



**LEUPHANA**

UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Forschungs- und Entwicklungsprojekt KomPädenZ Potenzial

## Forschungs- und Entwicklungsprojekt

**„Potenziale in der Sozialwirtschaft erkennen, fördern, nutzen – Zugänge zu akademischer Weiterbildung und zum Studium im Sinne von Gender Mainstreaming und Diversity erleichtern“**

**Kurztitel: KomPädenZ Potenzial**

Ergebnisprotokoll der zweiten Sitzung des Fachbeirats

vom 08.03.2016

Inhalt:

<b>Ablauf der zweiten Fachbeiratssitzung</b>	<b>2</b>
<b>Begrüßung durch Prof. Dr. Angelika Henschel</b>	<b>3</b>
<b>Vorstellungsrunde</b>	<b>3</b>
<b>Präsentationen des Projektes</b>	<b>4</b>
Präsentation 1: Hintergrund und Querschnittstemen	4
Präsentation 2: Erste Ergebnisse aus Erhebungen	5
Präsentation 3: Aktuelle Entwicklungen und anstehende Arbeitspakete	10
<b>Ausstieg und Ausblick</b>	<b>11</b>
<b>Anhang</b>	<b>13</b>
Übersicht: Fachbeiratsmitglieder „KomPädenZ Potenzial“	13
Präsentationsfolien: Projekthintergrund und Querschnittsthemen	15
Präsentationsfolien: Erste Ergebnisse aus Erhebungen im Projekt	21
Präsentationsfolien: Aktuelles und Stand der Entwicklungen der Zertifikatskurse	32
Forschungs- und Entwicklungsfragen im Projekt <i>KomPädenZ Potenzial</i> , geplante Maßnahmen zur Beantwortung dieser und aktueller Umsetzungsstand	40

GEFÖRDERT VOM



## Ablauf der zweiten Fachbeiratssitzung

*08. März 2016*

- Ab 9.30 Uhr Ankommen bei Kaffee, Tee, Gebäck
- 10.00 Uhr Begrüßung und Einführung in den Tag
- 10.10 Uhr Kurze Vorstellungsrunde zum „Wiedererkennen“
- 10.30 Uhr Präsentations- und Austauschphase I:  
Vorstellung ausgewählter Ergebnisse von Befragungen/Erhebungen,  
anschließend Austausch und Diskussion
- 12.00 Uhr Mittagspause mit Mittagessen
- 12.45 Uhr Präsentations- und Austauschphase II: Vorstellung ausgewählter Er-  
gebnisse von Befragungen/Erhebungen, anschließend Austausch  
und Diskussion
- 14.15 Uhr Kaffeepause
- 14.30 Uhr Informationen zu den geplanten Zertifikatskursen und Ausblick auf  
weitere Meilensteine des kommenden Jahres
- 15.15 Uhr Verschiedenes und Ausstieg
- 15.30 Uhr Ende der Veranstaltung



## Begrüßung durch Prof. Dr. Angelika Henschel

In Ihren einführenden Worten begrüßt die Projektleiterin, Prof. Dr. Angelika Henschel, zur zweiten Sitzung des Fachbeirats des Projektes und dankt den Anwesenden für die Ermöglichung der Teilnahme. Diese sei gerade aufgrund der hohen terminlichen Belastung der Mitwirkenden, die sich bedauerlicherweise trotz der gemeinsamen Terminvereinbarung und der mehrfachen Kommunikation des Sitzungstermins in den vergangenen 12 Monaten auch in mehreren kurzfristigen Absagen zeige, nicht selbstverständlich. Frau Henschel betont



aber, dass nur durch solche Kooperationen der Wissenstransfer, der ein wichtiges Profil der Leuphana Universität Lüneburg und ihrer *Professional School* darstelle, gelebt werden könne. Hierfür sei unmittelbarer Kontakt zu den Akteuren der Sozialwirtschaft von großer Bedeutung, da nur diese die Rückkopplung zwischen den Bedürfnissen und Bedarfen der Sozialwirtschaft auf allen Ebenen mit den Forschungs- und Entwicklungsschritten des Forschungsprojektes gewährleisten können. Durch die Beiratsarbeit, die nach der konstituierenden Sitzung in verschiedenen Kontexten in Einzel- und Organisationskontakten fortgesetzt wurde, den geführten qualitativen Interviews und der Beteiligung von Beiratsmitgliedern an der quantitativen Erhebung sei dieser Austausch in den vergangenen zwölf Monaten intensiviert worden.

Die heutige zweite Beiratssitzung diene einerseits der Fortsetzung der begonnenen Arbeit, daher werde sie zunächst an die letzte Sitzung anknüpfen und Projektziele und Querschnittsthemen in Erinnerung rufen und vertieft erläutern.

Anschließend würden die Projektmitarbeiterinnen Jasmina Crcic und Birgit Schwarz erste Ergebnisse aus den durchgeführten Erhebungen präsentieren. Der Fokus liege dabei auf den Themen *Gender Mainstreaming*, *Diversity* und *Weiterbildung*.

Abschließend werde Andreas Eylert-Schwarz erste Rückschlüsse aus den Erhebungen in Bezug auf die zu entwickelnden Zertifikatsangebote präsentieren und einen Ausblick auf die Arbeitspakete der kommenden Monate geben.

Alle Beiratsmitglieder seien herzlich eingeladen, die Präsentationen durch ihre Fragen, Anmerkungen und Diskussionsanregungen zu bereichern und zu ergänzen.

## Vorstellungsrunde

In einer kurzen Vorstellungsrunde „zum Wiedererkennen“ wird deutlich, dass alle anwesenden Beiratsmitglieder ihre spezifischen Zugänge zu den Projektschwerpunkten haben. Diese liegen in verschiedenen Bereichen bzw. auf unterschiedlichen Ebenen, sodass im Beirat selbst eine große Themenvielfalt abgedeckt wird.

Eine Übersicht der im Fachbeirat vertretenen Personen finden Sie im Anhang.



## Präsentationen des Projektes

### Präsentation 1: Hintergrund und Querschnittsthemen

Prof. Dr. Angelika Henschel stellt anhand einiger Folien Kernbereiche des Projektes vor. Sie knüpft damit an die erste Sitzung des Projektbeirates an, in der hierzu vertiefte Informationen erbeten wurden. In ihrem Vortrag geht die Projektleiterin auf folgende Themen ein:



1. Mit dem Projekt verbundene Forschungs- und Entwicklungsfragen (hierbei verweist Angelika Henschel auf ein ausführliches Handout, das für die Teilnehmenden in ihren Tagungsmappen bereitlag. Dieses findet sich auch im Anhang zu diesem Protokoll)
2. Zentrale Zielgruppen des Projektes: Personen und Organisationen der Sozialwirtschaft
3. Querschnittsthemen *Gender Mainstreaming* und *Diversity*

Die Folien der Präsentation finden sich im Anhang dieses Protokolls.

Im Anschluss an die Präsentation wird darüber diskutiert, in wieweit Fragen von *Gender Mainstreaming* und *Geschlechtergerechtigkeit* im Zusammenhang mit dem Thema *demografischer Wandel* stehen. Fragen von *Gender Mainstreaming* sollten sich, so die Anwesenden, eher aus ethischen Gründen als Menschenrechtsthema stellen und losgelöst von Phänomenen wie dem *demografischen Wandel* übergreifend betrachtet werden.

Diese Sichtweise wird von Projektseite geteilt. Dennoch sei es wichtig, sich der Verknüpfung der verschiedenen im Projekt relevanten Themen bewusst zu sein und diese enge Verbindung verschiedener Kernbereiche zu benennen.

Von Seiten des Projektes wird verdeutlicht, dass insbesondere große Unternehmen und Organisationen, um sich mit Themen wie *Gender Mainsteraming* und *Diversity* zu befassen, in der Vergangenheit eher ökonomische Zugänge benötigten und ethische Fragen dort weniger im Mittelpunkt stünden. So könne man über die Veränderung von Organisationsstrukturen, die auch von den Beschäftigten verlangt werde, da Frauen wie Männer sich wünschen, Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, auch ethische Fragen in die Organisationen bringen.



## Präsentation 2: Erste Ergebnisse aus Erhebungen



Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen *Jasmina Crvic* (qualitativer Teil) und *Birgit Schwarz* (quantitativer Teil) stellen die Hintergründe der im Jahr 2015 durchgeführten Erhebungen vor. Anschließend präsentieren sie erste Ergebnisse der Erhebungen zu den Teilbereichen *Weiterbildung*, *Gender Mainstreaming* und *Diversity*. Die Präsentationsfolien finden sich im Anhang dieses Protokolls.

Zu der Präsentation gibt es folgende Anmerkungen/Anregungen:

Fragen/Anregungen	Ggf. Antwort/Reaktion/nächste Schritte aus Projektsicht
Aus dem Kreis der Anwesenden wird angemerkt: In wie weit ist trotz des Gender Mainstreaming-Schwerpunkts eine Einteilung in Frauen/Männer im Rahmen der Ergebnispräsentation und Auswertung sinnvoll? Dies sagt lediglich etwas über das biologische Geschlecht aus und nicht über das Soziale.	Aus Projektsicht ist das bewusst so gewählt und auch nicht zu ändern, da die Kategorie des biologischen Geschlechts immer noch eine relevante Größe darstellt, insb. wenn es um den Vergleich unterschiedlicher Daten geht, z.B. zu Fragen der geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktsegregation.
Von den Teilnehmenden wird darauf verwiesen, dass es in der „Rückenwind“-Initiative des BMAS eine Befragung aus dem Bereich Altenpflege gab. Evtl. ist das von Interesse?	Die Bereiche der Altenpflege/Pflege und Gesundheit sind im Projektkontext weniger relevant, dennoch können die Ergebnisse evtl. interessante Impulse liefern, daher danke für den Hinweis.
<p><b>Diskussion zur Frage: Ist Weiterbildung in der Sozialwirtschaft eine Möglichkeit der Personalbindung?</b></p> <p>Es wird eingeworfen, dass mit einer höheren Qualifizierung oftmals auch die Besoldung steigt. Eine langfristige Personalbindung von durch (akademische) Weiterbildung hoch qualifizierten Personen hat daher auch etwas mit der Aufstiegsmöglichkeit und der Besoldung zu tun.</p> <p>Die Anwesenden ergänzen, dass oft nicht die entsprechende Zahl an Funktionsstellen gegeben sei - Problem sei daher nicht die Entlohnung, sondern die begrenzte Zahl an Stellen, z.B. für Führungskräfte.</p>	Von Seiten des Projektes wird am Ende der Diskussion betont, wie wichtig die enge Kooperation zwischen der Leuphana Universität Lüneburg (in diesem Fall insb. dem Projekt KompädenZ Potenzial und der Professional School) gerade aus den genannten Gründen sei. Es sei ein Ziel des Forschungs- und Entwicklungsprojektes Zertifikatsangebote zu entwickeln, die tatsächlich nachhaltige Anwendung in den Unternehmen der Sozialwirtschaft finden können. Durch die Struktur der Kurse und flankierende Angebote sollten die Teilnehmenden individuell gefördert und gestärkt werden und ggf. für sich selbst auch erweiterte Perspektiven entwickeln, z.B. durch die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums. Ziel



Aus dem Kreis der Anwesenden wird es für wesentlich erachtet, dass die Träger der Sozialwirtschaft sich mit Fragen von Weiterbildungsangeboten und den Folgen auseinandersetzen. Der Erfahrung der Teilnehmende nach wechseln Mitarbeitende den Arbeitsplatz bzw. den Arbeitgebenden erst recht, wenn sie dort keine Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten.

