



► **4.3.306 - Analyse und Systematisierung der Kooperationen zwischen Einrichtungen der beruflichen und hochschulischen Bildung im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung (KOWiWB)**

Entwicklungsprojekt: Zwischenbericht

Projektsprecherin: Kerstin Mucke

Laufzeit VI/2024 bis XI/2026

Bonn November/2025

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114 - 116

53113 Bonn

[Mehr Informationen unter:](#)

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze

1 Ausgangslage	3
2 Projektziele	7
3 Methodische Vorgehensweise	8
4 Ergebnisse des Systematic Review der Projekte des OH-Wettbewerbs	10
4.1 Allgemeines zur Beteiligung beruflicher Einrichtungen/Praxis	10
4.2 Kooperationsbereiche in der wissenschaftlichen Weiterbildung konkret	13
4.3 Kooperationsformen in der wissenschaftlichen Weiterbildung	17
4.4 Motivation einer Beteiligung in der wissenschaftlichen Weiterbildung	23
4.5 Herausforderungen einer Beteiligung in der wissenschaftlichen Weiterbildung	26
4.6 Entwicklung der Kooperation in der wissenschaftlichen Weiterbildung	27
5 Zielerreichung	29
6 Ausblick	30
Anhang	32
Literaturverzeichnis	35

Das Wichtigste in Kürze

Im Projekt KOwiWB werden Kooperationen zwischen Hochschulen und beruflichen Einrichtungen (Kammern/Verbänden) sowie der beruflichen Praxis (Unternehmen) in der wissenschaftlichen Weiterbildung analysiert und systematisiert. Ausgehend vom Bundesländer-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (OH; 2011–2020) ist es das Ziel, die bislang vorrangig hochschulzentrierte Betrachtung von Kooperationen um die Perspektive außerhochschulischer Akteurinnen und Akteure zu erweitern.

Die erste Projektphase beruht auf einem Systematic Review (Dokumenten- und Literaturanalyse) der ehemaligen OH-Projekte, ergänzt durch Internet- und Literaturrecherchen, eine Feldbeobachtung und Orientierungsgespräche. Untersucht wird insbesondere, in welchen Kooperationsbereichen (z. B. Bedarfserhebung,

Angebotsentwicklung, Umsetzung, Anrechnung, Beratung/Information, Evaluation) und Kooperationsformen (institutionell, organisatorisch, inhaltlich, personell) Kammern/Verbände und Unternehmen beteiligt waren.

Die Ergebnisse zeigen unterschiedliche Beteiligungsintensitäten von Kammern und Verbänden im Vergleich zu Unternehmen. Die Kooperationen konzentrieren sich vor allem auf die Bedarfserhebung, Entwicklung von Weiterbildungsangeboten sowie Beratung und Information. Deutlich seltener dokumentiert sind in den OH-Projekten Beteiligungen beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis bei der Anrechnung von beruflichen Vorleistungen sowie Evaluation und Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten. Ebenso gibt es nur vereinzelt Hinweise auf eine Prüfungsbeteiligung und Übernahme oder Unterstützung bei der Teilnehmenden-Betreuung.

Der Zwischenbericht liefert eine erste strukturierte Bestandsaufnahme von Kooperationsbereichen und -formen als Grundlage für die geplante zweite Projektphase. Die Befunde zeigen, wie Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung tragfähig sein können und wo Ausbau- und Entwicklungspotenziale liegen. Letzteres betrifft besonders die Kooperationsbereiche Anrechnung und Evaluation sowie eine nachhaltige Verankerung kooperativer Strukturen. Die nächste Phase sieht qualitative Interviews vor, um vorzugsweise Motivation, Herausforderungen und Gelingensbedingungen aus Sicht der außerhochschulischen Akteurinnen und Akteure systematisch zu erfassen.

1 Ausgangslage

Hochschulen sind - neben Forschung und grundständiger Lehre - im Bereich der Weiterbildung¹ gefordert. Ihre Angebote sind an den Bedürfnissen berufserfahrener Zielgruppen sowie an beruflichen Weiterbildungsbedarfen einer sich wandelnden Arbeitswelt außerhalb des Hochschulsektors auszurichten. Hierfür sind außerhochschulische Kooperationen unter anderem mit beruflichen Einrichtungen (Kammern, Verbänden) und der beruflichen Praxis (Unternehmen) von entscheidender Bedeutung und damit unverzichtbarer

¹ Weiterbildung wurde bereits 1976 als Aufgabe von Hochschulen gesetzlich verankert (HOCHSCHULRAHMENGESETZ, 1976). Als „Wissenschaftliche Weiterbildung“ bezeichnet, wird sie als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“ charakterisiert. Sie „knüpft in der Regel an berufliche Erfahrungen an, setzt aber nicht notwendigerweise einen Hochschulabschluss voraus“. (KULTUSMINISTERKONFERENZ, 2001, S. 2f.). Die Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen richten sich – in Abgrenzung zu Studium und Lehre – an Berufstätige und Personen mit Berufserfahrung. Sie umfassen (Studien-)Angebote auf wissenschaftlichem Niveau, die entweder als Studiengänge oder als kleinere Formate unterschiedlichen Zuschnitts unterhalb eines Studiengangs angeboten werden. Wissenschaftliche Weiterbildung ist Teil des lebenslangen Lernens, dient der (Weiter-) Qualifizierung von Fachkräften (WISSENSCHAFTSRAT, 2019) und ist somit ein Teilssegment beruflicher Weiterbildung.

Bestandteil bei der Planung und Umsetzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten. Zudem können sie nur so auf dem Weiterbildungsmarkt bestehen und sich auch längerfristig etablieren.

Es gibt bereits Erkenntnisse über und Erfahrungen mit einer derart kooperativen Herangehensweise bei der Entwicklung, Erprobung, Evaluation sowie Verbreitung von Angeboten in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Diese war immanenter Bestandteil beim Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (OH-Wettbewerb; Laufzeit: 2011 bis 2020; <https://offene-hochschulen.de/>), der vom BMBF mit 250 Mio. Euro finanziert wurde. Deshalb setzt hier die Analyse und Systematisierung im Projekt KOwiWB an.

Der OH-Wettbewerb war in dieser Form bislang einmalig. Einerseits ermöglichte das breite Themen- und Fachbereichsspektrum einen umfassenden Entwicklungsansub im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung und andererseits war – eine positive Zwischenevaluation vorausgesetzt – eine Förderdauer der einzelnen Vorhaben bis zu 6 Jahren geplant und umgesetzt worden. Dieser verhältnismäßig lange Zeitraum der Zusammenarbeit führte auch dazu, dass vertrauensbasierte außerhochschulische Kooperationsbeziehungen, insbesondere auch mit beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis, aufgebaut sowie bestehende gefestigt oder gar langfristig etabliert werden konnten. Die Umsetzung von Kooperationen der Hochschulen mit der „außeruniversitären Forschung sowie in Wirtschaft und Verwaltung“ war zudem eine Fördervoraussetzung, die in den Richtlinien zum OH-Wettbewerb manifestiert wurde. Folglich konnten mit den zur Verfügung stehenden Mitteln ebenfalls die Beiträge der Kooperationspartner finanziert werden (BMBF, 2011 und 2013).

