbereich, absolviert. Größtenteils haben sie im Rahmen oder im Anschluss ihrer Ausbildung die Fachhochschulreife erworben. Es folgte der Einstieg ins Berufsleben. Die befragten Personen haben vielfältige berufliche Stationen durchlaufen und ihr Tätigkeitsfeld währenddessen ständig erweitert oder verändert. Nachdem Aufgaben und Arbeitsbereiche zunächst berufsfachlich geprägt gewesen waren, kamen nach und nach immer mehr Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit hinzu.

Der Einstieg in die betriebliche Bildungsarbeit erfolgte bei allen Befragten bereits in den ersten Jahren ihrer beruflichen Tätigkeit und aus einer gewissen Begabung bzw. einem Interesse an Bildungsthemen heraus. Zu Beginn standen dabei die Beratung von und die Wissensweitergabe an Kolleg\_innen sowie die Begleitung Auszubildender im Vordergrund.

*„Und habe in der Zeit meiner Fachweiterbildung, habe ich auch Schüleranleitung gemacht. Und das war so, dass die Schüler immer fanden,*



*dass ich unheimlich gut erklären kann. Also so komplizierte Sachverhalte, wie in der Sendung mit der Maus einfach dargestellt." (BBP 4)*

*„Ich habe in der Zeit dann auf der Station eben regulär im Pflegedienst gearbeitet, habe aber auch relativ bald angefangen, neue Mitarbeiter einzuarbeiten, Schüler einzuarbeiten. Und dann kam irgendwann der Gedanke, wir bräuchten auf dieser Station eigentlich mal jemanden, der sich auch für die länger jährlich tätigen Mitarbeiter bemüht, die Fortbildungen aufbaut, organisiert, durchführt. Vielleicht auch einfach ganz gezielt (...) nochmal Anleitungen anbietet, und da hatte ich das Glück, dass ich da halt reinrutschen konnte und bin über den Weg so ein bisschen in, ja, Bildungstätigkeiten reingekommen." (BBP 5)*

Einige Befragte geben außerdem an, zeitweise oder regelmäßig in Projekten mitzuarbeiten. Für alle Befragten kamen im Laufe der Jahre auf unterschiedlichen Ebenen auch Aufgaben in den Bereichen Leitung bzw. Management hinzu. Die Befragten wechselten im Laufe der Jahre nur selten den Arbeitgeber.

*„Und jetzt haben sich ja meine Aufgaben auch nochmal geändert, weil ich die Leitung der Fort- und Weiterbildung übernommen habe, vor drei Jahren. Und jetzt habe ich hier (...) nochmal ganz andere Aufgaben. Ich habe natürlich immer noch großes Interesse daran, soweit wie es mir zeitlich möglich ist, an dieser curricularen Arbeit, an dem Prüfungswesen, an den Evaluationen mitzuarbeiten. Aber meine Arbeit hat sich auch nochmal in eine andere Richtung verändert, nämlich insgesamt diese Abteilung weiterzuentwickeln." (BBP 3)*

Im Kontext sich verändernder beruflicher Tätigkeiten und Anforderungen spielt auch das Thema Fort- und Weiterbildung für die Befragten bereits seit Beginn der beruflichen Laufbahn eine zentrale Rolle. Während zu Beginn berufliche Fachweiterbildungen im Vordergrund stehen, gewinnen Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit nach und nach an Bedeutung. Diese umfassen sowohl verpflichtende Weiterbildungen, wie der sogenannte *Praxisanleiterschein*, als auch nicht-verpflichtende Weiterbildungen, häufig in den Bereichen Beratung und Coaching sowie Qualitätsmanagement. Neben kurzfristigen Angeboten nehmen die Befragten auch umfangreichere Bildungsangebote, wie die Fortbildung zum/zur Aus- und Weiterbildungspädagog\_in, wahr. Insgesamt reichen die Fort- und Weiterbildungsformate, an denen die befragten Personen teilgenommen haben, von Tagesseminaren bis zu mehrwöchigen Weiterbildungsprogrammen.

*„(...) das reicht mir wieder nicht so und habe dann mich sehr schnell gemeldet oder bin, weiß ich auch nicht, gefunden worden glaube ich eher, um Auszubildende in den Praxisphasen, als Praxisphasenbetreuer, zu begleiten (...) und das hat mich dann eigentlich dazu gebracht, dann natürlich sehr schnell den Ausbilderschein an sich erst mal zu machen." (BBP 2)*

*„Ich habe dann hier im Haus, also hier in der Abteilung, mich mit Qualitätsmanagement beschäftigt und habe in dem Rahmen nochmal eine Weiterbildung zum Qualitätsmanager, Qualitätsbeauftragten besucht. (...) Das war, ja, eine relativ kurze Weiterbildung von einigen Wochen." (BBP 5)*

Sowohl interne Angebote als auch Angebote externer Anbieter wurden von den Befragten belegt. Einige der Befragten nahmen auch an akademischen (Weiter-)Bildungsangeboten teil. Alle Befragten geben an, sich in bestimmten beruflichen Phasen intensiv mit dem Thema Studium auseinandergesetzt und ihre individuellen Möglichkeiten und Perspektiven erwogen zu haben. Einige der Befragten haben daraufhin ein (berufsbegleitendes) Studium (Bachelor/Diplom) absolviert.

*„(...) aber ich wollte eigentlich mein Erfahrungswissen, eigentlich mit einer pädagogischen Qualifikation verknüpfen, um das weiterzugeben. Und ich wollte nicht etwas ganz Neues anfangen. Und dann bin ich angefangen, mich mit der Uni auseinander zu setzen. (...) Und ich habe dann an der Uni angefangen, Diplompädagogik mit dem Nebenfach Psychologie und als Studienschwerpunkt, eben Jugend- und Erwachsenenweiterbildung zu studieren.“ (BBP 3)*

*„Relativ bald nach dieser Pflegeberaterweiterbildung, der zweiten Weiterbildung, habe ich mich an der Uni Bielefeld für Erziehungswissenschaften um einen Studienplatz bemüht. Nun war ich ja ohne Abitur oder Fachhochschulreife, habe da eine Einstufungsprüfung mitgemacht, bin aufgenommen worden und habe auch studiert, damals noch Diplomstudiengang Erziehungswissenschaften (...) mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung.“ (BBP 5)*

Im Rahmen des Projekts HumanTec wurden anhand einer umfassenden Literatur- und Studienanalyse sowie eigener Erhebungen vier zentrale Aufgabenfelder betrieblichen Bildungspersonals herausgearbeitet und beschrieben. Diese umfassen die Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung (1), die Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse (2), das Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit (3) sowie die Steuerung komplexer (Unternehmens-)Prozesse (4) (Kaufhold et al., 2017, 111). Die im Projekt entwickelten Studienangebote greifen diese Aufgabenfelder gezielt auf.