Außerdem wird deutlich gemacht, dass Weiterbildung nur ein Instrument zur Personalbindung sein könne, es müssten immer mehrere Maßnahmen ineinandergreifen, um die Arbeitsplatzzufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen und damit zu einer Bindung an das Unternehmen beizutragen.

Die Teilnehmenden werfen ein, dass die Motivation zur Weiterbildung ein wichtiger Faktor sei. Nicht immer gehe es hier um einen möglichen Aufstieg, sondern auch um die persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.

Aus dem Kreis der Anwesenden wird zusätzlich als ein kritischer Punkt angebracht, dass aus eigener Erfahrung die Weiterbildungen nicht immer nachhaltig wirken. Im Arbeitsalltag würden Fachkräfte oft wieder in alte Schemata zurückfallen.

Darüber hinaus wird auf die Möglichkeit einer vertraglichen Einigung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf Weiterbildungen hingewiesen. Nach Aussage eines Teilnehmenden existieren zahlreiche Beispiele, in denen die Freistellung und (anteilige) Finanzierung langfristiger Weiterbildungen an einen Verbleib im Unternehmen für einen festen Zeitraum gekoppelt wurde.

Durch Coaching und eine gute, mittelfristig ausgerichtete Personalplanung könnten Weiterbildungen für Beschäftigte und Unternehmen nachhaltige Effekte haben, nach den Erfahrungen von Anwesenden. Es wird erneut betont, dass größere Träger und Trägerverbünde die Möglichkeit haben, weiterqualifizierte Fachkräfte in den verschiedenen Einrichtungen unterzubringen. Die Aufstiegsmöglichkeiten müssten einrichtungs- und trägerübergreifend betrachtet werden.

#### Austausch zu **Fragen des aktuellen Fach- und Führungskräftemangels:**

Aus dem Kreis der Anwesenden werden politische und gesetzliche Rahmenbedingungen als eine Ursache für den aktuellen Fachkräftebedarf gesehen.

Exemplarisch wird angeführt, dass das Fachkräfteangebot in Kindertagesstätten und der Rechtsanspruch auf einen Kindergarten- und Krippenplatz aktuell im Bereich der Frühpädagogik zu einem Mangel an Fach-

sei es dabei nicht, die Teilnehmenden aus den Tätigkeitsfeldern „hinauszuqualifizieren“, sondern ihnen langfristige Perspektiven für einen Verbleib in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit aufzuzeigen.

Von Seiten des Projektes wird deutlich gemacht, dass sich hier ein Dilemma abzeichnet: Es gäbe – zum Beispiel im Bereich der Arbeit mit geflüchteten Menschen – einen akuten Bedarf an Fachkräften. Diese würden vor Ort dringend gebraucht. Gleichzeitig hätten diese einen Bedarf an (Nach)Qualifizierung und Weiterbildung. Sie müssten daher also eigentlich für Fort- und Weiterbildungen freigestellt werden – was aber wiederum bedeuten würde, dass sie vor Ort



kräften und damit verbunden einem Weiterqualifizierungsbedarf beitragen. Solche, teils kurzfristig geänderten, politischen/rechtlichen Rahmenbedingungen ließen sich nur schwer planen und der Weiterbildungsbedarf danach richten.

Von den Teilnehmenden wird ergänzt, dass auch immer aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen eine Rolle spielen, z.B. aktuell die Situation in Bezug auf den Zuzug von geflüchteten Personen. Damit seien auch oft sich rasch ändernde gesetzliche Rahmenbedingungen verbunden (z.B. aktuell im Asylrecht, im Integrationsrecht usw.), wodurch in Weiterbildungen vermitteltes Wissen evtl. rasch veralte. Das fehlende Angebot an Weiterbildungen zu aktuell relevanten Themen führe dann zum Fachkräftemangel.

Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmende auch ihr langfristiges berufliches Weiterkommen im Blick hätten und nicht nur den kurzfristigen Bedarf.

fehlen.

Diskussion zur Frage: „**Fachwissen vs. „soft skills“** – **wo liegt der größere Bedarf?**“

Laut einer Aussage aus dem Kreis der Anwesenden ist das keine Frage nach „entweder – oder“. Vielmehr gilt es, den individuellen Bedarf der spezifischen Personen in ihrem Arbeitsfeld zu betrachten.

Ebenfalls wird angeregt, auch interdisziplinäre Module aus den Studienangeboten herauszulösen und diese als Zertifikatsangebote zu öffnen.

Von den Teilnehmenden erfolgt der Verweis, dass es an der Leuphana Universität Lüneburg im Bereich des grundständigen Studiums mit dem „Studium Individuale“ ein sehr flexibles Studienangebot gibt, das durch die breite Wahlmöglichkeit auch geeignet ist, spezifische Bedarfe der Weiterqualifizierung zu erfüllen. Dies sei im berufsbegleitenden Bereich noch Zukunftsmusik, aber evtl. auch eines Tages möglich.

Eingangs wird verdeutlicht, dass im Bereich des Sozialwesens/in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit auch „soft skills“ oft wichtige Fachkompetenzen darstellen. Es gehe daher nicht um eine klare Trennung und auch nicht um eine Wertigkeit.

Von Teilnehmenden des Projektes wird angeregt, ggf. trägerspezifische Weiterbildungen zu konzipieren, die sich am thematischen Bedarf in Bezug auf die dort tätigen Personen orientieren. Diese müssten dennoch langfristig anrechenbar sein.

Diese Aussage wird von weiteren Beteiligten des Projektes unterstützt und ergänzt: Die Impulse für Weiterbildungen sollten nie nur von einer Seite kommen sollten. Die Unternehmen müssten ihre Bedarfe und Möglichkeiten benennen, die Hochschule habe aber auch eine Verantwortung nur solche Bausteine zu entwickeln, die thematisch, organisatorisch und didaktisch Sinn ergeben und gleichzeitig anschlussfähig in Bezug auf die weiteren Angebote der Hochschule sind.

Diese Idee einer ggf. engeren Anbindung einzelner Träger an spezifische Weiterbildungsangebote wird von mehreren der anwesenden Beiratsmitglieder unterstützt.

Von Seiten des Projektes wird angemerkt, dass am Ende des Tages die Überlegungen zu den Zertifikatskursen genauer präsentiert würden. Dort habe man



	<p>den Weg gewählt, sowohl fachliche Module als auch überfachliche Module als Zertifikatskurs anzubieten. So könne dem Bedarf nach Kompetenzerwerb im fachlichen wie auch im überfachlichen Bereich entsprochen werden.</p>
<p><b>Austausch zu Fragen von Weiterbildungsteilnahme und Weiterbildungsunterstützung</b> Aus dem Kreis der Anwesenden wird aus eigener Erfahrung berichtet, dass ein großer Aspekt die zeitliche Freistellung für Weiterbildung sei. Noch stärker als die finanzielle Unterstützung. Dies bekräftigt eine Teilnehmende, die aus Organisationen die Regelung kennt, dass die finanzielle Unterstützung ggf. zurückgezahlt werden müsse, wenn man das Unternehmen verlasse. Dies sei bei zeitlicher Freistellung natürlich nicht der Fall. Daher könne das ggf. attraktiver für Arbeitnehmende sein.</p> <p>Breiter wird die Frage der Unterstützungsbedarfe von jüngeren und älteren Weiterbildungsteilnehmenden diskutiert. Hier wurde anhand der Erhebungen aus KomPädenZ Potenzial deutlich, dass der Altersschnitt im Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher“ höher ist als im Masterstudiengang „Sozialmanagement“.</p>	<p>Von Beteiligten des Projektes wird erläutert, dass es sowohl Studierende gebe, die ihr Studium vor den Arbeitgebenden verschweigen würden, da sie Repressalien befürchten, als auch Studierende, die sehr umfassende Unterstützung erhielten.</p> <p>Die zeitliche Komponente ist auch daher attraktiv, weil es für die finanzielle Unterstützung z.B. Stipendienprogramme gibt, die sich teilweise an die Zielgruppe der berufsbegleitend Studierenden richten.</p> <p>Teilnehmende des Projektes erläutern anhand der Zahlen, dass es keinen signifikanten Unterschied in Bezug auf das Alter und das Geschlecht zwischen den beiden Studiengängen gebe. Insgesamt liege der Altersschnitt im BA-Studiengang höher als im Master. Diese These wird von weiteren Anwesenden des Projektes erläutert: Dies liege an der spezifischen Zielgruppe der Erziehende. Unter diesen seien viele, die nach Jahren der Berufstätigkeit und Familienzeit noch eine Weiterentwicklung für sich wünschen. Die Zielgruppe im Masterstudiengang sei eine andere und daher käme es vermutlich zu dieser Diskrepanz.</p>
<p><b>Austausch zu Fragen von regionalen Einflüssen auf Weiterbildung und Unterstützung durch E-Learning</b></p> <p>Aus dem Kreis der Anwesenden wird in die Runde gefragt, wie die Erfahrungen der anderen Teilnehmenden in Bezug auf E-Learning seien. Der eigenen Wahrnehmung nach seien die Erfahrungswerte eher negativ – Teilnehmende aus den Bereichen der Freien Wohlfahrtspflege äußern sich eher skeptisch.</p> <p>Der zeitliche Aspekt von Weiterbildung (incl. Anreise usw.) wird von weiteren Anwesenden hervorgehoben. Es wird eine Diskriminierung von Tätigen der Sozialen Arbeit auf dem Land konstatiert. Diese würden weniger attraktive Angebote der Weiterqualifizierung vor Ort vorfinden und hätten oft deutlich mehr zeitlichen und finanziellen Aufwand, um einen Weiterbildungsbesuch zu realisieren. Die Caritas habe dazu</p>	<p>Aus dem Kreise des Projektes wird deutlich gemacht, dass die Erhebungsergebnisse in Bezug auf E-Learning nur ein kleines Schlaglicht auf das Thema werfen, insbesondere auch, weil im Bereich der qualitativen Daten viele Leitungskräfte aus überregionalen Verantwortungsfeldern befragt wurden. Diese hätten ggf. selbst keine konkreten Erfahrungswerte dazu. Weitere Projektbeteiligte ergänzen, dass sich dies mit Erhebungen aus dem Projekt KomPädenZ konkret deckt. Hier wurde deutlich, dass es verschiedene Hürden in Bezug auf E-Learning gebe und gerade von in ländlichen Regionen lebenden Personen die Präsenzveranstaltungen parallel zum Wissenserwerb als mögliches Forum des Austauschs und der Vernetzung bevorzugt werden.</p> <p>Im 2. Halbjahr 2016 werde eine halbe Stelle im Projekt speziell für den Bereich E-Learning ausgeschrieben. Hier gehe es dann auch um die Frage, welche</p>