Entsprechend dieser Rahmenbedingungen standen auch die außerhochschulischen Kooperationen der einzelnen Projekte im Erkenntnisinteresse der den OH-Wettbewerb unterstützenden wissenschaftlichen Begleitung sowie im Blickfeld der begleitenden Evaluation. In deren Publikationen finden sich dazu allgemeine Aussagen bzw. einzelne Fallbeispiele, in denen unter anderem derartige Kooperationen betrachtet wurden. Auch wenn sich der Fokus der den OH-Wettbewerb begleitenden Akteurinnen und Akteure auf das Geschehen an den Hochschulen in diesem für alle Beteiligte relativ jungen Themenfeld der wissenschaftlichen Weiterbildung richtete, so liefern diese Ergebnisse wichtige Grundlagen für das Projekt KOwiWB. Dazu gehört auch die forschungsbasierte Einschätzung, dass sich die unterschiedlichen Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung durch eine hybride (SEITTER, 2017) oder intermediäre Positionierung (CHRISTMANN, 2006) zwischen Hochschule und Anwendungsbezug auszeichnen sollten. Auch wurden bereits unterschiedliche Aspekte der „Theorie-Praxis-Verzahnung“ untersucht und diskutiert. Zu nennen ist vor allem die als

notwendig erachtete Integration außerhochschulischer Kooperationen in das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung zur Verzahnung akademischer und beruflicher Wissens- und Handlungslogiken (MÖRTH, SCHILLER, CENDON, ELSHOLZ & FRITZSCHE, 2018). Auch werden die Notwendigkeit einer heterogenen Zusammensetzung des Lehrpersonals gesehen und die Rollen von Lehrenden in diesem Tätigkeitsfeld insgesamt charakterisiert (CENDON, 2016; CENDON, MÖRTH & SCHILLER, 2016; PELLERT, 2016). Ebenfalls liegen bereits Erkenntnisse zur Nutzung von Portfolios zur digitalen Unterstützung der Verknüpfung von Theorie und Praxis (MÖRTH & ELSHOLZ, 2017) vor.

In Bezug auf die oben genannten Aspekte bei der Gestaltung von außerhochschulischen Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung standen allerdings die Motive und Herausforderungen der beteiligten außerhochschulischen Kooperationspartner, insbesondere auch der aus beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis, zum Zeitpunkt der Umsetzung des OH-Wettbewerbs nicht im vordergründigen Erkenntnisinteresse, was durch das Projekt KOwiWB behoben werden soll.

Auch nach Abschluss des OH-Wettbewerbs waren Kooperationen und Netzwerke im Kontext von wissenschaftlicher Weiterbildung immer wieder Untersuchungsgegenstand von Forschungsarbeiten. So wurde zum Beispiel das Mehrebenenmodell für die organisierte Weiterbildung, welches „das Angebot, die Nutzung und die Wirkung als Ergebnis der Ko-Konstruktion unterschiedlicher Akteur*innen und Akteurskonstellationen“ beschreibt (SCHRADER, 2011), speziell mit Blick auf das didaktische Handeln in der wissenschaftlichen Weiterbildung weiterentwickelt. Dafür gab es zwei Gründe: Einerseits stellt sich für die Hochschulen die Praxisorientierung in der Weiterbildung in besonderer Art dar und andererseits ist dieser Bereich in den Hochschulen (bislang) wenig organisatorisch verfestigt. Letzteres begründet, weshalb im Modell ein Augenmerk auf die Gestaltung von lernförderlichen Bedingungen auf unterschiedlichen Ebenen, die von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren übernommen werden, gelegt wurde (MÖRTH, 2023). Das für die wissenschaftliche Weiterbildung modifizierte Modell verdeutlicht darüber hinaus, auf welchen Ebenen und in welcher Weise auch die außerhochschulischen Kooperationspartner (Unternehmen/Organisationen/Arbeitgeber der Studierenden oder andere Praxiskontexte) bestenfalls eingebunden sein sollten. Unter welchen Voraussetzungen die Zusammenarbeit der unterschiedlich Handelnden gelingen kann, beantwortet dieses Modell allerdings nicht.

Inzwischen gibt es auch unterschiedliche Untersuchungen und Veröffentlichungen, welche die Bedeutung von Kooperationen und Netzwerken im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung noch deutlicher herausstellen (FOGOLIN, 2024a). Sie legen nicht nur differenzierte Unterscheidungsmerkmale von Kooperationen offen (MASCHWITZ/ARNOLD 2017; SWEERS, 2020). Sie verweisen auch auf die Anforderungen an die Qualitätssicherung

und ein notwendiges Qualitätsmanagement. Diese Bedarfe werden sowohl von der Nachfrager- als auch Anbieterseite kommuniziert (MASCHWITZ/BROENS, 2020) und können wesentlichen Einfluss auf die Umsetzung von Kooperationsbeziehungen haben.

Grundsätzlich werden also in der wissenschaftlichen Weiterbildung Kooperationen als zentrale Charakteristik mit Synergieeffekten für die einzelnen Kooperationspartner verstanden und als wichtiges Untersuchungsfeld angesehen. Die erhöhte Kooperationsnotwendigkeit und die besondere Kooperationsaffinität sind auf mehreren Ebenen in Bezug auf Kooperationsanlässe und -gegenstände zu finden (SWEERS, 2022). Wird der Fokus – wie im Projekt KOwiWB – auf die Kooperation mit beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis gerichtet, so liegt das Augenmerk insbesondere auf der inhaltlich-fachlichen, der organisatorisch-administrativen sowie auf der wirtschaftlichen Ebene (ebenda, 2022).

Es fällt auf, dass bei den bisherigen vielfältigen (hochschulischen) Untersuchungen zu Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung bislang vorrangig die hochschulische Perspektive abgebildet wurde. Unzureichend thematisiert worden ist bislang dagegen die Perspektive der außerhochschulischen Kooperationspartner, die nun im Projekt KOwiWB adressiert wird. Erkenntnisse beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis über die Gestaltung der Kooperationsbeziehungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie deren Motive und Herausforderungen einer Beteiligung in diesem Weiterbildungssegment sind ebenso relevant für die kooperative Konzipierung, Implementierung, Umsetzung und Evaluation bedarfsorientierter und passgenauer Weiterbildungsangebote. Auch vor dem Hintergrund sich permanent wandelnder Qualifikationsanforderungen der Fachkräfte und laufender Transformationsprozesse.

Vernetzung und Kooperation sind zudem nicht nur Instrumente zur Optimierung der wissenschaftlichen Weiterbildung selbst. Die Erkenntnisse beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis sind letztlich ebenso für die Gestaltung eines in alle Richtungen durchlässigen beruflichen Weiterbildungssektors nützlich, der den Anspruch hat, individuelle bildungsbiographische Umstiege mit Anrechnungsmöglichkeiten aus unterschiedlichen Bildungskulturen qualitätsgesichert umsetzbar zu machen. Das wäre nicht nur ein in der Sache förderlicher und ressourcensparender Zustand für das immer wichtiger werdende lebensbegleitende Lernen, sondern auch für alle Beteiligten bei der Gestaltung eines partnerschaftlich ausgerichteten Kooperationsgeschehens im beruflichen Weiterbildungsbereich insgesamt. Auch können derartige Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Perspektive der außerhochschulischen Kooperationspartner die Entwicklung und Etablierung einer bestenfalls stabilen und gleichzeitig agilen institutionellen Zusammenarbeit im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung in der Breite fördern und damit

bildungsbereichsübergreifende Handlungsfähigkeit begünstigen. Ein Zustand, der nicht nur seitens der BDA als innovationstreibend und impulsgebend erachtet wird (BDA, 2024) sondern auch im Sinne der BIBB-Strategie 2030 wäre, in der unter anderem das allgemeine Ziel formuliert wurde, „die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung zu befördern sowie die Durchlässigkeit zwischen den Segmenten zu verstärken.“ (BIBB, 2024).