Im Verlauf der Interviews wurden die Befragten gebeten, die eigenen beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben anhand einer stichpunktartigen Übersicht der entwickelten Aufgabenfelder (siehe Anhang) zu erläutern. Die Vielfalt der genannten Tätigkeiten deckt die im Projekt HumanTec zuvor herausgearbeiteten Aufgabenfelder betrieblichen Bildungspersonals (Kaufhold et al., 2017) vollständig ab. Bei der Zuordnung der Tätigkeiten zu den vier Aufgabenfeldern zeigte sich außerdem, dass Tätigkeiten im Bereich *Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse* sowie im Bereich *Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung* (Aufgabenfelder 1 & 2) genauso häufig genannt wurden, wie Tätigkeiten in den Bereichen *Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit* (3) und *Steuerung komplexer (Unternehmens-) Prozesse* (4). Im Folgenden werden die den Aufgabenfeldern zugeordneten Tätigkeiten exemplarisch aufgeführt.

(1) Die Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung

*„Unterweisung, Anleitung, Befähigung, Betreuung und Beratung von Aus- und Weiterzubildenden, ja, auf jeden Fall. Coaching, Mentoring, (...) ja.“ (BBP 5)*

(2) Die Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse

*„das ist ja auch mein fast täglich Brot, diese Konzeption, Evaluation und bewerten von betrieblichen (...) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.“ (BBP 4)*

(3) Das Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit

*„Und genau, Implementierung neuer Bildungsangebote; da bin ich zum Beispiel jetzt mit unserer - mit dieser Pflegelernwerkstatt, das ist zum Beispiel nochmal etwas ganz Neues.“ (BBP 4)*

(4) Die Steuerung komplexer (Unternehmens-) Prozesse

*„(...) hat natürlich auch sehr viel damit zu tun, also alles, was so in Richtung Projektmanagement geht (BBP 1)*

*„(...) dass wir da nochmal anders gucken. Qualitätsmanagement in einzelnen Maßnahmen, das haben wir jetzt eigentlich überall mit drin.“ (BBP 4)*

Die Befragten wurden auch gebeten, die aus ihrer Sicht zur Bewältigung der genannten Tätigkeiten benötigten Kompetenzen zu benennen. Dabei zeigt sich eine entsprechend große Bandbreite. Die Befragten betonen dabei insbesondere grundlegende Fähigkeiten strukturierten Arbeitens im Umgang mit einer großen Aufgabenvielfalt und Zeitdruck. Gleichzeitig werden auch Kompetenzen im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens aufgeführt.

*„(...) in jedem Moment kommt wieder eine neue Information und die zuzuordnen auch für so eine eigene Arbeit zuzuordnen (...). Möglichkeiten sehr schnell zu entdecken und zusammen zu fügen, also auf der einen Seite meldet sich irgendwo mal einer und sucht noch eine Ausbildungsstelle als Veranstaltungskaufmann und drei Wochen später kommt irgendwie eine Mail, wir suchen noch jemanden und das wieder zusammen zu bringen an der Stelle, wo man schon 20000 andere Themen zwischendurch hatte.“ (BBP 1)*

*„(...) wie man was recherchiert, wo man recherchiert, welche Fakten und Daten man nutzen kann und sollte, um das einfach auch mal ein bisschen tiefgründig zu machen und auch belegen zu können.“ (BBP 2)*

Darüber hinaus wird die Verknüpfung berufsfachlicher Kenntnisse und Erfahrungen mit berufspädagogischen Kompetenzen von den Befragten hervorgehoben.

*„Ich glaube, dass ich einen Großteil an Akzeptanz habe, weil die Leute wissen, dass ich - jetzt nicht mehr, aber bis vor eineinhalb Jahren - ganz konkret am Bett, am schwerkranken Menschen gearbeitet habe.“ (BBP 5)*

*„(...) wenn man durchgeführt wird durch eine Abteilung, wo irgendetwas gefertigt wird, da muss man schon irgendwo auch mal eine Drehmaschine von einer Fräsmaschine unterscheiden können, sonst ist das einfach peinlich.“ (BBP 1)*

Die Befragten nennen außerdem eine große Bandbreite berufspädagogischer Fach- und Methodenkompetenzen sowie spezifischer Sozial- und Selbstkompetenzen.

*„Da ich finde, dass man sehr viel Wissen mitbringen muss, wie verläuft denn curriculare Arbeit? Wie verbinden wir – auch gerade hier in diesen Fachweiterbildungen ist das total wichtig – die ganzen Themen, die sich mit Transfer von Theorie in die Praxis beschäftigen, mit Evaluation.“ (BBP 3)*

*„Also erst mal ein Einfühlungsvermögen. Offen, man muss immer offen sein für den Gegenüber auch, und ehrlich. Also ich finde schon, dass man das auch mal ehrlich sagen kann, wenn irgendwas nicht gut läuft.“ (BBP 2)*

Bei der Beschreibung zukünftiger beruflicher Vorhaben und Pläne zeigen die Befragten insgesamt ein sehr hohes Interesse an Fort- und Weiterbildung sowie beruflicher Veränderung bzw. Weiterentwicklung. Sie sind insbesondere an aktuellen und zukunftsweisenden Themen wie im Bereich der Nutzung digitaler Medien interessiert aber auch an der Erweiterung und Vertiefung berufspädagogischer (Basis-)Kompetenzen. Bezogen auf die obenstehenden vier Aufgabenfelder betrieblicher Bildungsarbeit sehen die Befragten vor allem in den Feldern drei (*Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit*) und vier (*Steuerung komplexer (Unternehmens-) Prozesse*) für sich einen Weiterbildungs- bzw. Entwicklungsbedarf. Allerdings fehle es ihrer Erfahrung nach an inhaltlich passenden Angeboten auf einem ihren Kompetenzen und Erfahrungen gerecht werdenden Niveau.

*„E-Learning ist etwas, was auch hier in der Weiterbildung natürlich einzieht, wo ich aber immer wieder merke, dass man da doch gehörig Wissen zu braucht. (...) Vor allen Dingen dann, wenn ich halt dieses E-Learning, Blended-Learning-Anteile wirklich in einem Konzept einbauen will, wenn ich*

*es offensiv nutzen will, wenn ich Präsenz-Distanz-Phasen damit füllen will und diese Medien nicht als eine reine Datenablage nutze." (BBP 5)*

*„Also als Abschluss würde ich schon gerne noch den Berufspädagogen, (...) machen, (...). Aber es ist natürlich eine zeitliche Geschichte, also ich wollte natürlich erst mal so meine Einarbeitung jetzt abwarten und hatte mir eigentlich schon vor einem Jahr vorgestellt, ach das könntest du dann auch zwischendurch mal lernen." (BBP 1) „Aber vier würde ich, also ich würde im Moment sagen, zwei und drei; da wären wahrscheinlich auch Thema, aber ich würde den Schwerpunkt auf vier, ‚Steuern komplexer Unternehmensprozess‘ legen." (BBP 3)*

*„Die Werbung dazu fehlt oft, also das ist so meine Erfahrung. Man weiß, also ich als Praxisanleiter wusste nicht, wo kann ich mich hinwenden, was gibt es für Möglichkeiten, wo kann man mal nachschauen. Ich finde, da wird zu wenig gemacht." (BBP 2)*

Innovative, zeitlich flexible und überschaubare Angebote seien besonders attraktiv, vor allem um den antizipierten Hürden im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Privatleben begegnen zu können (siehe hierzu auch Kapitel 1.4.2 *Berufliche und private Rahmenbedingungen*).