u.a. eine Checkliste zur Familienfreundlichkeit von Weiterbildungen erstellt – weite Wege und lange Abwesenheitszeiten lassen sich nicht mit Familienpflichten vereinbaren.

Außerdem wird dazu angemerkt, dass die Angebote im ländlichen Raum auch nicht immer genutzt würden, manchmal sei es attraktiver in eine größere Stadt zu fahren und dadurch „mal raus“ aus dem Alltag zu kommen.

Zusätzlich wird von Weiterbildungsteilnehmenden berichtet, dass es in ihren Erhebungen zwei Tendenzen gibt: Es gibt spezifische Zielgruppen, die gerne selbstorganisiert Lernen und dabei auch E-Learning-Angebote nutzen. Diese würden insb. auch die räumliche und zeitliche Flexibilität hervorheben. Andere Gruppen von berufsbegleitend Studierenden betonen stark den Wert von Präsenzveranstaltungen mit direkterer Kommunikation, Austausch in den Pausen usw. Ihrer Wahrnehmung nach ist die Soziale Arbeit hier eher praktisch orientiert und die Fachkräfte bevorzugen die direkte Kommunikation im Rahmen von Präsenzveranstaltungen.

Es wird betont, dass das Lernen an unterschiedlichen Standorten, z.B. im Betrieb, an der Hochschule und zu Hause, auch sehr attraktiv sein könne.

Des Weiteren wird auch auf technische Hürden hingewiesen. Insbesondere bei sozialen/sozialpädagogischen Themen und „soft skills“ sei eine Vermittlung über E-Learning schwerer zu realisieren als bei reinem Faktenwissen. Es gäbe aber auch an der Professional School der Leuphana Universität Lüneburg Modelle, die funktionieren und stark nachgefragt würden. So z.B. eine Webinar-Reihe für kleine und mittlere Unternehmen. Gefahr von zu vielen Bedenken sei, dass man sich Wege verbaue. Zusätzlich wird für ein langsames Heranführen der Fachkräfte der Sozialen Arbeit an E-Learning-Instrumente plädiert. Dieses Plädoyer beruht auf der Vermutung, dass die Menschen ansonsten immer eher den ihnen bekannten Weg gingen, auch beim Erwerb neuen Wissens.

Module sich für eine stärkere Einbindung digitaler Medien eignen und wie die dafür geeigneten Modelle aussehen können.

#### Austausch zu **Gender Mainstreaming und Gender Mainstreaming in der Weiterbildung**

Aus dem Kreis der Anwesenden wird anhand eines Beispiels aus der Initiative „Rückenwind“ erläutert, wie wichtig die Methodik und die thematische Vermittlung des Themas Gender Mainstreaming sei. Wenn Leitungen es nur als Pflichtaufgabe sähen, dann führe dies schnell zu Desinteresse.

Dieser Erläuterung wird von weiteren Teilnehmenden

Von Seiten des Projektes wird die zuvor erläuterte Präsentation ergänzt, indem darauf hingewiesen wird, dass Gender Mainstreaming im Sprachgebrauch angekommen sei, jedoch in der Praxis häufig noch nicht.



beigepflichtet: Der Nutzen von Gender Mainstreaming müsse verdeutlicht werden.

Ebenfalls wird kritisch angemerkt, dass die Reichweite von Gender Mainstreaming-Prozessen oft zu gering ist. Häufig betreffe dies einzelne Organisationen oder Maßnahmen. Es sei aber notwendig eine grundlegende gesellschaftliche Veränderung hin zu mehr Chancengerechtigkeit zu erreichen. Dazu sei eine Verankerung des Themas im gesellschaftlichen Alltag unerlässlich.

Des Weiteren betonen Anwesende die Notwendigkeit, Begriffe und Konzepte wieder stärker zu erklären und zu erläutern. Sonst würden diese im Alltagsverständnis aufgeweicht und verschwimmen. Es sei insbesondere auch wichtig, Personen in Führungspositionen in der Sozialwirtschaft in diesem Bereich zu schulen, auch weil diese oft kein sozialpädagogisches/sozialwissenschaftliches Studium absolviert hätten.

Aus dem Kreis der Teilnehmenden wird von einem Zertifikatsangebot zum Thema berichtet. Dieses sei an der Professional School konzipiert worden, die Durchführung sei aber trotz im Vorfeld bekundeter großer Nachfrage an einer zu geringen Teilnehmendenzahl gescheitert.

Abschließend wird angemerkt, dass weder eine schöne „Verpackung“ des Themas noch ein „Überstülpen“ von Oben sinnvoll sei. Das Thema müsse immer wieder als Querschnittsthema behandelt werden, daher sei das Projekt hier auf einem guten Weg.

Die Projektbeteiligten stimmten den kritischen Anmerkungen teilweise zu und merken an, dass die mit Gender Mainstreaming verbundenen Begriffe oft verkürzt genutzt werden. Damit werde an bestehende Verhältnisse angeknüpft, statt diese grundsätzlich in Frage zu stellen. Daher sei es dem Projekt ein Anliegen, die mit Gender Mainstreaming und Diversity verbundenen Themen in der Weiterbildung aufzugreifen und weiterzutragen. Dabei wird ebenfalls Bezug auf die Präsentation vom Vormittag genommen.

Von Seiten des Projektes wird angemerkt, dass auch mit Bezug auf die Befragung der Studierenden immer wieder deutlich werde, dass das Thema „Gender Mainstreaming“ insgesamt als zu wenig attraktiv bzw. relevant angesehen werde. Es gelte, wie bereits von den Teilnehmenden angemerkt, die Themen herunter zu brechen und anhand konkreter, praxisrelevanter Inhalte zu vermitteln. Ansonsten werde es schwer, ausreichend Teilnehmende zu finden. Die Aussage der Weiterbildungsteilnehmenden wird nochmal bestärkt – Gender Mainstreaming müsse fester Bestandteil von Weiterbildungen zu allen möglichen Themen sein.

### Präsentation 3: Aktuelle Entwicklungen und anstehende Arbeitspakete



Im dritten Input des Tages stellt *Andreas Eylert-Schwarz* einige Hintergründe der zu entwickelnden Zertifikatsangebote vor, so sei z.B. die Anrechenbarkeit auf einen der beiden Zielstudiengänge elementarer Bestandteil. Ebenfalls seien unterschiedliche Zielgruppen in den Blick zu nehmen und die Angebote sollten außerhalb des Lernortes Hochschule stattfinden.

Anschließend stellt er in einem kurzen Abgleich der Studienmodule, einzelner Ergebnisse der im Projekt erfolgten Erhebungen und der thematischen Überlegungen aus dem Team, den aktuellen Stand in Bezug auf die Zertifikatskurse dar.

Näheres dazu ist der Präsentation im Anhang zu entnehmen.

Diskussionspunkte sind insbesondere die Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme an den Kursen. Hier wird von Seiten des Projektes angemerkt, dass diese noch nicht endgültig feststünden. Es sei aber wegen der notwendigen Anschlussfähigkeit sicher sinnvoll, wenn die Teilnehmenden auch die Zugangsvoraussetzungen zu den betreffenden Studiengängen mitbringen. Eine gewisse Vorqualifizierung sei in jedem Falle unerlässlich, da die Module auf hochschulischem Niveau stattfinden und an Fragen aus der pädagogischen Praxis anknüpfen sollen.



Die Teilnehmenden merken kritisch an, dass die Kurse in der Erprobungsphase nur in der Region Nordostniedersachsen stattfinden. Von Seiten des Projektes wird erwidert, dass jeder Kurs im Projektverlauf nur einmalig erprobt werden könne und daher eine räumliche Fokussierung bereits im Projektantrag vorgenommen und mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur abgestimmt wurde.

Außerdem wird aus dem Kreis der Anwesenden angeregt, gerade bei den Zertifikatskursen auch von klassischen hochschulischen Prüfungsleitungen wie Klausur oder Referat abzuweichen und eher „produktorientierte Prüfungsformen“ zu nutzen. Durch alternative, projektorientierte Prüfungsformen könne auch für die Unternehmen der Sozialwirtschaft eine win-win-Situation entstehen. Die Projektbeteiligten weisen darauf hin, dass dies insbesondere beim Kurs „Führungskompetenzen“ geplant sei.

Des Weiteren wird von den Anwesenden angemerkt, dass es sinnvoll sein könnte, nicht nur den so genannten *Workload* und die mit den Kursen vergebenen *Credit Points* mit aufzuführen, sondern auch Unterrichtsstunden aufzuführen. So sei eine bessere Vergleichbarkeit mit „klassischen“ Weiterbildungen gegeben.

## Ausstieg und Ausblick

Abschließend dankt Professorin Dr. Henschel allen anwesenden Beiratsmitgliedern für die aktive Mitgestaltung der ersten Beiratssitzung und die zahlreichen Anregungen und Kooperationszusagen, die an diesem Tag gesammelt werden konnten.