Hinsichtlich dieser Zielsetzung besteht offensichtlich eine hohe Übereinstimmung mit dem hochschulischen Bereich. Nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens, in denen er sich explizit für den Aufbau von insbesondere regionalen Kooperationsstrukturen ausspricht (WISSENSCHAFTSRAT, 2019), hat sich die HRK kürzlich erneut „dezidiert zu den Prinzipien der Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit akademischer und beruflicher Bildung“ bekannt. Neben der Erhöhung der wechselseitigen Durchlässigkeit, unter anderem durch kompetenzorientierte Anrechnung, spricht sich die HRK konkret z.B. für die Förderung von Kooperationen aus, indem „eine systematische Vernetzung der Bildungsbereiche an den strategisch wichtigen Punkten“ angestrebt wird (HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ, 2024).

Unter Berücksichtigung dieser Ausgangslage, konzentriert sich das Projekt KOWiWB entsprechend des Projektantrages zunächst auf das Kooperationsgeschehen zwischen beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis und Hochschulen im OH-Wettbewerb. Diese Einblicke sollten – zusammen mit denen aus sich anschließenden Interviews mit Handelnden aus dem beruflichen Bildungsbereich – impulsgebend genutzt werden können für eine kurz- und mittelfristige Verbesserung der Informationslage zu Kooperationen und der künftigen Gestaltung von Kooperationsbeziehungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung insgesamt. Die Erfahrungen beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis würden nicht nur das Wissen über Beteiligungsmöglichkeiten erweitern und gleichzeitig die Position der beruflichen Praxis im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung stärken. Sie könnten auch die berufliche Weiterbildung insgesamt an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung für alle Beteiligten weiter beleben und hätten das Potential, auch eine Strahlkraft für die gegenseitige Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erzeugen.

2 Projektziele

Wie beschrieben ist die Perspektive der außerhochschulischen Kooperationspartner in der wissenschaftlichen Weiterbildung bislang stark unterrepräsentiert und es gilt, diese thematische Lücke schrittweise zu schließen. Das Projekt „Analyse und Systematisierung der Kooperationen zwischen Einrichtungen der beruflichen und hochschulischen Bildung im

Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung“ (KOWiWB) konzentriert sich daher auf die Rolle der außerhochschulischen Kooperationspartner bei der Umsetzung derartiger Kooperationen und dabei besonders auf die Frage, wie berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis im Rahmen der OH-Projekte kooperierten. Das mit explorativen Anteilen ausgerichtete Projekt wird zwei zentrale Ziele verfolgen.

Im Berichtszeitraum wurden zunächst vertiefte Kenntnisse über das Spektrum der Zusammenarbeit in verschiedenen Kooperationsbereichen, wie z.B. der Bedarfserhebung, Entwicklung, Umsetzung und Beratung, sowie anhand unterschiedlicher Kooperationsformen (institutionell, organisatorisch, inhaltlich, personell) von Einrichtungen der beruflichen Bildung/Praxis im OH-Wettbewerb gewonnen, um deren maßgeblichen Stellenwert in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu verdeutlichen. Neben einer beispielhaften Darstellung von Umsetzungs- und Beteiligungsmöglichkeiten seitens der beruflichen Bildung/Praxis wurden darüber hinaus der Fokus und die Motivation, aber auch – soweit aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen erkennbar – Herausforderungen und ggf. Barrieren auf Seiten der beruflichen Einrichtungen/Praxis herausgearbeitet und soweit möglich systematisiert.

In der anschließenden zweiten Phase wird das Projekt auf Grundlage der im ersten Schritt gewonnenen Erkenntnisse das Ziel verfolgen, bislang noch nicht bekanntes Beteiligungspotenzial, bestehende Herausforderungen sowie davon abgeleitete Gelingensbedingungen für eine Ausweitung der kooperativen Beteiligung beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu ermitteln. Zusammen mit dem Wissen um die Möglichkeiten und den Nutzen einer Beteiligung dieser beruflichen/berufspraktischen Akteurinnen und Akteure soll zudem ein Beitrag geleistet werden für die kurz- und mittelfristige (Weiter-)Entwicklung der Zusammenarbeit mit der hochschulischen Bildung in diesem Weiterbildungssegment. Gleichzeitig sollten von den Projektergebnissen auch regionale bzw. überregionale oder fachspezifische Netzwerke profitieren können und nicht zuletzt die weitere Ausgestaltung einer teilnehmerorientierten beruflichen Weiterbildungslandschaft an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung angeschoben werden.

3 Methodische Vorgehensweise

Eine erste Kurz-Analyse anhand unterschiedlicher Quellen (u.a. Projektsteckbriefe, Präsentationen, Evaluationsergebnisse) aus dem OH-Wettbewerb hatte im Vorfeld des Projekts KOWiWB ergeben, dass die Kooperationen sowie die Kooperationspartner in den 77 Förderprojekten des OH-Wettbewerbs (53 Einzel-, 24 Verbundprojekte; 105

Zuwendungsempfänger) sehr vielfältig waren. In Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung der einzelnen Projekte waren neben IHK/HWK und Unternehmen unterschiedlicher Größe, Branchen und Organisationsformen weitere Kooperationspartner unterschiedlicher Art (z.B. weitere Bildungseinrichtungen, Verbände, Vereine, Stiftungen) beteiligt. Um detailliertere Informationen zu den außerhochschulischen Kooperationsbereichen der einzelnen Projekte mit beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis zu erhalten, wurde in der ersten Projektphase von KOwiWB als strukturierendes Element ein Systematic Review auf der Grundlage einer Dokumenten- und Literaturanalyse durchgeführt. Damit konnten bestehende und verfügbare Erkenntnisse/Dokumente zum ehemaligen OH-Projektgeschehen objektiv berücksichtigt werden. Mit Betrachtung der Umsetzungsebene (Microebene) und Beantwortung der Frage „Wie kooperierten berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis im Rahmen der OH-Projekte?“ wurde es möglich, systematisch deren Beteiligung in verschiedenen Kooperationsbereichen (Bedarfserhebung, Entwicklung von Angeboten, Anrechnung², Umsetzung der Angebote, Teilnehmenden-Betreuung, Evaluation/Weiterentwicklung von Angeboten, Beratung/Information) und bei unterschiedlichen Kooperationsformen (institutionell, organisatorisch, inhaltlich, personell) zu betrachten und, soweit erfassbar, beispielhaft zu untermauern.

Die Dokumentenanalyse berücksichtigte insbesondere die Abschlussberichte der OH-Projekte mit dem Fokus auf deren Kooperation mit außerhochschulischen Einrichtungen, Berichte der Evaluation sowie der wissenschaftlichen Begleitung beim OH-Wettbewerb. Parallel dazu ergänzten Internet- und Literaturrecherchen das Vorgehen und ermöglichten gleichzeitig eine weitergehende Feldbeobachtung. So wurde u.a. sichtbar, ob und inwieweit eingegangene Kooperationsbeziehungen auch nach der Förderung – wie auch immer geartet – Bestand (gehabt) haben.