*„Ich würde das ja alles neben meiner vollen Stelle machen, weil (...) einfach die Arbeitsdichte so hoch ist, ich könnte mich hier gar nicht herausziehen für einen deutlichen Anteil an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen." (BBP 5)*

*„Gezielte Seminare, so etwas wie beispielsweise jetzt die Reihe, die an der FH angeboten wurde. So etwas, das kann ich mir wohl vorstellen, also in einem zeitlich überschaubaren Rahmen, auch von der Belastung her überschaubar." (BBP 5)*

### **3.2 Berufliche und private Rahmenbedingungen**

In dem nun folgenden Abschnitt werden die aktuellen beruflichen und privaten Rahmenbedingungen der befragten Personen beleuchtet. Diese Informationen sollen Aufschluss darüber geben, inwiefern die Teilnahme an (wissenschaftlichen) Weiterbildungsangeboten durch hemmende oder unterstützende Faktoren beeinflusst wird.

Ein Teil der Befragten gibt an, dass private Umstände die Teilnahme an umfangreicheren beziehungsweise langfristigen Weiterbildungsangeboten erschweren. Ohnehin knappe zeitliche Ressourcen würden durch private, vor allem familiäre, Verpflichtungen weiter beschränkt. Auch mangle es teilweise an Verständnis für den Nutzen und Wert von Weiterbildung. Die Befragten müssen sich teilweise für ihre Weiterbildungsvorhaben rechtfertigen. Dies gelte sowohl für das private als auch für das kollegiale Umfeld. In beiden Bereichen seien Weiterbildungsteilnehmer\_innen auf die Unterstützung Anderer angewiesen.

*„(...) also da habe ich eben auch viel von meinem Freundeskreis aufgeben müssen. Weil die das natürlich verstanden haben, weil die gesagt haben: ‚Was machst du da eigentlich und wofür und für was?‘" (BBP 3)*

*„Und manchmal sind natürlich auch Situationen aufgetreten, wo ich nicht aufgepasst habe oder wo mir hier sozusagen - ja, wo auch Fehler passiert sind. Weil das eben nicht mehr so gut zusammen zu bringen war, studieren und arbeiten, hier. Und die, die es dann wussten, haben gesagt: ‚Na ja, also jetzt musst du dich aber mal entscheiden, was willst du denn eigentlich?‘. Also es kam nur Druck, es kam keine Unterstützung, weil die das nicht wollten." (BBP 3)*

*„(...) wo ich wieder angefangen habe, das war auch zum gleichen Zeitpunkt so, dass meine Kinder aus dem Haus gegangen sind zum Studieren, also ich auch wieder einfach mehr Zeit und mehr Luft hatte.“ (BBP 1)*

Vor allem im Kontext längerfristiger Weiterbildungsaktivitäten thematisieren die Befragten die (vorübergehende) Reduzierung des Stellenumfangs. Viele der Befragten wünschen sich derartige Lösungen, nur selten seien entsprechende Anfragen bei den jeweiligen Arbeitgebern jedoch erfolgreich. Die Befragten weisen an dieser Stelle außerdem darauf hin, dass es sich um ein sensibles Thema handle und Arbeitgeber entsprechend vorsichtig befragt werden müssten. Eine Schwierigkeit sei außerdem, den Stellenumfang nach einer längeren Weiterbildung wieder zu erhöhen, sodass im Vorhinein möglichst bindende Absprachen getroffen werden müssten. Vor allem wenn berufliche Aufgaben sowohl im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit als auch parallel im fachlichen Bereich lägen, sei die Organisation der Arbeitszeit besonders komplex.

*„Ich habe damals mit einer 0,75 Stelle, hier diese Fachweiterbildung geleitet. Das war ein bisschen problematisch, weil ich während des Studiums, bin ich auf eine halbe Stelle zurückgegangen und das war ein bisschen schwierig sozusagen, die wieder aufzustocken. Denn hier, das muss man einfach sagen, waren die nicht bereit, mich freizustellen. Die haben halt gesagt, wenn ich so einen Weg gehen möchte, dann muss ich das sozusagen auf eigene Kappe nehmen. Also auch diese - sozusagen diese Möglichkeit; ja, ich möchte studieren, aber dann bitte, ist das mein persönliches Vergnügen. Ich bekam keine finanzielle Unterstützung.“ (BBP 3)*

Die Befragten, die ein Studium neben ihrer beruflichen Tätigkeit absolviert haben, geben an, dass sie ihre wöchentliche Arbeitszeit für die Zeit des Studiums reduzieren konnten. Die Rolle des Arbeitgebers im Kontext von Weiterbildung wird von den meisten Befragten eher kritisch gesehen. Diese würden häufig befürchten, dass aktuelle Aufgaben unter einer Weiterbildungsteilnahme leiden könnten und im Anschluss, zum Beispiel an ein Studium, höhere Gehaltsansprüche entstünden. Nur selten seien Sie zu einer finanziellen Unterstützung tatsächlich bereit. Finanzielle und/oder zeitliche Unterstützung beziehungsweise Entlastung gäbe es häufig nur bei verpflichtenden Fort- und Weiterbildungen, wie beispielsweise dem sogenannten *Praxisanleiterschein* oder wenn das Unternehmen/die Einrichtung den entsprechenden Nachweis oder die Kompetenzen, die durch eine Weiterbildung erlangt werden können, dringend benötige.

*„Und manchmal kam bei mir so an: ‚Na ja, so wir haben vielleicht auch gehofft, dass du es aufgibst‘, weil damit nicht Ansprüche von meiner Seite irgendwie hier an den Arbeitgeber entstehen. Was weiß ich, eine höhere Bezahlung.“ (BBP 3)*

### **3.3 Reflexion der eigenen beruflichen Entwicklung**

Die folgenden Darstellungen greifen die reflexiven Aspekte der berufsbiografischen Betrachtungen auf, die von den Befragten thematisiert wurden. Im Fokus der Betrachtungen stehen hierbei insbesondere Entscheidungs- und Schlüsselmomente, die allgemeinen Einstellungen zum (lebenslangen) Lernen und die kritische Bewertung von Kompetenzen.

Die berufsbiografischen Darstellungen der Befragten zeigen durchweg eine intensive und kritische Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Zielen. Die Befragten geben an, die eigene Situation, unter anderem im Hinblick auf Zufriedenheit sowie Entwicklungspotenziale und -ziele, bereits seit Beginn ihrer beruflichen Ausbildung regelmäßig zu hinterfragen und neu zu bewerten. Damit einher geht die Bereitschaft, neue Wege einzuschlagen.