Sie bittet nochmals darum, sich zwischen den jährlichen Fachbeiratssitzungen bei Fragen, Anregungen oder aktuellen Hinweisen an das Projektteam zu wenden.



Die **nächste Beiratssitzung wird für Februar/März 2017** geplant, die **Bilanztagung für November 2017**. Für beide Termine soll zeitnah eine „Doodle-Abfrage“ erstellt werden, damit sich auch die an der 2. Sitzung nicht anwesenden Fachbeiratsmitglieder an der Terminfindung beteiligen können.





## Anhang

### Übersicht: Fachbeiratsmitglieder „KomPädenZ Potenzial“

Stand: 08.03.2016

Name	Vorname	Institution	Ort
Bartels (am 08.03. entschuldigt)	Andreas	AWO Bundesverband e.V./ Referent für Europa	Berlin
Gröper	Dana	Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH	Hannover
Gützkow (am 08.03. entschuldigt)	Frauke	GEW Bundesvorstand/ Leiterin des Arbeitsbereichs Frauenpolitik	Frankfurt/Main
Heller (am 08.03. entschuldigt)	Mario	Deutsches Rotes Kreuz/ Referent für Personalentwicklung und Bildungswesen (Generalsekretariat)	Berlin
Jothe	Bernd	Fraktionsvorsitzender von Bündnis 90/die Grünen Stadtratsfraktion Cuxhaven	Cuxhaven
Kaminski (am 08.03. entschuldigt)	Brigitte	FEFFA e.V. - Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg / Uelzen	Lüneburg
Klein (am 08.03. entschuldigt)	Oxana	Bildungs- und Tagungszentrum Osteide	Barendorf
Krüger (am 08.03. entschuldigt)	Rolf	für das Institut für Schule, Jugendhilfe und Familie e.V., Lüneburg	Deutsch-Evern
Kruse	Ingo	Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie mbH/Referent f. Personalentwicklung	Rendsburg
Kühn	Reinhard	Caritasverband für die Diözese Hildesheim e. V., Leiter der Arbeitsstelle Verbands- und Profilentwicklung	Hildesheim
Lauenstein	Richard	GEW Niedersachsen, Geschäftsführer und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Hannover
Leotsakou	Athena	Deutsches Rotes Kreuz/Bildungsreferentin im Team Personalentwicklung und Bildungswesen	Berlin
Liewald (am 08.03. entschuldigt)	Tilo	Der Paritätische Gesamtverband/ Referent für Bildung und Europa	Berlin
Millies (am 08.03. entschuldigt)	Jörg	Deutscher Caritasverband e.V., Finanz- und Personalvorstand	Freiburg



Paschen (am 08.03. entschuldigt)	Wolf	Leuphana Professional School/Programmleitung berufsbegleitender Studiengang Sozialmanagement (MSM)	Lüneburg
Schmitt	Christof	Leuphana Professional School sowie Leiter des Praktikumsamtes der Leuphana Universität	Lüneburg
Steinrücke	Pia	Stadt Lüneburg, Fachbereichsleitung Kinder, Jugend, Bildung der	Lüneburg
Stelzer	Carmen	Berufsbildende Schulen Cuxhaven	Cuxhaven
Tetzel (am 08.03. entschuldigt)	Ursula	Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e.V.	Braunschweig/ Hannover
Dr. van Riesen (am 08.03. entschuldigt)	Kathrin	Leuphana- Universität Lüneburg/ Zentrale Frauen und Gleichstellungsbeauftragte	Lüneburg
Wegner	Bettina	ESF-Regiestelle Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)	Berlin

### Forschungsprojekt KomPädenZ Potenzial

Name	Vorname	Institution
Crcic	Jasmina	Leuphana- Universität Lüneburg/ Projektteam KomPädenZ Potenzial
Eylert-Schwarz	Andreas	Leuphana- Universität Lüneburg/ Projektteam KomPädenZ Potenzial
Prof. Dr. Henschel	Angelika	Leuphana- Universität Lüneburg/ Wissenschaftliche Leiterin des berufsbegleitenden BA“ Soz. Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher“ und Projektleitung KomPädenZ Potenzial
Schwarz	Birgit	Leuphana-Universität Lüneburg/Projektteam KomPädenZ Potenzial



## Präsentationsfolien: Projekthintergrund und Querschnittsthemen



**PROJEKT „KOMPÄDENZ POTENZIAL“**  
„POTENZIALE IN DER SOZIALWIRTSCHAFT ERKENNEN, FÖRDERN, NUTZEN  
– ZUGÄNGE ZU AKADEMISCHER WEITERBILDUNG UND ZUM STUDIUM IM  
SINNE VON GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY ERLEICHTERN“

◂ KOMPÄDENZ POTENZIAL



» [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)



## Übersicht

1. Mit dem Projekt verbundene Forschungsfragen
2. Zentrale Zielgruppen des Projektes: Personen und Organisationen der Sozialwirtschaft
3. Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Diversity
  - 3.1 Querschnittsthema Gender Mainstreaming
  - 3.2 Querschnittsthema Diversity

KompädenZ Potenzial



08.03.2016

2



## 1. Mit dem Vorhaben sind folgende Forschungsfragen verbunden:

1. Welche spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe an akademischer Weiterbildung lassen sich bei beruflich qualifizierten/berufstätigen Zielgruppen mit und ohne Migrationshintergrund und Trägern der Sozialwirtschaft identifizieren? Wo finden sich Überschneidungen und Differenzen?
2. Welche akademischen Zertifikatsangebote sind sowohl für berufstätige/beruflich Qualifizierte attraktiv, in der Praxis direkt verwertbar und gleichzeitig anrechenbar auf ein späteres Studium in bereits bestehenden berufsbegleitenden Studienangeboten der Professional School der Leuphana Universität Lüneburg?
3. Wie müssen Angebote geschlechtssensibel und zielgruppengerecht konzipiert und strukturiert sein (räumlich, zeitlich, organisatorisch, didaktisch), damit sie für Berufstätige und Personen in Familien- und Pflegezeit auch im ländlichen Raum attraktiv und nutzbar sind?
4. Wie können die Durchlässigkeit und die Anrechnung von beruflichen oder in Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen in den bestehenden sozialwissenschaftlich orientierten Studienangeboten der Professional School erhöht werden?
5. Welche didaktischen Formate und (Beratungs-)Formen individuellen, selbstgesteuerten Lernens sind über die bestehenden hinaus möglich?



## 1. Mit dem Vorhaben sind folgende Forschungsfragen verbunden:

6. Benötigen an akademischer Weiterbildung Interessierte mit Migrationshintergrund spezifische Beratungs- und Unterstützungsformate, um für sie Zu- und Übergänge sowie ein erfolgreiches Studieren zu erleichtern?
7. Wie kann Wissenserwerb auf hochschulischem Niveau außerhalb des Lernorts Universität gestaltet und überprüft werden? Welche Möglichkeiten bestehen dabei, den Lernort Praxis einzubeziehen?
8. Wie können durch den Aufbau von Weiterbildungsnetzwerken, also durch die Entwicklung bzw. den Ausbau von Partnerschaften und Kooperationen zwischen Praxis, Aus- und Weiterbildungsträgern und der Hochschule, akademische Angebote nachhaltig gestaltet werden? Wie müssen diese Beziehungen gestaltet werden, damit sie gelingen können, ohne dass sich Wissenschaft und Praxis als Konkurrenz begreifen?



## 2. Zielgruppen des Projektes: Personen und Organisationen der Sozialwirtschaft

„Im engeren Sinn umfasst die Sozialwirtschaft mit den Produzenten sozialer und gesundheitsbezogener Dienstleistungen lediglich den Bereich der Leistungsträger, zu denen ursprünglich vor allem Nonprofit-Organisationen (und hier in Deutschland insbesondere die Einrichtungen der verbandlichen Wohlfahrtspflege) gezählt werden. Zu diesen kommen inzwischen aber auch erwerbswirtschaftliche Unternehmen hinzu.“ (Grunwald 2014, S.36).

Adressat\_innen unseres Projektes sind

- a) Die Träger der Sozialwirtschaft (da diese in der Regel handlungsfeldübergreifend agieren) und
- b) Die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft insb. aus den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, da sich unsere vorhandenen und zu entwickelnden akademischen Weiterbildungsangebote und Maßnahmen auf diese Zielgruppen beziehen.

Grunwald, Klaus (2014): Sozialwirtschaft. In: Arnold, Ulli; Grunwald, Klaus; Maelicke, Bernd (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. 4. erw. Aufl. Baden Baden: Nomos, S.36-39.



## 3. Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Diversity





### 3.1 Querschnittsthema Gender Mainstreaming

Unter **Gender** verstehen wir Verhältnisse von Geschlechtern, z.B. soziale Rollen, Pflichten, Ressourcen etc. von Frauen und Männern, die **nicht biologisch determiniert** sind, sondern gesellschaftlich **konstruiert**.

Insbesondere durch traditionelle Geschlechtervorstellungen (Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechterpolarität) entstandene **geschlechtsbezogene Hierarchien**.

Diese finden sich in Strukturen, in Organisationen und in sozialen Praxen von Frauen und Männern wieder. Sie werden über diese Ebenen produziert und reproduziert, beeinflussen sich wechselseitig und können sich auch verstärken.

**Gender Mainstreaming** meint die „**durchgängige Gleichstellungsorientierung**“, indem grundsätzlich und als übergreifende Querschnittsaufgabe die Fragen nach Geschlechtergerechtigkeit und den Auswirkungen von Entscheidungen auf Männer und Frauen in alle Handlungen einbezogen werden.



### 3.1 Querschnittsthema Gender Mainstreaming



Da geschlechtsbezogene Hierarchien historisch, kulturell, gesellschaftlich, sozial und symbolisch konstruiert sind, können (und werden) sie auch dekonstruiert bzw. verändert.





### 3.2 Querschnittsthema Diversity

- Unterscheidung auch nach unterschiedlichen Zielsetzungen in Bezug auf Umgang mit Vielfalt, z.B.
  - Affirmative Ansätze (betonen eher den ökonomischen Wert von Diversity)
  - Machtkritische/machtsensible Ansätze (betonen eher die Perspektive auf Ungleichheit und Diskriminierung)
- Häufig Überschneidungen der Perspektiven, da sowohl der (ökonomische) Nutzen von Vielfalt betont wird und gleichzeitig damit verbundene Diskriminierungen abgebaut werden sollen.
- Im Projekt KomPädenZ Potenzial sollen, je nach Schwerpunkt in unterschiedlicher Intensität, relevante Dimensionen von Diversity und damit verbundenen Differenzieren herausgearbeitet und machtsensibel reflektiert werden.