Dem Systematic Review vorgelagert waren aus organisatorischen und inhaltlichen Erwägungen heraus zunächst zwei Orientierungsgespräche bei zwei sogenannten „OH-Leuchtturmprojekten“³, die jeweils unterschiedlich an die außerhochschulischen Kooperationen herangegangen waren. Einerseits konnten so die Überlegungen für das Systematic Review hinsichtlich der zu betrachtenden Kooperationsbereiche und -formen überprüft und erste Aussagen/Umsetzungsbeispiele eingepflegt werden (als Pre-Test). Andererseits war es durch die Gespräche möglich, eine Sensibilität für die

² Die Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen und Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge wurde erstmalig durch den Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 28.6.2002 ermöglicht. Dieser schaffte die notwendigen Voraussetzungen für Absolventen der beruflichen Bildung, ihre dort erlangten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf ein Hochschulstudium anrechnen zu lassen.

³ Als „Leuchtturmprojekt“ wurden in jeder OH-Wettbewerbsrunde jene Projekte bezeichnet, die in besonderer Weise innovativ waren und als Vorbild oder Inspiration für die anderen Projekte galten. Etwa in Bezug auf die Angebotsformate, Kooperationsformen, Digitalisierung und/oder Organisationsentwicklung.

Herausforderungen einer Kooperation zwischen der beruflichen und hochschulischen Seite zu entwickeln, die in den OH-Abschlussberichten aus unterschiedlichen Gründen möglicherweise nicht oder nur teilweise dokumentiert wurden.

In den für die kommende zweite Projektphase geplanten qualitativen Interviews werden Fokus und Motivlagen, aber auch Herausforderungen oder Barrieren einer Beteiligung beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung im Vordergrund stehen. Die wenigen, durch das Systematic Review herausgearbeiteten Informationen zu diesen Aspekten (siehe 4.4 und 4.5 in diesem Zwischenbericht) sollen in den Interviews einerseits bekräftigt und andererseits durch weitere Hinweise bezogen auf die betrachteten Kooperationsbereiche ergänzt werden. Aus den gesammelten Erkenntnissen abgeleitet werden schließlich Gelingensbedingungen für eine – möglichst strukturell verortete – Kooperation in diesem beruflichen Weiterbildungssegment.

4 Ergebnisse des Systematic Review der Projekte des OH-Wettbewerbs

Die im Folgenden aufgeführten Zwischenergebnisse des Projekts KOwiWB beruhen insbesondere auf Dokumentenanalysen im Rahmen des Systematic Review der OH-Projekte (siehe auch 5 Zielerreichung) sowie auf Literatur-/Internetrecherchen und einer Feldbeobachtung an der Schnittstelle von beruflicher und hochschulischer Bildung (z.B. anhand diverser Newsletter, Pressemitteilungen, Jahresberichte aus dem Spektrum beider Bildungsbereiche).

Neben einer beispielhaften Darstellung von Umsetzungs- und Beteiligungsmöglichkeiten seitens der beruflichen Bildung in einzelnen Kooperationsbereichen (4.2) und in Bezug auf unterschiedliche Kooperationsformen (4.3) wird – soweit bislang im Projektverlauf möglich – im Folgenden ebenso auf die Motivation (4.4) sowie auf Herausforderungen (4.5) einer Beteiligung im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung eingegangen. Mit einer ersten Einschätzung zur Entwicklung des Kooperationsgeschehens nach dem OH-Wettbewerb (4.6) schließt dieser Abschnitt ab.

4.1 Allgemeines zur Beteiligung beruflicher Einrichtungen/Praxis

Wie oben beschrieben, waren im OH-Wettbewerb entsprechend der gesetzten Förderziele und -bedingungen Kooperationen mit außerhochschulischen Partnern obligatorisch. Entsprechend der thematischen Ausrichtung/Fachrichtung und dem jeweiligen Entwicklungsstand an den einzelnen Hochschulen hinsichtlich der Kooperation mit dem außerhochschulischen Bereich bestand die Herausforderung, entweder darin neue

Kooperationen/Netzwerke überhaupt erst einmal aufzubauen, bereits angebaute Kooperationen aufgabenspezifisch umzusetzen oder aber bereits bestehende entsprechend der ausgewiesenen Ziele auszubauen.

Um in Abhängigkeit von der fachlichen Ausrichtung der einzelnen OH-Projekte bedarfsgerechte und anwendungsorientierte Weiterbildungsangebote überhaupt entwickeln und erproben zu können, waren Kooperationspartner unterschiedlichster Art (z.B. Kammern, Verbände, Vereine, Stiftungen, Unternehmen, (Weiter-)Bildungseinrichtungen) und in unterschiedlicher Größe und Organisationsform beteiligt.

Die mit KOWiWB vor allem in den Fokus gesetzten beruflichen Einrichtungen (Kammern als Interessensvertretung/Bildungseinrichtung, Verbände) und die berufliche Praxis (Unternehmen) waren in den einzelnen OH-Wettbewerbsrunden und Förderphasen⁴ unterschiedlich stark eingebunden. Hierzu hat die Evaluation des OH-Wettbewerbs in ihrem Abschlussbericht seinerzeit festgestellt: „Aus dem Bereich ‚Unternehmen und Praxiseinrichtungen‘ kommen 20 bis 30 Prozent der Kooperationspartner. Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft – separat betrachtet – machen 11 bis 17 Prozent der Kooperationen aus. Darüber hinaus sind je nach Förderphase 30 bis 42 Prozent der Kooperationspartner in der öffentlichen Verwaltung oder im Bereich der ‚Interessensvertretung‘, so z.B. als Verbände, Kammern, tätig.“ (FREITAG, 2020, S.7).

Während die Evaluation des OH-Wettbewerbs die Gesamtheit der unterschiedlichen hochschulexternen Kooperationspartner der OH-Projekte jeweils zu Beginn einer Förderphase in Relation gesetzt hat, wurde im Systematic Review der Fokus auf jene abgeschlossenen OH-Projekte gelegt, die sich insbesondere in Kooperation mit Kammern und Verbänden bzw. und/oder mit einzelnen Unternehmen befanden⁵. Danach waren Kammern und Verbände in knapp der Hälfte der untersuchten OH-Projekte vertreten. Etwas mehr als die Hälfte kooperierten in den unterschiedlichen Kooperationsbereichen mit Unternehmen. Allerdings sagen diese Angaben zur Beteiligung beruflicher Einrichtungen/Praxis nichts über den Umfang, die Intensität und Beständigkeit der Kooperation in den einzelnen Kooperationsbereichen aus. Zumindest ist aber sichtbar, dass es unterschiedliche Beteiligungsmöglichkeiten gab, die mehr oder weniger auch wahrgenommen wurden/werden konnten.

⁴ Der OH-Wettbewerb bestand aus zwei Wettbewerbsrunden (WR) mit jeweils zwei Förderphasen. Die Zeiträume der zwei Förderphasen der ersten WR waren vom 01.10.2011 bis 31.03.2015 und vom 01.04.2015 bis 30.09.2017. Die zweite WR wurde gefördert in der ersten Phase vom 01.08.2014 bis 01.01.2018 und in der zweiten Phase vom 01.02.2018 – 31.07.2020.