*„Also ich habe eigentlich nie von Anfang an geplant, was willst du eigentlich in zehn oder in zwanzig Jahren machen, sondern ich habe eigentlich immer*

*nur geguckt, was ist so der nächste Schritt, weil das reichte mir eigentlich auch immer aus und das mache ich auch heute noch so, also ich plane nicht bis zur Rente also fort, sondern ich gucke mir einfach an, was möchte ich als nächstes machen, was ist interessant?" (BBP 2)*

Die Befragten äußern ein hohes Interesse daran, den eigenen Lernprozess mitzugestalten. Sie lernen gerne und sehen Fort- und Weiterbildung in diesem Zusammenhang auch als eine Art der Selbstverwirklichung an und als eine Möglichkeit, neuen Herausforderungen zu begegnen.

*„Also das ist vielleicht auch die Erfahrung so aus der Vergangenheit, sich nicht so sehr darauf zu verlassen und zu hören, was der Arbeitgeber/ Sondern ich sage mir, ich kann am allerbesten einschätzen, was und in welcher Form ich Unterstützung benötige, um hier auch gute Arbeit zu leisten.“ (BBP 3)*

*„Ja, da sind einige gewesen. Also ich bin eigentlich immer in Fortbildung, eigentlich kontinuierlich. Also das ist jetzt auch, bei euch ist es ja jetzt zu Ende erst mal und dann bin ich schon wieder am planen (...). Weil ich das auch gerne mache. Also ich glaube, das ist auch so der Grund, weshalb ich in den Bildungsbereich gegangen bin. Weil ich das einfach schön finde. Also mir geht es da immer ganz gut mit.“*

Die oben genannten Einstellungen werden von den Befragten häufig mit bestimmten Schlüsselmomenten in Verbindung gebracht. Die Befragten, die ein Studium absolviert oder die Aufnahmeprüfung für ein Studium geschafft haben, geben beispielsweise an, dass dies ein wichtiger Erfolgsmoment für sie gewesen sei, der ihnen Selbstvertrauen verliehen habe.

*„Ich war total stolz auf mich, dass ich diesen ziemlich langen Weg, immer wieder des Lernens und so, gegangen bin. Also trotz aller Steine und Hindernisse, die mir in den Weg gestellt wurden. Und gleichzeitig habe ich aber auch gedacht, ich will da noch weitermachen und ich bin auch noch nicht zu Ende. Also so (...) habe ich an einem Promotionskolleg teilgenommen, an der Technischen Universität in Dortmund.“ (BBP 3)*

Die Befragten beschreiben auch kritische Momente ihrer Berufsbiografie, in denen sie Umwege und Hürden bewältigen mussten. Hierbei wird von den Befragten immer wieder betont, dass die gesammelten Erfahrungen dafür genutzt werden, andere auf empathische Weise auf ihrem beruflichen Entwicklungsweg zu unterstützen und die dabei gewonnenen Einsichten weiterzugeben.

*„Und für mich war das jetzt unheimlich wichtig, auch mal diese Erfahrung zu machen, weil es lief immer alles glatt, ja, und ich konnte mir auch nie vorstellen, dass man mal in so eine Situation hineinkommt und ich glaube, ich habe jetzt auch eine ganz andere, ja, ein ganz anderes Verständnis dafür, wie man sich auf einmal fühlen kann, wenn auf einmal so etwas passiert.“ (BBP 1)*

Auch bei der Bewertung der eigenen Kompetenzen zeigen die Befragten eine differenzierte und kritische Haltung. Sie geben häufig an, dass ihnen fundierte berufspädagogische Kompetenzen fehlen und sie damit in ihrem beruflichen Alltag an spürbare Grenzen stoßen. Die Befragten, die kein (pädagogisches) Studium absolviert haben, geben zum Beispiel an, dass ihnen insbesondere vertiefte theoretische Kenntnisse sowie Fähigkeiten im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens fehlten. Neben einer hohen Motivation diese Dinge anzugehen, steht dabei zum Teil die Befürchtung, einem ganzen Studium – aus ganz unterschiedlichen Gründen – nicht gewachsen zu sein.

*„(...) dass ich so dachte; na ja, aber so viel so unterrichtliche Tätigkeiten, da fehlen dir irgendwie Kompetenzen. Ich habe mich da oft in Situationen, auch mit diesen Frauen etwas überfordert gefühlt.“ (BBP 4)*

*„Da habe ich lange daraufhin gearbeitet, die Praxisanleiter-Ausbildung zu machen (...). Damit man auch mal was Hintergründiges hat und mal was Handfestes, was man denen auch mit, also pädagogisch mit auf den Weg geben kann. Ne, und nicht einfach nur das, was man so als Laie macht.“*

*„Eine Hürde, muss ich für mich persönlich, zum Beispiel, feststellen, ist meine schlechte bis fast gar nicht mehr vorhandene Englischkenntnis. Also da komme ich schon an meine Grenzen, wenn ich medizinische Studien mir angucke beispielsweise, die sind ja in aller Regel in Englisch. Aus der Psychologie ist vieles in Englisch verfasst. Also das ist eine Hürde, über die ich, ja, glaube ich, nicht mehr so wirklich richtig gut drüber käme.“ (BBP 5)*

### **3.4 Einstellungen und Erfahrungen im Bereich Anrechnung**

Im folgenden Abschnitt werden die von den befragten Personen dargestellten Erfahrungen im Feld der Anrechnung dargestellt. Zunächst werden persönliche Erlebnisse thematisiert. Anschließend verlagert sich der Blick auf Erfahrungen, die die Befragten im Rahmen ihrer betrieblichen Bildungstätigkeit sammeln konnten. Am Ende werden Einstellungen, die sich für die Befragten aus gesammelten Erfahrungen und Kenntnissen entwickelt haben, zusammengefasst.

Die Befragten geben in unterschiedlichem Maße an, selbst Erfahrungen mit der Anrechnung von Kompetenzen oder Leistungen gesammelt zu haben. Einige haben bereits Erfahrungen im Bereich *Studieren ohne Abitur*. Ihnen wurde trotz fehlender Hochschulzugangsberechtigung der Zugang zum Studium ermöglicht. Die Befragten berichten in diesem Kontext vor allem von positiven Erfahrungen. Die zu absolvierenden Einstufungsprüfungen wurden sowohl bezüglich des Niveaus als auch bezüglich des zu erbringenden Aufwandes als angemessen empfunden.

*„Ich habe es erst mal eher als bereichernd erlebt, dass es überhaupt die Möglichkeit gibt. Ich glaube, heute ist es ja schon sehr viel üblicher (lacht), dass es diesen Weg gibt, vor 20 Jahren, gut, es gab ihn auch schon, da wurde auch schon immer darüber geredet, aber ich hatte das bis zu dem Zeitpunkt für mich ziemlich ausgeschlossen, dass ich jemals eine Hochschule von innen sehen werde. Und dass das möglich wurde, das fand ich einfach gut, ja.“ (BBP 5)*

Einige der Befragten haben darüber hinaus versucht, sich gezielt einzelne Leistungen anrechnen zu lassen. Das Ziel der Aufwandreduzierung stand dabei im Vordergrund. Im Falle eines negativen Entscheids konnten Leistungen beispielsweise nicht angerechnet werden, weil sie als veraltet eingestuft wurden. Von den Betroffenen wurde dies zum Teil als Ungerechtigkeit empfunden.