*„Diversity ist erst überzeugend, wenn aus dem „Wissen um die Verwobenheit von Differenz- und Machtverhältnissen reflexive Konsequenzen gezogen werden“ (Mecheril & Klingler 2010, S. 107)*

Mecheril/Klingler (2010): Universität als transgressive Lebensform. Anmerkungen, die gesellschaftliche Differenz- und Ungleichverhältnisse berücksichtigen. In: Darowska/Lüttenberg/Machold (Hrsg.): Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz an der Universität. Transkript. Bielefeld. S. 83-116



## Präsentationsfolien: Ersten Ergebnisse aus Erhebungen im Projekt



### ERSTE ERGEBNISSE AUS ERHEBUNGEN

SCHWERPUNKTE: WEITERBILDUNG, GENDER  
MAINSTREAMING UND DIVERSITY

◉ KOMPÄDENZ POTENZIAL



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



» [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)



### Übersicht

1. Zur qualitativen Erhebung mit TrägervertreterInnen aus der Sozialwirtschaft
2. Zur quantitativen Erhebung zu Heterogenität in den Zielstudiengängen
3. Zur quantitativen Erhebung mit weiterbildungsinteressierten Fachkräften aus Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit
4. Weiterbildung: Ausgewählte Kontroversen
5. Förderung von Weiterbildung
6. Regionale Einflüsse auf Weiterbildung
7. Verständnis von Gender Mainstreaming und Diversity
8. Gender Mainstreaming und Diversity in der Weiterbildung

KompädenZ Potenzial



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



08.03.2106

2



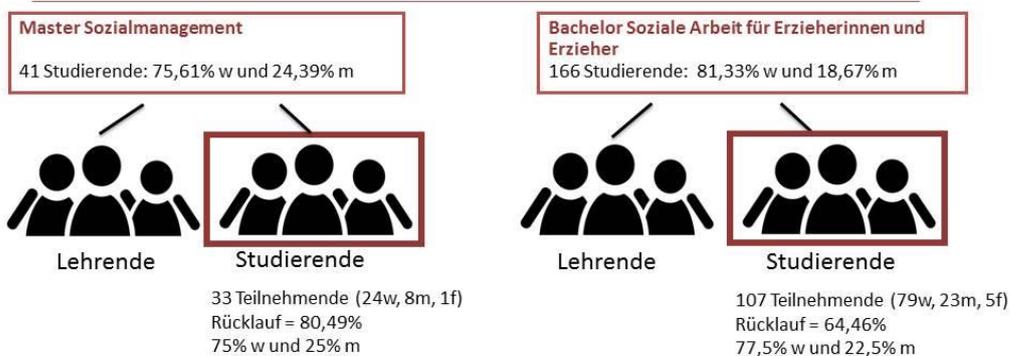
## 1. Zur qualitativen Erhebung mit TrägervertreterInnen aus der Sozialwirtschaft

- 24 leitfadengestützte Telefoninterviews (15 m, 9 w) mit VertreterInnen von Trägerorganisationen der Sozialwirtschaft
  - Weiterbildungsbedarf in der Sozialwirtschaft
  - Vor welchen Herausforderungen stehen die AkteurInnen?
  - Welche Strategien bzgl. Personalentwicklung und Weiterbildung verfolgen sie?
  - Wie nehmen sie Weiterbildungsinteressen ihrer Mitarbeitenden wahr?
  - Welche Relevanz besitzen die Themen Familienfreundlichkeit, Gender Mainstreaming und Diversity?
- Zeitraum: April bis September 2015
- Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse



## 2. Zur quantitativen Fragebogenerhebung zu Heterogenität in den Studiengängen

- Wie heterogen sind die Studierenden in den Studiengängen? Welche Heterogenitätsdimensionen werden von den Studierenden in den Studiengängen abgebildet?
- Welche Unterschiede/Zusammenhänge gibt es zwischen Studienerfahrungen und den entsprechenden Heterogenitätsdimensionen (Geschlecht, Alter, Bildungssituation der Familie, Migrationserfahrung, Wohnort vs. Studienort, usw..) der Studierenden?
- Zeitraum: Oktober 2015 – Januar 2016





### 3. Zur quantitativen Erhebung mit weiterbildungsinteressierten Fachkräften aus Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit

- Konzipiert als flankierende, die anderen Erhebungen ergänzende Onlinebefragung
- Schwerpunkte:
  - Erfahrungen mit umfangreicheren Weiterbildungen (Umfang mind. 6 volle Tage)
  - Organisatorische Wünsche in Bezug auf Weiterbildungen
  - Thematische Anregungen für Weiterbildungen
- Teilnehmendenakquise über Facebook, Anschreiben an regionale MultiplikatorInnen und den Fachbeirat
- 143 Teilnehmende (17,7% Teilnehmer / 82,3% Teilnehmerinnen)
- 30,1% geben an, auch Leitungs-/Personalverantwortung zu haben
- 30,8% haben eine Migrationsgeschichte in der Familie (gefragt wurde bis in die Generation der Großeltern)
- 47,9% geben an, für mind. ein minderjähriges Kind die Personensorge auszuüben, davon 17,1% alleine



### 4. Weiterbildung: Ausgewählte Kontroversen

„Warum soll ich jemanden fördern (...), wenn er mir dann eh von der Fahne geht mit einer höheren Qualifikation?“  
(Interview XVIII; Abs. 11).

- Weiterbildung in der Sozialwirtschaft als Möglichkeit der Personalbindung?
  - + Erhöhte Arbeitszufriedenheit, Weiterbildung als Belohnung, Präsentation als attraktiver Arbeitgeber
  - Mitarbeitende wechseln nach erfolgreicher Weiterbildung den Arbeitgeber
- Fachwissen vs. Soft Skills: Wo liegt der größere Weiterbildungsbedarf?
- Wie stark ist ein Fach- und Führungskräftemangel bereits spürbar und was bedeutet dies für den Bereich der Weiterbildung?



## Ihre Meinung ist gefragt



## 5. Förderung von Weiterbildung

- Unterschiedlich starke Verankerung von Weiterbildung; i.d.R. keine Anordnung, sondern Fokus auf eigener Motivation
  - eher individuelle Aushandlung als systematisches Vorgehen
- Problematisch: längere Freistellungen & kontinuierliche Freistellungszeiten
- Finanzielle Förderung als Verhandlungssache
- Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgt zu selten → „Sonntagsreden“
- Kostspielige Weiterbildungen als Problem für kleine Träger
- Transparenzproblem hinsichtlich Finanzierungs- und Freistellungsfragen



## 5. Förderung von Weiterbildung – Finanzierung

Es “(...) wird ersichtlich, dass Unternehmen offenbar ein eher geringes Interesse an längeren zeitlichen oder sehr umfassenden Qualifizierungen ihrer Beschäftigten haben und eher kurzfristig zu realisierende Qualifikationsziele und –maßnahmen präferieren.“

Geffers; Johannes & Wolter, Andra (2013), S. 46

Finanzierung der Weiterbildung an Hochschulen nach abgeschlossener Fachrichtung und Abschlussart. Quelle: Kerst, Christian & Schramm, Michael (2008), S. 176, Tab. 6.1.2

Finanzierung längerer Bildungs- und Qualifikationsangebote						
Fachrichtung	Durch Mittel aus eigener Erwerbstätigkeit	Durch Stipendien/öffentliche Mittel	Aus Eigenmitteln/Rücklagen/Zuwendungen Dritter	Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber	Sonstige Finanzierung	Keine Teilnahme-kosten angefallen <sup>1)</sup>
Fachhochschulabschluss insg.	82	9	39	9	6	-
Universitätsabschluss insg.	67	10	48	10	6	-

Finanzierung kürzerer Bildungs- und Qualifikationsangebote						
Fachrichtung	Durch Mittel aus eigener Erwerbstätigkeit	Durch Stipendien/öffentliche Mittel	Aus Eigenmitteln/Rücklagen/Zuwendungen Dritter	Kostenübernahme durch meinen Arbeitgeber	Sonstige Finanzierung	Keine Teilnahme-kosten angefallen
Fachhochschulabschluss insg.	38	4	19	35	3	38
Universitätsabschluss insg.	44	6	19	33	2	38

Prüfungsjahrgang 2001, 2. Befragung ca. 5 Jahre nach dem Examen HIS-Absolventenuntersuchung 2008

<sup>1)</sup> für Finanzierung längerer Bildungs- und Qualifikationsangebote nicht erhoben



## Förderung von Weiterbildung - Finanzierung

Studierendenbefragung <i>KompädenZ Potenzial</i>	Finanzierung der Studiengebühren im Bachelor Soziale Arbeit	Finanzierung der Studiengebühren im Master Sozialmanagement
<b>Finanzierung durch den Arbeitgeber</b>	8,9%	12,5%
<b>Finanzierung durch Eigenmittel</b>	63,8%	67,8%

Befragung der Weiterbildungsinteressierten <i>KompädenZ Potenzial</i>	für Weiterbildungsseminare ab 6 Tage	
<b>Finanzierung durch den Arbeitgeber</b>	34%	
<b>Finanzierung durch Eigenmittel</b>	37,7%	



## 5. Förderung von Weiterbildung – Zeitliche Ressourcen der Studierenden

**Für längere Bildungsangebote und bei Interesse am Erwerb eines weiteren akademischen Grades, liegt die zeitliche und finanzielle Last überwiegend bei den TeilnehmerInnen.**

**Arbeitszeit:** Über die Hälfte der Teilnehmenden der Erhebung geben an, mehr als 31 Stunden pro Woche zu arbeiten:

Bachelor: 31-40 h/Woche= 49,5% - 41 und mehr h/Woche=16,2%

Master: 31-40 h/Woche= 48,5% - 41 und mehr h/Woche=27,3%

### **Personensorge für Kinder:**

- Bachelor: 42,9%, davon 18,2% Alleinerziehende Master: 15,6% davon keine Alleinerziehenden
- Der regelmäßige Zeitaufwand für die Personensorge umfasst für die Teilnehmenden (60% im Master und 75% im Bachelor ) über 40 h/Woche.
- Insgesamt gelingt den Teilnehmenden die **zeitliche Vereinbarkeit von Familie/Privatleben, Beruf und Studium** im Master besser als im Bachelor.