⁵ Zur Kontextualisierung wurden zudem OH-Projekte in Kooperation mit (Arbeits-)Agenturen, mit anderen Weiterbildungseinrichtungen und mit Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens erfasst, auch wenn sie im Projekt KOWiWB nicht im engeren Sinne mit „beruflichen Einrichtungen“ gemeint sind.

Durch den Vergleich von Evaluationsberichten am Anfang der OH-Projektlaufzeit mit öffentlich zugänglichen Informationen während der Laufzeit sowie mit Projektergebnisblättern und Abschlussberichten zu jedem der im Systemic Review eingebundenen OH-Projekt wurde zudem erkennbar, dass berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis tendenziell häufiger beteiligt waren als ursprünglich von den OH-Projekten geplant war. Das unterstreicht einerseits die Einsicht in die Notwendigkeit einer hohen Kooperationsaffinität (SWEERS, 2022) im Projektverlauf in diesem speziellen Weiterbildungssegment und lässt andererseits möglicherweise eine wie auch immer verursachte und geartete Motivationszunahme einer Beteiligung auf Seiten der beruflichen Einrichtungen/Praxis im Verlauf des OH-Wettbewerbs vermuten.

Berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis waren im Projektverlauf jedoch nicht gleichbleibend intensiv beteiligt. Die OH-Evaluation⁶ hat dazu festgestellt, dass die hochschulexterne Kooperationsbeteiligung insgesamt, auch jene der beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis im Verlauf des OH-Wettbewerbs geringer geworden sei. „Kooperationspartner von Interessenvertretungen wie Verbänden oder Kammern sind in der WR 1.1 [Anm.: 1. Förderphase/1. Wettbewerbsrunde] noch eher häufig (42 %) vertreten, die Beteiligung dieser Akteure ist anschließend in der WR 1.2 [Anm.: 2. Förderphase/1. Wettbewerbsrunde] und in der WR 2 insgesamt aber geringer. Ebenfalls weniger häufig sind Kooperationen mit Unternehmen und Praxiseinrichtungen realisiert worden, die 20 bis 30 Prozent der Kooperationspartner ausmachten.“ (FREITAG, 2020, S. 64). Gründe für diese von der Evaluation festgestellte reduzierte Beteiligung im Verlauf des Projektgeschehens wurden allerdings seinerzeit nicht ermittelt.

Ein möglicher Grund für die Reduzierung der Beteiligung könnten die unterschiedlichen OH-Projektphasen und die darin zu bearbeitenden Aufgabenstellungen gewesen sein. Zudem konnten die Aufgabenstellungen zwischen der ersten und zweiten Wettbewerbsrunde durchaus auch variieren (Stichwort: Lernendes System)⁷. Das führte dazu, dass im Vordergrund bestimmte hochschulinterne Aufgaben standen (wie z.B. Organisationsentwicklung, Akkreditierungsfragen), bei denen eine Kooperation mit

⁶ Die OH-Projekte gaben in jeder Förderphase hochschulexternen Kooperationspartner an, die befragt werden konnten. Die sich daraus ergebende Grundgesamtheit wurde als Indikator für das Kooperationsausmaß im Wettbewerb verstanden.

⁷ Das Thema der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde mit dem OH-Wettbewerb erstmals bundesweit aufgegriffen. Damit betrat der überwiegende Teil der Beteiligten Neuland. Insofern wurde dieses Bund-Länder-Programm als ein „Lernendes System“ verstanden, das sich während der gesamten Förderdauer (2010-2020) permanent und besonders in der Zeit von der ersten zur zweiten Wettbewerbsrunde (WR) in einer inhaltlichen und organisatorischen Entwicklung befand. Die Projekte der zweiten WR haben - wie vorgesehen - von den Erfahrungen der ersten WR partizipiert. Die begleitenden OH-Akteure (Projektträger, wissenschaftliche Begleitung) förderten und unterstützten diesen Prozess aktiv (gemeinsame Veranstaltungen, Beratungen vor Ort, Netzwerk OH, Spring School).

beruflichen Einrichtungen und/oder der betrieblichen Praxis von der Sache her grundsätzlich entbehrlich war.

4.2 Kooperationsbereiche in der wissenschaftlichen Weiterbildung konkret

Die schwankende quantitative Beteiligung im OH-Projektverlauf kann mit dem Systematic Review gestützt werden, da die hier fokussierten Kooperationsbereiche

- Bedarfserhebung (Zielgruppen- und Bedarfsanalysen)
- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten
- Anrechnung
- Umsetzung der Weiterbildungsangebote
- Teilnehmenden-Betreuung
- Bewertung von Lernergebnissen (Beteiligung bei Prüfungen)
- Evaluation/Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten
- Beratung/Information

in etwa auch die damals grundsätzlich durchzuführenden OH-Projektphasen widerspiegeln. Wie unterschiedlich die Kooperationsbeteiligung in den einzelnen Kooperationsbereichen war, darauf wird im Folgenden näher eingegangen.

Es fällt auf, dass Kammern und Verbände in mehr als einem Drittel der im Systematic Review betrachteten OH-Projekte zumeist an der *Entwicklung von* (unterschiedlich gearteten) *Weiterbildungsangeboten* beteiligt waren. Soweit in den OH-Projektberichten näher erläutert, brachten sie in den (auch) dafür installierten Gremien eher ihre Expertise in Bezug auf kürzere Angebote (Zertifikate, Baukastensysteme) ein oder stifteten Kontakte mit Unternehmen aus anderen bestehenden Netzwerken, damit sie an der Erarbeitung und Gestaltung von Inhalten beteiligt werden konnten.

In etwas weniger als einem Drittel der OH-Projekte gab es eine Beteiligung von Kammern und Verbänden bei den *Bedarfserhebungen* (Zielgruppen- und Bedarfsanalysen). Das gilt auch für den Kooperationsbereich *Anrechnung*. Letzteres war in dem geringen Maße so nicht zu erwarten. Die meisten OH-Projekte haben sich mit Anrechnungsmöglichkeiten, Verfahren und Regularien beschäftigt (<https://www.iit-berlin.de/publikation/bibliographie-zur-anrechnung-ausserhochschulisch-erworbener-kompetenzen/>). Insofern lag die Vermutung nahe, dass hier ein lohnender Kooperationsbereich für berufliche Einrichtungen liegen könnte. Gerade Kammern und Verbände kommen sicherlich als (neutrale) Mitwirkende bei der inhaltlichen Zusammenarbeit, für die Qualitätssicherung (z.B. auch für die Identifikation von informellen Lernmöglichkeiten als Bestandteil des Studiums an den Lernorten Praxis und

Hochschule) oder für den Aufbau (digital gestützter) regionaler Anrechnungsnetzwerke, an denen sich auch KMU beteiligen könnten, in größerem Maße infrage. Die Zurückhaltung bei der Einbindung bzw. das reduzierte Engagement in diesem Kooperationsbereich ist zudem ein wenig überraschend, da gerade auch hier die Expertise einerseits für die Durchführung entsprechender Äquivalenzvergleiche liegen dürfte und andererseits gleichzeitig selbst ein Beitrag für die anlassbezogene Umsetzung der immer wieder betonten Gleichwertigkeit und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung geleistet werden könnte.