*„Ich wollte ja den Praxisanleiter anerkennen lassen. Aber der ist zu alt. (...) das ist sehr schade.“ (BBP 2)*

Weitere Erfahrungen mit dem Thema Anrechnung sammelten die Befragten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Sie unterstützten Lernende (Adressat\_innen betrieblicher Bildung), indem sie Leistungen bescheinigten oder die Antragstellung hinsichtlich der Anrechnung von Lernleistungen begleiteten. Die Befragten lernten dabei die hinter einer hochschulischen Anrechnung stehenden Prozesse (Anrechnungsverfahren) kennen. Sie geben an, dass ein vertieftes Verständnis der Hintergründe von Anrechnungsverfahren ihnen helfen könnte, derartige Prozesse noch besser zu unterstützen.

*„Ich erlebe immer wieder, dass ehemalige Weiterbildungsteilnehmer, die dann studieren, zu uns zurückkommen und Inhalte (...), ja, wie nennt man es*

*jetzt, testiert bekommen möchten, um es in ihrem eigenen, in ihrem jetzigen Studium eben angerechnet zu bekommen." (BBP 5)*

Die grundsätzlichen Einstellungen der Befragten im Bereich von Anrechnung liegen teilweise recht weit auseinander. Auf der einen Seite wird die Reduzierung des Aufwandes einer Fort- oder Weiterbildung als sinnvoll und attraktiv eingeschätzt. Damit einher geht eine Wertschätzung bisheriger beruflicher Leistungen, die als positiv und motivierend empfunden wird.

*„Ja, und das andere ist, ich glaube (...) wenn es zu einer Verkürzung deines Studiums kommt; dass das eine große Rolle spielt. (...) Ich glaube, dass das ab einem bestimmten Alter tatsächlich auch entscheidend ist, was einem schon angerechnet wird. Weil das hat für mich auch was, also zum einen hat es für mich auch ein bisschen was mit der Wertschätzung der Arbeit zu tun, die ich eben vorher gemacht habe.“ (BBP 3)*

Auf der anderen Seite geben die Befragten zu bedenken, dass durch Anrechnung wichtige theoretische Inhalte verloren gehen könnten. Die Befragten sehen außerdem einen Mehrwert in der Wiederholung zentraler Inhalte. Sie empfinden es als wertvoll, ein bereits bekanntes Thema aus einem anderen Blickwinkel kennen zu lernen. Andere Weiterbildungsteilnehmer\_innen könnten von dem Wissensvorsprung Einzelner ebenfalls profitieren.

*„Ich kann den Sinn, den Nutzen für (...) Weiterbildungsteilnehmer verstehen, natürlich, Zeit ist immer irgendwie ein Faktor. Aber um das Ziel einer Weiterbildung oder eines Studiums (...) zu erreichen, ist das einzelne Modul, das einzelne Fachwissen, was ich erworben habe, natürlich ein Aspekt, aber das gemeinsame Lernen erlebe ich zusehends als so wichtig, dass ich dieses ganze Anrechnen eigentlich nicht wirklich richtig gut finde. Also so etwas, so ein Kursgeschehen, man trägt sich mit durch eine Weiterbildung. Es gibt immer Höhen und Tiefen. Und wenn dann (...) Kommilitonen, andere Teilnehmer in der Weiterbildung da sind, die mich mitziehen, die mich unterstützen, die vielleicht auch mein momentanes Tief etwas überbrücken können, dann ist das natürlich ebenso zielführend und hilfreich. Und das verschenke ich, wenn ich solch eine Veranstaltungsreihe in diese Module wirklich zerstückle und einzelne Teile herausnehme, da fehlt am Ende was.“ (BBP 5)*

Abhängig vom eigenen Erfahrungshorizont stellen einige Befragte die Machbarkeit und den Sinn einer Zulassung zum Studium ohne Abitur in Frage. Unter anderem sehen sie in diesem Kontext einen hohen Bedarf an differenzierter und individueller Beratung. Neben der Möglichkeit, den Aufwand für ein Studium oder eine Weiterbildung zu reduzieren, sollte bei einer Beratung aus Sicht der Befragten ein gezielter Fokus auf konkreten Lehr-Lerninhalten und -methoden liegen. Hierfür seien weitreichende Hintergrundinformationen zu den Besonderheiten eines Bildungsangebots unverzichtbar.

*„Also mich interessiert das Thema Anrechnung immer, das war auch einer der Gründe, warum ich das jetzt so sehr interessant fand (...), zu gucken, schaffe ich es ohne Abitur, ist das denn auch sinnvoll für die Leute, die den Aus - und Weiterbildungspädagogen gemacht haben oder auch Berufspädagogen dann an der Stelle so etwas zu machen, kommt man da überhaupt mit, macht das Sinn?!“ (BBP 1)*

*„Naja, wenn so ein Bildungsgang aufgelegt wird, wird er ja irgendwie geartet beschrieben sein, womöglich sogar curricular da etwas vorliegen. Und meine Vorstellung wäre, dass man das konkret durchgeht, was werden da Inhalte sein, wie sollen die methodisch vermittelt werden, um dann zu gucken, lerne ich vielleicht aus dieser Veranstaltungsreihe für mich methodisch schon etwas? Dann wäre es etwas, wo ich trotz vielleicht vorhandenem Wissen*



*gerne nochmal daran teilnehmen würde. Wenn es aber, ja, einfach nur so ein Rekapitulieren von Fachwissen ist und ich es irgendwie zum zehnten Mal höre, gut, dann könnte ich mir schon vorstellen, dass ich da auch auf eine Anrechnung zu sprechen käme. Aber es wäre für mich schon wichtig, dass das im Detail für mich deutlich wird, worüber rede ich da eigentlich." (BBP 5)*

### **3.5 Individuelle Anrechnungsszenarien im Kontext der HumanTec-Studienangebote**

Nachdem die Befragten bereits gebeten wurden, das eigene Tätigkeitsfeld sowie dafür notwendige Kompetenzen, anhand der im Projekt HumanTec entwickelten Aufgabenfelder betrieblichen Bildungspersonals (Kaufhold et al., 2017, 111), darzustellen, wurde im Verlauf des Interviews eine weitere Fragestellung an den Aufgabenfeldern ausgerichtet. Die Befragten wurden gebeten, ihre eigenen Kompetenzen anhand der Aufgabenfelder des betrieblichen Bildungspersonals einzuschätzen. Diese Einschätzung steht im Kontext der Ermittlung von Anrechnungspotenzialen. Da die Studienangebote im Projekt HumanTec auf Basis der benannten Aufgabenfelder entwickelt wurden, können die darauf bezogenen Aussagen der Befragten auf die Ebene konkreter Studieninhalte bzw. Module übertragen werden. Im folgenden Abschnitt werden diesbezügliche Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

Die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der individuellen Anrechenbarkeit einzelner Bestandteile der HumanTec-Studienangebote sind sehr vielfältig und unterschiedlich. Gleichzeitig lassen sich dabei jedoch einige Gemeinsamkeiten feststellen, die im Folgenden dargestellt werden.