## 5. Förderung von Weiterbildung – Zeitliche Vereinbarkeitsmodelle mit den Arbeitgebern

- Viele Studierende der Stichprobe (82,5% im Bachelor und 75,8% im Master) geben an, **Bildungsurlaub** für die Blockwoche zu erhalten.
- **Urlaub und Zeitausgleich** sind die beliebtesten Vereinbarkeitsmodelle im berufsbegleitenden Studium.
- **Freistellung** für die gesamten Präsenztage trifft auf wenige Teilnehmende (7,8% Bachelor, 15,2% Master) zu. Es gibt hinsichtlich der Freistellung sehr individuelle Modelle.
- **Befragung Weiterbildungsinteressierte:** Im Bereich der Weiterbildungen von kürzerer Dauer verteilen sich die komplette **Freistellung** für den Besuch der Weiterbildungen (35,8%), die teilweise Freistellung (34,0%) und die Weiterbildungsteilnahme während des Urlaubs/in der Freizeit (30,8%) relativ ausgewogen.



## Ihre Meinung ist gefragt



## 6. Regionale Einflüsse auf Weiterbildung

„Ich glaube, dass das da inzwischen über die genannten Möglichkeiten wie E-Learning, Fernstudium ja schon bessere Rahmenbedingungen gibt als vor 20, 30 Jahren. Ich glaube, dadurch ist jetzt die Brisanz von diesem Thema (...) nicht mehr so gravierend, wie es einmal war“ (Interview IX; Abs. 20).

— Unterschiede zwischen ländlichen/strukturschwachen Räumen und städtischen/strukturstarken Räumen

→ **heterogene/widersprüchliche Einschätzungen**

— **Einerseits:** mangelndes Weiterbildungsangebot in ländlichen Regionen, höhere Kosten, geringe TeilnehmerInnenzahlen, erschwerte Akquise von DozentInnen, spezielle Bedürfnisse strukturschwacher Räume werden nicht ausreichend berücksichtigt, höhere Weiterbildungsbereitschaft in städtischen Regionen

— **Andererseits:** durch E-Learning & Fernstudiengänge inzwischen geringere Nachteile für ländliche Regionen

— Urbane Region = eher SpezialistInnen, ländliche Region = eher GeneralistInnen



## 6. Regionale Einflüsse auf Weiterbildung

### Befragung Weiterbildungsinteressierte:

- Wichtiges Kriterium für die Entscheidung hinsichtlich einer Weiterbildung ist die Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes. Dabei ist die Möglichkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen wichtiger als die gute Erreichbarkeit per PKW.
- 87,6% der Weiterbildungsinteressierten (N = 129) geben an, ggf. auch eine Anreise von über 60 Min zu für sie attraktiven Weiterbildungsangeboten auf sich zu nehmen.



## 6. Regionale Einflüsse auf Weiterbildung

Mein jetziger Wohnort...

### Bachelor Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher



Wenn Ihr jetziger Wohnort Ihr Studium erschwert. Welches sind die Ursachen? (Sie können mehrere Antworten ankreuzen)



Mein jetziger Wohnort...

### Master Sozialmanagement



Wenn Ihr jetziger Wohnort Ihr Studium erschwert. Welches sind die Ursachen? Sie können mehrere Antworten ankreuzen





## Ihre Meinung ist gefragt



## 7. Verständnis von Gender Mainstreaming und Diversity

- Sehr häufig: Gender Mainstreaming = paritätische Stellenbesetzung, Diversity = Interkulturalität & Interreligiosität
- Gender Mainstreaming und Diversity als Konzepte bisher nicht umgesetzt, lediglich einzelne Aspekte, Maßnahmen, Projekte
- „große Schere zwischen Sonntagsrede und Realität“, Umsetzung als „hartes Brot“
- Kaum jemand würde sich offen gegen Gender Mainstreaming und Diversity aussprechen  
→ Doch wie wird es tatsächlich gelebt?

„Ich glaube, es würde niemand sagen, wir haben da irgendwas gegen. Sondern ich glaube, jeder würde sagen: ‚Wir finden Diversity großartig. Gender ist eine Selbstverständlichkeit. Die Frage ist immer, wie ist das mit Leben gefüllt und wie kann man Diversity auch wirklich strategisch fördern‘ (Interview XI; Abs. 24).



## 8. Gender Mainstreaming und Diversity in der Weiterbildung

- Schwer einzuschätzen, was Gender Mainstreaming und Diversity in Bezug auf Weiterbildung leisten sollen
- Weiterbildung könnte diesbezüglich stärkere Impulse setzen → z.B. Vermittlung von interkultureller Kompetenz, Sensibilisierung für geschlechtergerechte Sprache
- Interkulturelle Kompetenz als Führungskräfteweiterbildung ist schwer zu platzieren
- Führungskräfte sollten zu Diversity Management geschult werden, um alle Potenziale nutzen zu können



## Ihre Meinung ist gefragt





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



**M.A. Jasmina Crcic**



**Mag.ª Birgit Schwarz**

**Kontakt:**

Leuphana Universität Lüneburg  
FuE-Projekt "KomPädenZ Potenzial"  
Scharnhorststraße 1, Haus 1  
21335 Lüneburg  
E-Mail: [kompaedenz@uni.leuphana.de](mailto:kompaedenz@uni.leuphana.de)  
<http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial>



## Literaturverzeichnis

- Geffers, Johannes & Wolter, Andrä (2013): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen – Ausgewählte empirische Befunde. Publikation erschienen im Rahmen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragten wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. S. 46
- Kerst, Christian & Schramm, Michael (2008): Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. HIS – Hochschul-Informationssystem: Forum Hochschule 10/2008. Publikation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt. Gosseriede/Hannover. S.176, Tab. 6.1.2 verfügbar unter:
- [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiFiL\\_y\\_rXLAhWJO5oKHf5yC7kQFggIIMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.dzhw.eu%2Fpdf%2Fpub\\_fh%2Ffh-201310.pdf&usg=AFQjCNGWe4JMy4XKKQ7aXicmJB4S3c-h1A](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiFiL_y_rXLAhWJO5oKHf5yC7kQFggIIMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.dzhw.eu%2Fpdf%2Fpub_fh%2Ffh-201310.pdf&usg=AFQjCNGWe4JMy4XKKQ7aXicmJB4S3c-h1A) (zuletzt geprüft am 10.03.2016)



## Präsentationsfolien: Aktuelles und Stand der Entwicklungen der Zertifikatskurse



### KONKRETE ENTWICKLUNGEN

ERSTE, AUF ERKENNTNISSEN AUS DEN ERHEBUNGEN BASIERENDE,  
PLANUNGEN IN BEZUG AUF DIE ZU ENTWICKELNDEN ZERTIFIKATSKURSE

⊕ KOMPÄDENZ POTENZIAL



» [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)



## Übersicht

1. Hintergrundinformationen zu den Zertifikatskursen und den Zielstudiengängen
2. Ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen – Themen
3. Ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen – (un)geeignete Zeiträume für Weiterbildungsteilnahme
4. Konkrete Planungen für mögliche Kursformate
  - 4.1 Zertifikatskurse mit Anrechnungsmöglichkeit auf den BA Soziale Arbeit
  - 4.2 Zertifikatskurs mit Anrechnungsmöglichkeit auf den Master Sozialmanagement
5. Ausblick: Meilensteine der kommenden 12 Monate
6. Ausblick: Personelle Entwicklungen im Projekt



## 1. Hintergrundinformationen zu den Zertifikatskursen und den Zielstudiengängen

1. Eines der wesentlichen Ziele von KompädenZ Potenzial ist die Entwicklung und testweise Erprobung von akademischen Weiterbildungsangeboten auf Basis einer vorherigen Bedarfserhebung.
2. Diese Kurse sollen in einem zeitlich überschaubaren Zeitrahmen stattfinden und sich an den Bedarfen von Trägern der Sozialwirtschaft sowie in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit tätigen Frauen und Männern orientieren.
3. Um evtl. vorhandene Hemmschwellen in Bezug auf ein Studium und „die Universität“ abzubauen und Zugänge zum Studium zu erleichtern, sollen in den Kursen auch Informationen zum Studium vermittelt werden und die Kurse außerhalb des „Lernortes Hochschule“ stattfinden (geplant ist hier konkret, die Kurse in Einrichtungen der Erwachsenenbildung in der Region Nordostniedersachsen anzubieten)
4. Gleichzeitig müssen die Kurse auf mindestens einen der Zielstudiengänge des Projektes anrechenbar sein, so dass für Personen, die einen der Kurse besucht haben, Anschlüsse zum berufsbegleitenden Studium ermöglicht werden.
5. Die Kurse müssen daher Inhalte aus Modulen der Studiengänge aufgreifen und vom Niveau her „gleichwertig“ sein (z.B. in Bezug auf Zeitumfang, Qualifikation der Lehrenden, Zugangsvoraussetzungen zum Kurs...).
6. Da eine Anrechnung von Teilmodulen nicht möglich ist, kommen für die Zertifikatskurse nur vollständig vermittelte/vermittelbare Module in Frage.
7. Alle Kurse werden in der ersten Projektförderphase konzipiert, erprobt und evaluiert. Dabei entstehen für die teilnehmenden „ProbantInnen“ keine Teilnahmekosten (lediglich ggf. Übernachtung/Verpflegung)



# 1. Hintergrundinformationen zu den Zertifikatskursen und den Zielstudiengängen

## MODULÜBERSICHT SOZIALE ARBEIT FÜR ERZIEHERINNEN UND ERZIEHER

Sem.	Bachelormodul			
7.	Aktuelle Entwicklungen 5 CP			15 CP
6.	Handeln im kommunalen Raum 10 CP	Praxisbezogenes Studienprojekt		Ökonomische Bedingungen 5 CP
5.	Gesellschaftliche Bedingungen 10 CP		10 CP	Methodisches Handeln 10 CP
4.	Gesellschaft und Verantwortung 5 CP	Sozialmedizinische Grundlagen 5 CP	Praxisbezogenes Studienprojekt	Sozial- und Neuropsychologie 5 CP
3.	Arbeitsfelder 10 CP		10 CP	Recht und Verwaltung 10 CP
2.	Organisation und Veränderung 5 CP	Forschungsmethoden 5 CP	Praxisbezogenes Studienprojekt	
1.	Person und Interaktion 5 CP	Geschichte und Theorie 5 CP	10 CP	
02	Orientierungspraktikum 15 CP			Einführung in die Psychologie 5 CP
01	Sozial- und Ideengeschichte 5 CP	Techniken pädagogischen Handelns 10 CP		Einführung in die Pädagogik 5 CP