Die relativ geringe Beteiligung beruflicher Einrichtungen im Kooperationsbereich Anrechnung während des OH-Wettbewerbes setzt sich offensichtlich fort. Eine im Auftrag von MODUS (<https://www.hrk-modus.de/>) durchgeführte und im Berichtszeitraum veröffentlichte CHE-Studie zu „Entwicklung, Wirkungsweisen und Potenziale pauschaler Anrechnungsverfahren in Kooperationen“ kommt zu einem ähnlichen Ergebnis (siehe MODUS-Tagung am 03.12.2024 in Hamburg, https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Veranstaltungen/Konferenz_Hamburg/Nickel-Thiele-Praesentation_MODUS_HH.pdf; Folie 8). Gleichzeitig wird mit dieser Studie herausgearbeitet und untermauert, dass Kammern als wichtige Kooperationspartner bei pauschalen Anrechnungsverfahren u.a. für vertiefte Prüfungen und Beurteilungen der in der Aus- oder Fortbildung vermittelten Inhalte und Kompetenzen sowie für die Vernetzung zwischen den Akteuren agieren sollten (NICKEL, 2025).

Im Kooperationsbereich der *Beratung und Information* waren Kammern und Verbände ebenso mit weniger als einem Drittel beteiligt. Sie spielten den OH-Projektberichten zufolge hier weniger eine Rolle bzw. boten offensichtlich weniger Unterstützung an. Auch das war so nicht zu erwarten, geht es doch im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung in besonderer Weise um berufliche Weiterbildungsangebote vor allem für beruflich Qualifizierte. Wenn sie sich einbrachten, wurden mit dem Fokus einer Teilnehmenden-Orientierung praxisgerechte und individuelle Beratungs- und Serviceleistungen angeboten, gemeinsame Beratungsstrukturen mit den Hochschulen aufgebaut oder auch Self-Assessments entwickelt und installiert. Ebenso unterstützen sie bei der Konzeptionierung von Vertriebsstrategien und -instrumenten.

Im Kooperationsbereich der *Umsetzung von Weiterbildungsangeboten* waren Kammern und Verbände zum Zeitpunkt des OH-Wettbewerbs nur vereinzelt beteiligt. So bei der Erprobung von einzelnen Zertifikaten oder sie unterstützten die hochschulischen Kooperationspartner im E-Learning Bereich. Ähnliches gilt für den Kooperationsbereich der *Evaluation/Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten*. Hier vermittelten sie Probanden für die Testung und Bewertung der entwickelten Weiterbildungsangebote. Genauere Aussagen dazu wurden allerdings nicht dokumentiert. Hinweise auf eine Beteiligung in den

Kooperationsbereichen der *Teilnehmenden-Betreuung* sowie der *Bewertung von Lernergebnissen (Beteiligung bei Prüfungen)* konnten ebenso nicht gefunden werden.

Wie oben beschrieben, war bei den OH-Projekten im Vergleich zu Kammern und Verbänden das Kooperationsgeschehen mit Unternehmen tendenziell stärker ausgeprägt. Das spiegelt sich auch in den einzelnen Kooperationsbereichen wider. In mehr als einem Drittel der im Systematic Review betrachteten OH-Projekte waren sie sowohl bei den Bedarfserhebungen, der Entwicklung von Angeboten, der Umsetzung von Angeboten und bei der Beratung /Information eingebunden. Im Kooperationsbereich *Bedarfserhebung* brachten Unternehmen (auch KMU) ihre Expertise und insbesondere das Know-how relevanter Branchen sowohl aus regionaler als auch überregionaler Perspektive ein. Ebenso waren sie an der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten beteiligt, was im Prozess gleichzeitig zur Verbesserung der unternehmerinternen Bedarfsartikulation (u.a. durch Prozessanalysen) führte, sozusagen als eine Win-win-Situation. Ähnliches gilt für die Zielgruppenanalysen, die wiederum Grundlage für unternehmensinterne Personalentwicklungsprozesse sein konnten. Gleichzeitig stellten sie aber auch weitere Ressourcen und Möglichkeiten vor Ort für die branchenbezogenen Bedarfs- und Zielgruppenanalysen zur Verfügung.

Ähnlich wie bei den Kammern und Verbänden waren die ursprünglich beteiligten Unternehmen ebenfalls Multiplikatoren für weitere Kooperationspartner im Kooperationsbereich *Entwicklung von Weiterbildungsangeboten*. So haben sich zunehmend z.B. thematische Clusterstrukturen mit weiteren Unternehmen einer Branche entwickelt. Dadurch wurde nicht nur eine Teilhabe (auch von KMU) z.B. an einer breiten und damit belastbareren Bedarfserfassung und Ableitung eines branchenspezifischen Kompetenzbedarfs möglich. Sie haben sich mit Unterstützung der Hochschulen sowie weiterer Kooperationspartner ebenso beim Aufbau entsprechend modularisierter und flexibler, also für die Branche passgenauer Weiterbildungsangebote (vor allem Zertifikate) beteiligen können und diese Möglichkeit auch genutzt. Eine förderliche Rolle spielten hierbei offensichtlich regelmäßig und strukturiert stattgefundene Arbeitstreffen sowie nicht selten auch vertragliche Vereinbarungen (siehe dazu 4.3 Kooperationsformen).

Im Kooperationsbereich *Umsetzung der Weiterbildungsangebote* beteiligten sich Unternehmen in unterschiedlicher Weise. So stellten sie nicht nur Ressourcen für die Umsetzung von Praxisanteilen der wissenschaftlichen Weiterbildung oder längerfristiger Praxisprojekte in ihrem Verantwortungsbereich zur Verfügung, sondern übernahmen als Experten Lehraufträge, bildeten Lehr tandems und begleiteten „On-the-Job-Projekte“ der Teilnehmenden, die z.B. Praxisportfolios als Teil der Weiterbildung erstellten. Zudem engagierten sie sich unterstützend mit ihrem Know-how bei der Lernsoftwareentwicklung von

Lernplattformen und gewährten flexible Arbeitszeitmodelle für die Umsetzbarkeit der entwickelten Blended-Learning-Konzepte.

Ebenso intensiv waren Unternehmen im Kooperationsbereich *Beratung/ Information* tätig. Insbesondere bei der öffentlichkeitswirksamen Präsentation von den neu entwickelten Weiterbildungsangeboten und der Ansprache entsprechender Zielgruppen. Auch beteiligten sie sich an der Erarbeitung von Beratungsmaterialien, Leitfäden, Checklisten und Handlungsempfehlungen oder wirkten an der Überarbeitung von Self-Assessments für beruflich Qualifizierte mit. Sie unterstützten zudem bei der Entwicklung von Marketing-Strategien und ersten Ansätzen für eine kooperative Vermarktung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten.

Lediglich im Kooperationsbereich *Anrechnung* wurden Unternehmen im Vergleich zu Kammern und Verbänden offensichtlich noch seltener eingebunden, und zwar in etwas weniger als einem Viertel der untersuchten OH-Projekte. Wenn sie beteiligt waren, dann wurde ihre Expertise insbesondere bei der Beantwortung von Fragen zur Anrechnung praxisintegrierender Leistungen genutzt sowie bei der Entwicklung von gemeinsamen Konzepten für Anrechnungsverfahren und Informationsmaterialien zur Anrechnung. Auch haben in Einzelfällen Unternehmensvertreter bei der Umsetzung der eigentlichen Anrechnungsprozesse unterstützend mitgewirkt.