Zum einen bewerten die Befragten Kompetenzen vor allem dann als anrechenbar, wenn sie sowohl über mehrjährige und vielfältige Berufserfahrungen verfügen als auch bereits an Fort- und Weiterbildungsangeboten zu dem entsprechenden Themenfeld teilgenommen haben.

*„(...) weil ich es über Jahre halt gemacht habe und der Aus - und Weiterbildungspädagoge quasi dann so den, ja, theoretischen Input noch mal dazu gegeben hat.“ (BBP 1)*

*„Also ich könnte mir jetzt vorstellen, zwei- weil das lässt sich ja nachweisen. Und auch zum Teil drei, also Bedarfsanalysen durchführen, Implementierung neuer Bildungsangebote. Also da könnte man sagen, da könnte ich gucken aus meiner Erfahrung und aus dem, was sich tatsächlich nachweisen lässt.“ (BBP 3)*

Zum anderen lassen sich die Angaben der Befragten insgesamt vor allem den Aufgabenfeldern eins (1) *Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung* und zwei (2) *Gestaltung betrieblicher Bildungsprozesse* zuordnen.

*„Natürlich Messung und Beurteilung von Lernleistung und Kompetenzentwicklung, (...) ja, im Sinne von Prüfungen tritt das ja auf jeden Fall auf.“ (BBP 5)*

*„Und da habe ich eben ganz viel in Richtung Evaluation, Bewertung, aber eben auch Messbarkeit und Planung, Organisation, alles gehörte dazu, also das, da bin ich mir sicher, dass ich da relativ gut aufgestellt bin an der Stelle.“ (BBP 1)*

Im Bereich der Aufgabenfelder drei (3) *Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit* und vier (4) *Steuern komplexer (Unternehmens-)Prozesse* werden im Rahmen der Interviews kaum Anrechnungspotenziale erkennbar.

Als Teilnehmer\_innen der HumanTec-Erprobungsmodule kennen die befragten Personen die im Projekt entwickelten Studienangebote und beziehen diese Kenntnisse bei ihren Angaben und Einschätzungen teilweise mit ein. Dabei machen sie deutlich, dass in

bestimmten Bereichen aus ihrer Sicht generell keine Anrechnung angestrebt werden sollte. Hierbei handelt es sich um Fähigkeiten im Bereich der kritisch-reflexiven Auseinandersetzung, den sie als besonders zentral für die betriebliche Bildungsarbeit einschätzen.

*„Also was ich ganz wichtig finde, ist diese Reflexion des eigenen beruflichen Handelns. Das ist gerade für Fort- und Weiterbildende finde ich eine ganz wichtige Sache (...). Und um professionell arbeiten zu können, ist das halt zum Beispiel ein Feld, was ich unheimlich wichtig finde. Auch in so einem Masterstudiengang. Also da auch einmal ein Bewusstsein zu schaffen.“ (BBP 4)*

### **3.6 Zusammenfassung der Ergebnisse**

Die Berufsbiografien der Befragten spiegeln die große Heterogenität innerhalb der Gruppe des betrieblichen Bildungspersonals wider. Die Befragten durchliefen vielfältige berufliche Stationen und zeigten dabei eine hohe Veränderungsbereitschaft. Die Befragten stellen als persönliche Ziele die berufliche Selbstverwirklichung und die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Zielen heraus. Zunächst berufsfachlich geprägte Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche wurden nach und nach durch Aufgaben im Bereich der betrieblichen Bildungsarbeit ergänzt beziehungsweise im Laufe der Zeit durch diese ersetzt. Die Verknüpfung berufsfachlicher und berufspädagogischer Kompetenzen spielt bei allen Befragten eine wichtige Rolle und beeinflusst das eigene berufliche Selbstverständnis. Andere bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und dabei eigene Erfahrungen weiterzugeben, gehört nach Ansicht der Befragten zu den sinnstiftenden Aspekten der betrieblichen Bildungsarbeit.

Mit vielfältigen Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Bildung, berufspädagogischen Kenntnissen und einer differenzierten Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiografie gehen Ansprüche an die eigene Fort- und Weiterbildung einher. Die Befragten ziehen aus aktueller Sicht flexible und überschaubare Fort- und Weiterbildungsangebote vor, geben jedoch auch an, bereits an umfangreicheren Bildungsangeboten teilgenommen zu haben. An dieser Stelle werden die häufig mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber, die schwierige Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung sowie fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als zentrale Hürden genannt. Einig sind sich die Befragten darin, dass es im Allgemeinen an hochwertigen Weiterbildungsangeboten für betriebliches Bildungspersonal mangle.

Beim Thema Anrechnung gehen die Erfahrungen und Einstellungen auseinander. Auch hier zeigt sich jedoch eine intensive und kritische Auseinandersetzung der Befragten mit der Thematik. Grundlegende Verfahren und Prozesse sind den Befragten bekannt und gehören zum Teil zu den eigenen beruflichen Aufgaben. Möglichkeiten, den Aufwand und/oder die Kosten für eine Fort- oder Weiterbildung zu reduzieren, werden positiv bewertet. Gleichzeitig warnen die Befragten vor einer einseitigen Fokussierung eben dieser Vorteile und formulieren verschiedene Argumente, die im Falle einer Anrechnung ebenfalls berücksichtigt werden sollten.

Individuelle Anrechnungsszenarien im Kontext der HumanTec-Studienangebote sehen die Befragten vor allem im Bereich der ersten beiden für betriebliches Bildungspersonal identifizierten Aufgabenfelder *Arbeiten mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung* (1) sowie *Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse* (2). Darüber hinaus bewerten die Befragten den Bereich der Reflexion des eigenen beruflichen Handelns, der in der Darstellung der Aufgabenfelder betrieblichen Bildungspersonals dem Feld (3) *Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit* zugeordnet wurde, als Querschnittsthema, das für eine Anrechnung grundsätzlich wenig geeignet erscheint. Im Arbeitsfeld *Steuerung komplexer (Unternehmens-)Prozesse* (4) sehen die Befragten keine Anrechnungspotenziale für sich.

Im nächsten Abschnitt erfolgt die Interpretation der gewonnenen Erkenntnisse. Hierbei liegt der Fokus auf Hinweisen, die sich hinsichtlich der Entwicklung passgenauer Serviceangebote im Bereich Anrechnung ergeben. Diese Serviceangebote sollen (potenzielle) Studierende der im Projekt HumanTec entwickelten Studienangebote bestmöglich unterstützen und den Zugang zum Studium erleichtern.