■ Bachelorarbeit   
 ■ Fachliche Module   
 ■ Anrechenbare fachliche Module   
 ■ Überfachliche Module

KompädenZ Potenzial



08.03.2016

4



# 1. Hintergrundinformationen zu den Zertifikatskursen und den Zielstudiengängen

## MODULÜBERSICHT MASTER SOZIALMANAGEMENT

5.	Recht Entrepreneurship, Arbeitsrecht, Finanzierung freier Träger, Steuerrecht 10 CP	Masterarbeit 15 CP		Person und Interaktion II Moderationsmethode 5 CP
4.		Personalmanagement Personalwahl und -entwicklung, Führungstheorien, Gender & Diversity 10 CP	Organisationsentwicklung/ Strategisches Management Innovations- und Change Management, Strategische Unternehmensführung, Qualitätssicherung 10 CP	
3.			Steuerung betriebswirtschaftliche Prozesse Rechnungswesen und Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, Kern-, Finanzmanagement, Controlling 10 CP	
2.	Sozialwirtschaftliche Rahmenbedingungen/ Sozialmarketing Sozialwirtschaftliche Prozesse, Wissens- und IT-Management 10 CP	Organisation und Veränderung Qualitäts-, Konflikt-, Projektmanagement 5 CP	Gesellschaft und Verantwortung Führung, Ethik und Werte, Veränderungen gestalten 5 CP	Person und Interaktion I Selbstevaluation, Work-Life-Balance, Optische Rhetorik 5 CP
1.		Forschungsmethoden und Theoriebildung Wissenschaftliche Arbeiten, Theoretische Grundkonzepte, Praxis- und Sozialforschung 10 CP		

■ Masterarbeit   
 ■ Fachliche Module   
 ■ Überfachliche Module

KompädenZ Potenzial



08.03.2016

5



## 2. Ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen - Themen

Welche Themen sollten in Weiterbildungen für Fachkräfte der Sozialen Arbeit eine (stärkere) Rolle spielen?	T	S	W
Leitung/Leistungsverantwortung tragen	X	X	X
Personalführung/Personalmanagement	X	X	X
Kommunikation (in Teams) / Moderation	X	X	X
Präsentation, Öffentlichkeitsarbeit	X	X	X
Zeitmanagement/Work-Life-Balance	X	X	X
Migration/Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft	X	X	X
Partizipation	X	X	X

T = Trägerbefragung (qual. Interviews), S = Studierendenbefragung (quant. Fragebogenerhebung), W = Weiterbildungsinteressierte (quant. Onlineerhebung)



## 2. Ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen - Themen

Welche Themen sollten in Weiterbildungen für Fachkräfte der Sozialen Arbeit eine (stärkere) Rolle spielen?	T	S	W
Aktuelle rechtliche Fragestellungen der Sozialen Arbeit	X	X	X
Erziehungs- und Bildungspartnerschaften		X	X
Inklusion in der Sozialen Arbeit	X	X	X
Beratungs- und Coaching-Kompetenzen		X	X
Projektmanagement/Veränderungsprozesse gestalten	X	X	X
Sozialpsychologie / Psychologie		X	
Zielfindung und Konzeptionsentwicklung			X

T = Trägerbefragung (qual. Interviews), S = Studierendenbefragung (quant. Fragebogenerhebung), W = Weiterbildungsinteressierte (quant. Onlineerhebung)



### 3. Ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen - (un)geeignete Zeiträume für Weiterbildungsteilnahme

Januar	Februar	März
April	Mai	Juni
Juli	August	September
Oktober	November	Dezember

Dick gedruckt sind die als „für die Teilnahme an einer Langzeitweiterbildung eher geeigneten“ Monate.  
Quelle: Trägerbefragung sowie Erhebung unter Weiterbildungsinteressierten



### 4. Konkrete Planungen für mögliche Kursformate





#### 4.1 Zertifikatskurse mit Anrechnungsmöglichkeit auf den BA Soziale Arbeit



- Kurs zum Thema „Aktuelle Entwicklungen“, z.B. „Soziale Arbeit mit Flüchtlingen“
- Umfang: 2-3 Präsenzwochenenden plus „blended Learning“ und Selbstlernzeiten (5 CP)
- Durchführung im Feb./März 2017
- Abschluss durch hochschul-äquivalente Prüfungsleistung, z.B. Referat mit schriftl. Ausarbeitung
- Kursbegleitend: Informationen zu Studienmöglichkeiten, Wiss. Arbeiten, Anrechnung usw.
- Alternativ könnten hier auch Themen aus dem Bereich „Partizipation“/„Kinderschutz“ oder „Bildungs- und Erziehungspartnerschaften“ aufgegriffen werden



#### 4.1 Zertifikatskurse mit Anrechnungsmöglichkeit auf den BA Soziale Arbeit <sup>1</sup>



- Kurs zum Thema „Person und Interaktion“, u.a. „Zeitmanagement“/„Work-Life-Balance“, „Präsentation und Moderation“, „Vortrags- und Kommunikationstechniken“
- Umfang: 2-3 Präsenzwochenenden plus „blended Learning“ und Selbstlernzeiten (5CP)
- Durchführung im April/Mai 2017
- Abschluss durch hochschul-äquivalente Prüfungsleistung, z.B. Präsentation mit schriftl. Ausarbeitung
- Kursbegleitend: Informationen zu Studienmöglichkeiten, Wiss. Arbeiten, Anrechnung usw.

<sup>1</sup> Ein Vorteil dieses Kurses ist die gleichzeitige Anrechenbarkeit auf einen weiteren Studiengang (und ggf. weitere noch in Planung befindliche Studiengänge) an der Professional School der Leuphana Universität Lüneburg: Den berufsbegleitenden BA „Musik in der Kindheit“.



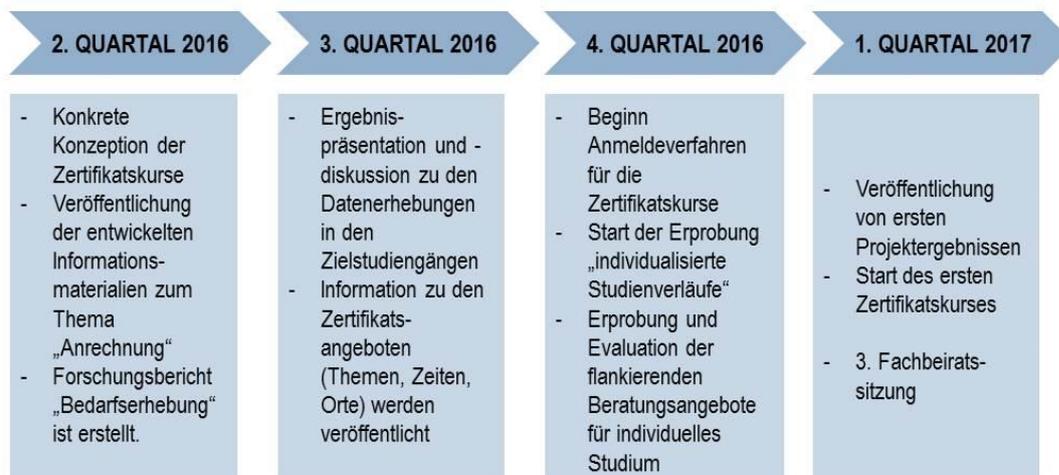
## 4.2 Zertifikatskurs mit Anrechnungsmöglichkeit auf den Master Sozialmanagement



- Kurs zum Thema „Frauen in Führung in der Sozialwirtschaft“ u.a. „Personalmanagement und -führung“, „Gender & Diversity in der Sozialen Arbeit“, „Leitung und Leitungsverantwortung tragen“, „Kommunikation und Konflikte in Teams“
- Umfang: 4-5 Präsenzwochenenden oder 2 Wochenenden und eine Bildungsurlaubswoche (10 CP)
- Flankierend: Kompetenzorientiertes Coaching, Projektarbeit, Kollegiale Beratung, „blended Learning“ und Selbstlernzeiten
- Durchführung Sept.-Nov. 2017
- Abschluss durch hochschul-äquivalente Prüfung, z.B. Portfolioprüfung oder Fallbearbeitung
- Kursbegleitend: Informationen zu Studienmöglichkeiten, Wiss. Arbeiten, Anrechnung usw.



## 5. Ausblick: Meilensteine der kommenden zwölf Monate sind unter anderem





## 6. Ausblick: Personelle Entwicklungen im Projekt

- Ab April 2016: Mutterschutz und Elternzeit Birgit Schwarz (voraussichtlich bis August 2017)
- Ab voraussichtlich Mai/Juni 2016: Neubesetzung der Stelle „Anrechnung“ mit bis zu 75% (bis Projektende)
- Ab 01.07.2016: Aufstockung Jasmina Crcic auf 100% (bis Projektende)
- Voraussichtlich ab August 2016: Besetzung der Stelle „E-Learning“ (50% bis Projektende)
- Voraussichtlich ab Oktober 2016: Besetzung einer Stelle „Didaktik und Erwachsenenbildung“ zur Unterstützung der Zertifikatskursdurchführung (50% bis Projektende)



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



Dipl. Soz. Arb./Soz. Päd. Andreas Eylert-Schwarz

**Kontakt:**

Leuphana Universität Lüneburg  
FuE-Projekt "KompädenZ Potenzial"  
Scharnhorststraße 1, Haus 1  
21335 Lüneburg  
Tel.: 04131/677-2371  
E-Mail: [eylert@uni.leuphana.de](mailto:eylert@uni.leuphana.de)  
<http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial>

## Forschungs- und Entwicklungsfragen im Projekt *KomPädenZ Potenzial*, geplante Maßnahmen zur Beantwortung dieser und aktueller Umsetzungsstand

(Stand: 08.03.2016)