In etwa gleichem Maße wie bei der Anrechnung brachten Unternehmen ihren Sachverstand im Kooperationsbereich *Evaluation/Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten* ein. Sie waren z.B. bei der Überarbeitung von Brückenmodulen, die dem Einstieg in ein wissenschaftliches Weiterbildungsstudium dienen, oder bei der Anpassung der entwickelten und danach getesteten Weiterbildungsangeboten unterschiedlichen Formats beteiligt. Zudem stellten sie für die Test- und Auswertungsphase Ressourcen zur Verfügung.

Eine Einbindung von Unternehmen in die *Bewertung von Lernergebnissen (Beteiligung bei Prüfungen)* konnte bislang allerdings nur in Einzelfällen durch das Systematic Review ermittelt werden, gleichwohl hier grundsätzlich Potenzial für ein systematisches Kooperationsgeschehen zu liegen scheint. Zumindest wurden im Rahmen der OH-Projekte Konzepte zur Unterstützung und Betreuung von Abschlussarbeiten unter Berücksichtigung des betrieblichen Umfeldes entwickelt, die eine Bewertung einschließen. Auch Gutachtertätigkeiten in Bezug auf Abschlussarbeiten im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote können diesem Kooperationsbereich zugewiesen werden.

Wie in Bezug auf die Kammern/Verbände sind bislang in den zur Verfügung stehenden OH-Unterlagen auch keine weiteren Hinweise auf eine *Teilnehmenden-Betreuung* durch Unternehmen während der Testphase der entwickelten Weiterbildungsangebote gefunden

worden. Gleiches gilt für den „Realbetrieb“ der (in den OH-Projekten) entwickelten Weiterbildungsangebote, der erst nach dem Projektende anliefe und damit nicht relevant für die abschließende Berichtslegung gegenüber dem Zuwendungsgeber war. Insofern ist derzeit noch offen, ob es sich hier grundsätzlich um einen Kooperationsbereich mit Potenzial für berufliche Einrichtungen und/oder die betriebliche Praxis handelt bzw. künftig handeln könnte.

Insgesamt bleibt mit derzeitigem Stand festzuhalten, dass es – unabhängig von der Intensität der Beteiligung - bereits unterschiedliche Ansätze der Beteiligung beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis in einzelnen Kooperationsbereichen der wissenschaftlichen Weiterbildung zum Zeitpunkt des OH-Wettbewerbs gab (siehe auch Übersicht im Anhang) und hier der Fokus bei der Bedarfserhebung, der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und der Beratung/Information lag. Auch wenn in den verfügbaren OH-Unterlagen das Kooperationsgeschehen mit externen Kooperationspartnern wenig differenziert und detailliert dargestellt wurde (etwa getrennt nach beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis und anderen Kooperationspartnern), so bieten die bis jetzt vorliegenden Erkenntnisse eine gute Grundlage für den Fortgang des Projektes KOwiWB. Das betrifft insbesondere die zweite Phase, die auch der Untermauerung der bislang zusammengetragenen Sachverhalte zu den Beteiligungsmöglichkeiten beruflicher Einrichtungen/Praxis in der wissenschaftlichen Weiterbildung dienen und wenn möglich zu deren Ergänzung (im Sinne der (Weiter)Entwicklung in den einzelnen Kooperationsbereichen) beitragen sollen. Diese Ergebnisse könnten Wissensbarrieren abbauen helfen und Anstoß geben, die Möglichkeiten einer kooperativen Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung konstruktiv für eigene Zielsetzungen auszuschöpfen.

4.3 Kooperationsformen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Im Systematic Review wurden neben Umsetzungsbeispielen in den einzelnen Kooperationsbereichen auch jene in Bezug auf Kooperationsformen (institutionell, organisatorisch, inhaltlich, personell) mit beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis erfasst. Ziel sollte es sein, die zu diesem Thema von der wissenschaftlichen Begleitung beim OH-Wettbewerb bereits zusammengetragenen Ergebnisse mit dem Fokus auf die Theorie-Praxis-Verzahnung (MÖRTH, 2018) detaillierter zu untermauern.

Obwohl die im OH-Wettbewerb entwickelten Weiterbildungsangebote nur in Einzelfällen ausgewiesene duale Studiengänge waren, lag es auch für das Projekt KOwiWB auf der Hand, die unterschiedlichen Kooperationsformen in der wissenschaftlichen Weiterbildung in Anlehnung an die idealtypische Kategorisierung von Kooperationen mit Arbeitgeberinnen

und Arbeitgebern für duale Studiengänge (WEIß, 2016) zu charakterisieren und diese als Analyseinstrument in modifizierter Form zu nutzen. Dies lässt sich damit begründen, dass sich wissenschaftliche Weiterbildungsangebote durch eine besondere Kooperationsaffinität in verschiedenen Kooperationsbereichen (siehe 4.2) auszeichnen, die auch für duale Studiengänge (zumindest bei der Entwicklung von Angeboten sowie deren Umsetzung) spezifisch ist bzw. sein sollte.

Die vier Formen von Kooperationsbeziehungen wurden für das Systematic Review im Projekt KOwiWB wie folgt angepasst und definiert:

- *Institutionell*: Berufliche Einrichtungen (Kammern und Verbände) und die berufliche Praxis (Unternehmen) sind durch gemeinsame Gremien u.ä. oder Vereinbarungen im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung eingebunden.
- *Organisatorisch*: Hochschulische und berufliche Weiterbildungsphasen werden miteinander verbunden, Weiterbildungsphasen finden auch bei Kooperationspartnern in beruflichen Einrichtungen (Kammern und Verbänden) und in der beruflichen Praxis (Unternehmen) statt.
- *Inhaltlich*: Hochschulische und berufliche Weiterbildungsphasen werden mit beruflichen Einrichtungen (Kammern und Verbänden) und der beruflichen Praxis (Unternehmen) abgestimmt oder bauen bestenfalls aufeinander auf, Anforderungen und Schnittstellen werden konkret vereinbart.
- *Personell*: Berufliche Einrichtungen (Kammern und Verbände) und die berufliche Praxis (Unternehmen) bringen personelle Ressourcen in den gesamten Weiterbildungsprozess ein.

Die ursprünglich geplante differenzierte Auswertung der einzelnen Kooperationsformen nach beruflichen Einrichtungen (Kammern und Verbänden) bzw. der beruflichen Praxis (Unternehmen) konnte allerdings so nicht umgesetzt werden. Denn in den zur Verfügung stehenden Unterlagen der OH-Projekte wurden dazu zumeist keine detaillierten Hinweise gefunden. Insofern treffen die folgenden Aussagen aus dem Systematic Review zu den einzelnen Kooperationsformen, die nicht selten in Kombination anzutreffen waren, auf beide Akteursgruppen gleichermaßen zu.