#### **4 Bedeutung der Ergebnisse für die Angebotsentwicklung im Projekt HumanTec**

Die dargestellten Ergebnisse beinhalten verschiedene Anhaltspunkte, die für die Entwicklung zielgruppenspezifischer, anrechnungsbezogener Serviceangebote für Studierende genutzt werden können. Vor allem die erfragten Einstellungen und Motive der Interviewteilnehmer\_innen liefern wertvolle Hinweise für die Gestaltung der Anrechnungsmodalitäten und der entsprechenden Informations- und Beratungsangebote. Im folgenden Kapitel werden die Implikationen, die sich aus den Ergebnissen der Interviews für die Entwicklung der im Projekt HumanTec intendierten Serviceangebote ergeben, zusammenfassend dargestellt.

Bei der Auseinandersetzung mit dem Thema Anrechnung stehen die zeitliche und damit oft auch finanzielle Entlastung als Motiv klar im Vordergrund. Der Aspekt sollte bei der Information und Beratung rund um das Thema Anrechnung also deutlich sichtbar sein. Die typischen damit in Verbindung stehenden Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildungsvorhaben sollten daher in einem Informations- und Beratungsangebot ebenfalls zum Thema gemacht werden.

Neben dem Motiv der zeitlichen Entlastung gibt es unterschiedliche Einstellungen zum Thema Anrechnung. Einige der Befragten sehen darin durchaus auch Nachteile. Um möglichst viele Studieninteressierte mit einem Beratungs- und Informationsangebot zu erreichen, ist daher eine einseitige Betrachtung des Themas zu vermeiden. Vielmehr sollten unterschiedliche Sichtweisen und Wege gleichberechtigt aufgegriffen werden, damit Studieninteressierte einen eigenen Standpunkt entwickeln und eine bewusste Entscheidung bezüglich etwaiger Anrechnungen treffen können.

Hinsichtlich der Anrechnungspotenziale der untersuchten Zielgruppe wird deutlich, dass diese vor allem in den Aufgabenfeldern *Arbeit mit Adressat\_innen betrieblicher Bildung* (1) und *Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse* (2) zu verorten sind. Hier bringen die befragten Personen vielfältige Berufserfahrungen mit und können Fachkenntnisse anhand von Zeugnissen und Zertifikaten auch formal nachweisen. Für die Anrechnungspraxis sind somit hauptsächlich Module relevant, die auf diese Aufgabenfelder (1 & 2) vorbereiten.

Die befragten Personen sind für das Thema Anrechnung aufgeschlossen und haben bereits persönliche Erfahrungen in dem Bereich sammeln können. Dies spiegelt sich auch in den formulierten Einstellungen im Kontext von Anrechnung wider. Seitens der Hochschule bereitgestellte Informations- und Beratungsangebote müssen den mit Vorkenntnissen und -erfahrungen einhergehenden Qualitätsansprüchen, beispielsweise im Hinblick auf den Detaillierungsgrad in der Darstellung von Lehr-Lerninhalten und -methoden, gerecht werden.

Die Einstellungen und Erfahrungen der befragten Personen bieten im Kontext von Anrechnungsverfahren eine Ausgangslage, die für die Entwicklung von Serviceangeboten unbedingt genutzt werden sollte. Instrumente, wie beispielsweise das sogenannte Anrechnungsportfolio, können das vorhandene Potenzial von Studieninteressierten sinnvoll aufgreifen und nutzbar machen.

Die hier herausgearbeiteten Anhaltspunkte zur Gestaltung von Serviceangeboten rund um das Thema Anrechnung fokussieren die Spezifika der mit dem Projekt HumanTec in den Blick genommenen Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals und ermöglichen die Entwicklung passgenauer Informations- und Beratungsangebote. Weitere allgemeingültige

Qualitätsmerkmale und Gestaltungshinweise für eine gelungene Anrechnungspraxis, wie beispielsweise die in der Förderlinie „Offene Hochschule: Aufstieg durch Bildung“ entstandenen Handreichungen<sup>6</sup>, sollten bei der Gestaltung anrechnungsbezogener Serviceangebote ebenfalls einbezogen werden.

---

<sup>6</sup> Siehe hierzu Cendon et al. (2015) sowie Gerich et al. (2015).

## Anhang

### A Interviewleitfaden

#### **Begrüßung und Einstieg**

*Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben und damit unser Projekt unterstützen.*

Zu Beginn möchten wir Ihnen kurz unser Projekt vorstellen: HumanTec ist ein Kooperationsprojekt der Fachhochschule Bielefeld zwischen den Fachbereichen Wirtschaft und Gesundheit sowie Ingenieurwissenschaften und Mathematik. HumanTec wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des bund- und länderübergreifenden Förderprogramms „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“. Das Projekt ist im August 2014 gestartet und läuft noch bis Januar 2018, ggf. länger.

Im Projekt wurden zwölf verschiedene einzeln belegbare Weiterbildungsseminare sowie ein berufsbegleitendes Masterangebot für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich entwickelt.

Unter Betrieblichem Bildungspersonal verstehen wir im Projekt diejenigen Personen, die an der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen und Bildungseinrichtungen beteiligt sind, diese planen und organisieren, gestalten und umsetzen. Wie in vielen anderen Bereichen sind auch hier in Zukunft gravierende Herausforderungen zu erwarten, die es erforderlich machen, das Themenfeld stärker in den Blick zu nehmen und neue Wege zu gehen.

Vorstellung der jeweiligen Interviewer\_in (Hintergrund, Aufgabenschwerpunkten im Projekt)

Sie sind im Feld der betrieblichen Bildung tätig, gehören also zum betrieblichen Bildungspersonal. Ein Einblick in Ihren Werdegang soll uns dabei helfen, für die Professionalisierung der betrieblichen Bildung möglichst attraktive, stimmige und studierbare Angebote zu generieren. Auch verschafft uns Ihre Expertise Einsicht in mögliche Zugangswege und Anrechnungspotenziale speziell für die Zielgruppe des betrieblichen Bildungspersonals.

#### **Persönlicher Werdegang - Angaben zur Bildungsbiografie**

Ich würde zunächst gerne etwas über Ihren persönlichen Bildungsweg erfahren.

- (1) Wie verlief Ihr beruflicher Bildungsweg von der Schulzeit bis heute?
- (2) Welche beruflichen Stationen haben Sie durchlaufen?
  - Wie sind Sie zur betrieblichen Bildungsarbeit gekommen?
  - Seit wann sind Sie in der betrieblichen Bildungsarbeit tätig?
  - Was ist Ihre Funktion im Unternehmen? Welche Aufgaben beinhaltet ihre Tätigkeit?
  - Was ist aus Ihrer Sicht erforderlich, um diese Aufgaben zu bearbeiten? Wie haben Sie diese Fähigkeiten und Kenntnisse erworben?
  - Haben Sie im Bereich der betrieblichen Bildung bislang Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen? (Wenn ja, welche und warum? / Wenn nein, warum nicht?)
- (3) Möchten Sie in Zukunft noch weitere Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich der betrieblichen Bildung erwerben oder erweitern?
  - Wenn ja, welche interessieren Sie besonders und warum? / Wenn nein, warum nicht?
  - Wo sehen Sie in diesem Zusammenhang Hürden? Was begünstigt Ihr Vorhaben?