Forschungs- und Entwicklungsfragen	Maßnahmen/Wege zur Beantwortung	Derzeitiger Umsetzungsstand
<p>1. Welche spezifischen Bedürfnisse und Bedarfe an akademischer Weiterbildung lassen sich bei beruflich qualifizierten/berufstätigen Zielgruppen mit und ohne Migrationshintergrund und Trägern der Sozialwirtschaft identifizieren? Wo finden sich Überschneidungen und Differenzen?</p>	<p>a) Qualitative Erhebung mit Vertreter*innen der Sozialwirtschaft (Telefoninterviews)</p> <p>b) Quantitative Erhebung von Bedürfnissen von beruflich qualifizierten Studierenden und Studieninteressierten (online und papierbasiert)</p> <p>c) Systematischer Abgleich der Ergebnisse in Bezug auf Überschneidungen und Differenzen</p>	<p>a) Telefoninterviews mit 24 Vertreter*innen der freien Wohlfahrtspflege wurden geführt, transkribiert und werden derzeit ausgewertet.</p> <p>b) Umfangreiche quantitative Online-Datenerhebung mit potenziellen Weiterbildungsinteressierten sowie Trägervertreter*innen wird bis Ende Januar 2016 durchgeführt.</p> <p>c) Systematischer Abgleich der Ergebnisse hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Zertifikatskurse wurde erstellt.</p> <p><small>Siehe dazu auch die Präsentation im Rahmen der Fachbeiratssitzung vom 08.03.2016.</small></p>
<p>2. Welche akademischen Zertifikatsangebote sind sowohl für berufstätige/beruflich Qualifizierte attraktiv, in der Praxis direkt verwertbar und gleichzeitig anrechenbar auf ein späteres Studium in bereits bestehenden berufsbegleitenden Studienangeboten der <i>Professional School</i> der Leuphana Universität Lüneburg?</p>	<p>Konzeption und Erprobung von Zertifikatsangeboten (geplant: drei verschiedene Angebote) unter Einbezug der Befragungsergebnisse (siehe 1.) und in enger Kooperation mit den „Zielstudiengängen“ des Projektes und der Professional School der Leuphana Universität Lüneburg.</p> <p>Zeitplanung Durchführung/Erprobung der Kurse:                      Kurs 1: Feb./März 2017                      Kurs 2: April/Mai 2017                      Kurs 3: Sept./Okt./Nov. 2017</p> <p>Flankierend zu einem der Kurse findet eine kompetenzbasierte Begleitung statt (individuelle Voraberbereitung, kompetenzorientiertes Coaching, Nachbefragung).</p>	<p>Erste Ideen für Zertifikatskurse und die Zuordnung zu den Zielstudiengängen wurden entwickelt und mit den Verantwortlichen der Studiengänge sowie der „Professional School“ erörtert.</p> <p>So soll ein umfangreicheres Angebot (10 CP) im Bereich „Frauen in Führungspositionen in der Sozialwirtschaft“ liegen und auf den Master Sozialmanagement anrechenbar sein.</p> <p>Zwei kleinere Angebote (5CP), die auf den BA Soziale Arbeit anrechenbar wären, würden „Aktuelle Entwicklungen in der Sozialen Arbeit“ (Voraussichtlich „Soziale Arbeit und Migration“) sowie überfachliche Kompetenzen (Voraussichtlich Themen wie Zeitmanagement/Work-Life-Balance, Moderation von Sitzungen, Präsentationstechniken, Wiss. Arbeiten) zum Thema haben.</p> <p><small>Siehe dazu auch die Präsentation im Rahmen der Fachbeiratssitzung vom 08.03.2016.</small></p>
<p>3. Wie müssen Angebote geschlechtssensibel und zielgruppengerecht konzipiert und strukturiert sein (räumlich, zeitlich, organisatorisch, didaktisch), damit sie für Be-</p>	<p>Berücksichtigung von Befragungsergebnissen sowie internen und externen Erkenntnissen zur Gestaltung von Weiterbildungsformaten bei der Konzeption und Durchführung (räumlich, zeitlich, organisatorisch, didaktisch) der Zertifikatskurse.</p> <p>Kooperation mit Erwachsenenbildungsträgern im ländlichen</p>	<p>Derzeit erfolgt die Analyse der erhobenen Daten vor dem Hintergrund der Querschnittsaufgaben „Gender Mainstreaming“ und „Diversity“.</p> <p>Die Ergebnisse finden soweit möglich bei der Konzeption der</p>

<p>rufstätige und Personen in Familien- und Pflegezeit auch im ländlichen Raum attraktiv und nutzbar sind?</p>	<p>Raum und Durchführung der Kurse außerhalb des Lernortes Hochschule.</p>	<p>Kurse Anwendung.</p>
<p>4. Wie können die Durchlässigkeit und die Anrechnung von beruflichen oder in Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen in den bestehenden sozialwissenschaftlich orientierten Studienangeboten der Professional School erhöht werden?</p>	<p>a) Bestandserhebung zum Stand der Anrechnungsmöglichkeiten (Formen, rechtliche Rahmung, tatsächliche Anrechnungspraxis...) bis SoSe 15  b) Entwicklung von unterstützenden Maßnahmen (zur Information der Studierenden/Anrechnungsaspirant*innen und zur Durchführung der Anrechnungsprozesse), z.B. FAQ, Dokumentationsbogen, Bewertungsraster, „Positivliste“ in Bezug auf häufig individuell angerechnete Module, Beratungs- und Begleitungsangebote im WiSe 15/16  c) Erprobung und Evaluation der Maßnahmen ab SoSe 2016</p>	<p>a) Die nebenstehend geschilderte Bestandserhebung ist abgeschlossen. In Bezug auf gestellte und bewilligte/abgelehnte Anrechnungsanträge der Jahre Okt. 2011 bis März 2015 wurden für beide Zielstudiengänge die Unterlagen systematisch gesichtet und dadurch u.a. besonders häufig zur Anrechnung eingereichte Fort- und Weiterbildungen identifiziert und Module identifiziert, die aus Perspektive des jeweiligen Studiengangs „nicht anrechenbar“ erscheinen.  b) Die nebenstehende Entwicklung von unterstützenden Maßnahmen ist abgeschlossen, derzeit Diskussion der Papiere im Team und mit den Studiengängen.</p>
<p>5. Welche didaktischen Formate und (Beratungs-)Formen individuellen, selbstgesteuerten Lernens sind über die bestehenden hinaus möglich?</p>	<p>Quantitative Erhebung des Ist-Standes zu unterschiedlichen Heterogenitätsdimensionen in den Studiengängen, Auswertung der Daten und Austausch dazu mit Studierenden, Lehrenden und Studiengangverantwortlichen (SoSe 2016).   Parallel und anschließend: Entwicklung didaktischer Formate (E-Learning/blended Learning nach Besetzung der entsprechenden Stelle).</p>	<p>Erhebung in den beiden Zielstudiengängen unter allen aktuellen Jahrgängen abgeschlossen (Erhebung mit einer Beteiligung von 65% im BA Soziale Arbeit bzw. 80% im MA Sozialmanagement). Befragung der Lehrenden mit einer Beteiligung von 78% im BA Soziale Arbeit bzw. 56% im MA Sozialmanagement.</p>

<p>6. Benötigen an akademischer Weiterbildung Interessierte mit Migrationshintergrund spezifische Beratungs- und Unterstützungsformate, um für sie Zu- und Übergänge sowie ein erfolgreiches Studieren zu erleichtern?</p>	<p>Analyse der durchgeführten Erhebungen in Bezug auf signifikante Unterschiede zwischen Beratungs- und Unterstützungsbedarfen von Menschen mit und ohne Migrationserfahrung. Ggf. flankierende qualitative Erhebung (Gruppeninterview mit aktuell Studierenden mit Migrationserfahrung). Entwicklung von bisher an der Leuphana Universität nicht genutzten zielgruppenspezifischen didaktischen Formaten für die Zertifikatskurse (auch unter Nutzung von webbasierten Lehr-Lern-Formen). Entwicklung und Erprobung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund und Evaluation der Erprobung.</p>	<p>Quantitative Datenerhebungen abgeschlossen.</p>
<p>7. Wie kann Wissenserwerb auf hochschulischem Niveau außerhalb des Lernorts</p>	<p>Entwicklung und Erprobung von Lernformaten, insb. in Bezug auf Praxisprojekte und forschendes Lernen, die in Kooperation mit der beruflichen Praxis durchgeführt</p>	<p>Erste Recherche und Sichtung der Modulhandbücher der Zielstudien-</p>

<p>Universität gestaltet und überprüft werden? Welche Möglichkeiten bestehen dabei, den <i>Lernort Praxis</i> einzubeziehen?</p>	<p>werden können. Ggf. Entwicklung von „Case Studies“ oder ähnlichen Modellen zur Fallarbeit und zur Reflexion beruflicher Praxis in der Hochschule. Vermittlung der entwickelten Methoden an die betreffenden Lehrenden und Erprobung in den berufsbegleitenden/weiterbildenden Zielstudiengängen. Schwerpunkt in der zweiten Hälfte der Projektlaufzeit ab SoSe 2016, dabei insb. Kooperation mit Einrichtungen in der Region Nordostniedersachsen sowie den Theorie-Praxis-Projekten des „Projektstudiums“ im BA-Zielstudiengang.</p>	<p>gänge abgeschlossen.</p>
<p>8. Wie können durch den Aufbau von <i>Weiterbildungsnetzwerken</i>, also durch die Entwicklung bzw. den Ausbau von Partnerschaften und Kooperationen zwischen Praxis, Aus- und Weiterbildungsträgern und der Hochschule, akademische Angebote nachhaltig gestaltet werden? Wie müssen diese Beziehungen gestaltet werden, damit sie gelingen können, ohne dass sich Wissenschaft und Praxis als Konkurrenz begreifen?</p>	<p>Kooperation mit einem Fachbeirat als „Kerngruppe“. In diesem sind ca. 20 Expert*innen der beruflichen Praxis der Sozialwirtschaft (national und regional), von Aus- und Weiterbildungsträgern und der Hochschule vertreten. Erweiterung dieses Gremiums nach Bedarf sowie zusätzliche Kooperation mit Weiterbildungsträgern der Region Nordostniedersachsen (insb. auch im ländlichen Raum). Moderation des Austauschs und Unterstützung der Kooperation der außerhochschulischen Partner*innen und der Hochschule. Evaluation des durch die Beiratsarbeit erfolgten Wissenstransfers und der begonnenen Vernetzung.</p>	<p>Zusammenarbeit und Austausch im Rahmen des ersten Fachbeiratstreffens begonnen, Fortsetzung im März 2016 im erweiterten Kreis. Weitere Kontakte und mögliche Kooperationen wurden durch die unter 1. dargestellten Erhebungen erschlossen. Diese sollen in die weitere Arbeit eingebunden werden.</p>