### **Anrechnung im Bereich hochschulischer Bildung**

Seit einigen Jahren gibt es ja auch die Möglichkeit, bereits erworbene Kompetenzen anzurechnen, wenn diese mit den Inhalten und Anforderungen in einem Studiengang übereinstimmen. Auch im Kontext von Zugangsregelungen kann dies eine Rolle spielen. Die Verfahren zur Anrechnung reichen von einfachen Anträgen bis zu aufwändigen Äquivalenzfeststellungsverfahren.

- (4) Haben Sie selbst schon Erfahrungen mit der Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium machen können?

Einbindung der Tischvorlage (s. Anhang B): Diese Übersicht zeigt vier zentrale Aufgabenfelder der betrieblichen Bildungsarbeit (kurz gemeinsam durchgehen, ggf. erläutern).

- (5) In welchem dieser Bereiche sind Sie tätig?
- (6) An welchen Stellen fühlen Sie sich besonders gut aufgestellt (Expertise) und woran können Sie das festmachen (Kompetenzen)?
- (7) Angenommen, Sie würden ein Studium oder eine akademische Weiterbildung im Bereich der betrieblichen Bildung aufnehmen wollen - Welche der dargestellten Kompetenzen würden Sie sich für Ihren zukünftigen Bildungsweg gerne anrechnen lassen?
- (8) Gibt es darüber hinaus Bereiche oder Themen, die aus Ihrer Sicht für eine Anrechnung in Frage kommen würden?
- (9) Würden Sie die Möglichkeiten eines Studiums, ob berufsbegleitend oder nicht, für sich in Betracht ziehen? (Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, warum und mit welchem Abschlussziel?)
- Wären Möglichkeiten, bereits vorhandene Kompetenzen anzurechnen dabei für Sie von Interesse?

### **Schlussworte und Abschied**

Wir haben nun alle Aspekte besprochen, die für unser Projekt von Interesse sind.

- (10) Haben Sie noch Anmerkungen, Hinweise oder Fragen zu unserem Gespräch?
- (11) Wurde aus Ihrer Sicht etwas nicht oder nicht ausreichend besprochen?
- (12) Gibt es noch Dinge, die zum Thema betriebliche Bildung erwähnt werden sollten?

### **Bedanken für Interviewteilnahme**

### **Verabschiedung**

## B Tischvorlage: Aufgabenfelder der betrieblichen Bildungsarbeit

<b>HANDLUNGSFELDER</b>	<p><b>1. Arbeit mit Adressat_innen betrieblicher Bildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterweisung, Anleitung, Befähigung, Betreuung und Beratung von Aus-, Fort- und Weiterzubildenden</li> <li>- Coaching und Mentoring</li> <li>- Integration von Auszubildenden in die Betriebskultur</li> <li>- Messung und Beurteilung von Lernleistungen und Kompetenzentwicklung</li> <li>- Personalgewinnung und -auswahl</li> </ul>
	<p><b>2. Gestalten betrieblicher Bildungsprozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzeption, Durchführung und Evaluation/Bewertung von betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen</li> <li>- Planung und Organisation von Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozessen</li> <li>- Qualitätsmanagement</li> </ul>
	<p><b>3. Innovieren und Verändern betrieblicher Bildungsarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedarfsanalysen bzgl. betrieblicher Bildungsprozesse und -maßnahmen</li> <li>- Integration von neuem Fach- und Branchenwissen sowie wissenschaftlicher Erkenntnisse</li> <li>- Implementierung neuer Bildungsangebote</li> <li>- Reflexion des eigenen beruflichen Handelns sowie die Anleitung zur Selbstreflexion von Adressat/innen beruflicher Bildung</li> </ul>
	<p><b>4. Steuern komplexer (Unternehmens-)Prozesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal- und Organisationsentwicklung (u.a. Mitarbeiterförderung, -entwicklung)</li> <li>- Bildungs-, Qualitäts- und Projektmanagement</li> <li>- Changemanagement (Veränderungsprozesse steuern und begleiten)</li> <li>- Marketing (Öffentlichkeitsarbeit)</li> </ul>

Darstellung in Anlehnung an Kaufhold et al., 2017

## Literaturverzeichnis

- Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0>
- Cendon, E., Eilers-Schoof, A., Flacke, L. B., Hartmann-Bischoff, M., Kohlesch, A., Müskens, W. et al. (2015). *Handreichung. Anrechnung, Teil 1 Ein theoretischer Überblick* (Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen).
- FH Bielefeld. (2017). *Anerkennung von Leistungen*. Zugriff am 06.09.2017. Verfügbar unter <https://www.fh-bielefeld.de/studium/studium-organisieren/anererkennung-von-leistungen>
- Gerich, E., Hanak, H., Schramm, H., Stranzy, S., Sturm, N., Wachendorf, N. M. et al. (2015, 1. Januar). *Handreichung. Anrechnung, Teil 2 Ein Einblick in die Praxis* (Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen).
- Hanft, A., Brinkmann, K., Gierke, W. B. & Müskens, W. (2014). Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen.
- Hanft, A., Pellert, A., Cendon, E. & Wolter, A. (Hrsg.). (2015). *Weiterbildung und Lebenslanges Lernen an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Förderphase der ersten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Zugriff am 24.04.2017. Verfügbar unter [https://de.offene-hochschulen.de/fyls/762/download\\_file](https://de.offene-hochschulen.de/fyls/762/download_file)
- Kaufhold, M. (Hrsg.). (2018). *Bericht zur Evaluation der erprobten Weiterbildungsangebote im Projekt HumanTec* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 44). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kaufhold, M., Weyland, U., Harms, J. & Stratmann, E.-L. (2017). Bedarfsanalyse zum betrieblichen Bildungspersonal. In M. Kaufhold, U. Weyland, B. Klemme & T. Kordisch (Hrsg.), *Entwicklung berufsbegleitender Studienangebote für betriebliches Bildungspersonal im Humandienstleistungs- und Technikbereich (HumanTec). Ergebnisse der Bedarfsanalyse und Darstellung der Studienangebote* (Berichte aus Forschung und Lehre, Bd. 41, 7–159). Bielefeld: Fachhochschule Bielefeld.
- Kuckartz, U. (2007). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. [Lehrbuch]* (2., aktualisierte und erw. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90664-5>
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.
- Shamsul, B., Schürmann, M., Weyland, U. & Schlindwein, D. (2014). Anrechnung von Kompetenzen stärkt Studierende. Unterstützung für beruflich Qualifizierte beim Übergang ins Studium und beim erfolgreichen Studieren. *Padua*, 307–313.