Institutionelle Kooperation: Sie war im Rahmen des OH-Wettbewerbs durch einen differenzierten Intensitäts- aber auch Verbindlichkeitsgrad charakterisiert. Letzteres spiegelt sich in den unterschiedlichen Ausprägungen dieser Kooperationsform wider. Zum einen wurden berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis in projektbezogene *Gremien* (Beiräte ohne Entscheidungsbefugnisse) eingebunden, die entweder speziell für einen oder

mehrere Kooperationsbereiche oder aber für den gesamten Projektverlauf eingesetzt wurden. Den Beschreibungen zufolge konnten es auch Beiräte für einzelne Weiterbildungsangebote sein oder aber (erweiterte) wissenschaftliche Beiräte, die u.a. der Spiegelung erster Ergebnisse in der wissenschaftlichen Weiterbildung insgesamt dienten. Zudem gab es auch spezielle Beiräte wie Industriebeiräte, in denen ausgewählte Vertreter der regionalen Wirtschaft zusammengefasst wurden, oder Pädagogische Beiräte, über deren Zusammensetzung jedoch keine detaillierteren Hinweise zu finden waren. Ebenso ins Leben gerufen wurden sogenannte Innovationszirkel, an denen Vertreter der regionalen Wirtschaft und andere Stakeholder der Weiterbildung (IHK, Arbeitsagenturen) beteiligt waren.

Daneben arbeiteten berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis in unterschiedlichen *Arbeitskreisen* mit, in denen komplexe Themen aus dem Weiterbildungssegment der wissenschaftlichen Weiterbildung in kooperativer Zusammenarbeit identifiziert und analysiert sowie Lösungen entwickelt und bewertet wurden. Diese zeichneten sich durch einen sehr intensiven und zeitlich engmaschigen Arbeitsstil aus, der eine hohe intrinsische Motivationslage der beruflichen Akteure vermuten lässt. Worin die Motivation im Einzelnen bestand, konnte aus den zur Verfügung stehenden OH-Unterlagen jedoch nicht ermittelt werden. Gleiches gilt auch für jene Arbeitskreise, die z.B. dem Zusammenschluss vorwiegend einer Akteursgruppe (z.B. der regionalen Unternehmen) dienten oder für sogenannte Steuerkreise, in denen Unternehmerverbände mit weiteren (auch politischen) Akteuren zusammenarbeiteten. Interessanterweise waren derartige Arbeitskreise zum Teil entweder bereits existent, wurden zum Zeitpunkt der OH-Projekte weiter bedarfsbezogen ausgebaut oder aber auch komplett neu gegründet.

Zumeist arbeiteten in den untersuchten OH-Projekten berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis in bereits bestehenden oder neu gegründeten *Netzwerken* mit, in denen mit unterschiedlichen Zuständig- und Verantwortlichkeiten koordiniert zusammengearbeitet wurde und die regional, vor allem aber auch überregional aufgestellt waren. So hauptsächlich bei der Bedarfserhebung, der Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten oder bei der Beratung/Information aber auch bei der Anrechnung. Ausdruck dessen war z.B. die Schaffung einer sogenannten Community of Practice und darin die Etablierung von Workshops und festen Arbeitskreisen. Hier behandelten die Kooperationspartner vor allem übergreifende Themen (z.B. Profillinien von kurzen Weiterbildungsangeboten, Qualitätsfragen, Evaluationsprozesse, Zielgruppenansprache). Etabliert wurden zudem eine Bildungsallianz sowie thematische Clusterstrukturen, die zwangsläufig zur Vernetzung führten und/oder die Einrichtung von Service- und Beratungsstellen, die als Knotenpunkte agierten, koordinative Aufgaben erfüllten und als

Anlaufstelle nicht nur für das gesamte Netzwerk, sondern auch für weitere Interessierte (Unternehmen, Kammern, Arbeitsagenturen, Weiterbildungsträger) dienen.

Der Grad der Verbindlichkeit bei institutionellen Kooperationen erhöhte sich im Rahmen des OH-Wettbewerbes zusätzlich durch *Kooperationsvereinbarungen* unterschiedlicher Art. So regelte ein sogenanntes Memorandum of Understanding (MoU) die Zusammenarbeit in der Bildungsallianz. Hier haben die Kooperationspartner ein gemeinsames Qualitätsverständnis, organisatorische Rahmenbedingungen (z.B. Aufgaben des Lenkungskreises), den Turnus gemeinsamer Treffen, die Art der Zusammenarbeit sowie die geplanten (Weiter-)Entwicklungen auf Angebots-, OH-Projekt- und der Makroebene festgehalten. Aber auch Einzelheiten, z.B. zum geplanten Portal, konnten hier vereinbart werden. Ebenso kamen Kooperationsverträge zum Einsatz, in denen die zugewiesenen Aufgaben, Rechte und Pflichten in Bezug auf Arbeitsergebnisse, Vertraulichkeit sowie Gewährleistung und Haftung festgeschrieben wurden. Auch gelang es in einem Fall über die OH-Projektlaufzeit hinweg, einen Kooperationsrahmenvertrag über eine längerfristige Zusammenarbeit mit dem Ziel zu schließen, eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Aus- und Weiterbildungsgängen gewährleisten zu wollen.

Organisatorische Kooperation: Bei dieser Kooperationsform waren berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis an der gemeinsamen Umsetzung (Erprobung) der entwickelten Angebote beteiligt. Sie übernahmen bei weiterbildenden Studiengängen entweder ein integriertes Praxissemester oder waren über Trainee-Verträge mit den Teilnehmenden in den Weiterbildungsprozess eingebunden. In einzelnen aufeinander aufbauenden Studienmodulen wurden auch theorie- und anwendungsbezogene (Lern-)Aufgaben für die studienbegleitende Berufstätigkeit integriert. Hier schafften die kooperierenden Praxiseinrichtungen Möglichkeiten (etwa durch vertragliche Sicherstellung notwendiger Praxisanleitungen oder von Freistellungen), diese in der Praxis (bestenfalls am eigenen Arbeitsplatz oder in einer genehmigten Praxisstelle) anwenden zu können. Dadurch war die methodisch-didaktische Umsetzung (u.a. durch Dokumentation der beruflichen Tätigkeit im E-Portfolio, Reflexion der eigenen beruflichen Rolle) der entwickelten Weiterbildungsangebote gegeben. Das konnte im Ergebnis und im Sinne der beruflichen Kooperationspartner wiederum zur Weiterentwicklung der beruflichen Identität der Weiterbildungsteilnehmenden führen. Ebenso waren berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis in (mehrsemestrigen) Praxisprojekten oder in On-the-Job-Projekten mit Begleitung vor Ort (z.B. auch Coaching-Gespräche) inhaltlich eingebunden. In diesen Fällen förderte die organisatorische Einbindung die unmittelbare Integration von aktuellem technischen/technologischen Wissen in die Berufspraxis der Teilnehmenden und letztlich auch in die kooperierenden beruflichen Einrichtungen/die berufliche Praxis selbst.

Die Praxisprojekte sowie die On-the-Job-Projekte sind markante Beispiele dafür, dass neben der organisatorischen auch gleichzeitig eine inhaltliche Kooperation mit den im Systematic Review fokussierten Kooperationspartnern stattgefunden hat.

Inhaltliche Kooperation: Die in die wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote integrierten Praxisprojekte bzw. On-the-Job-Projekte berücksichtigten neben den berufspraktischen Fähigkeiten und Kompetenzen der sich Weiterbildenden auch konkrete Beispiele aus der Praxis. Alternativ beschäftigten sie sich mit einem Handlungsfeld oder aber mit einer Spezialisierung daraus. Insbesondere zielte die Kooperation auf die Anwendung von theoretisch-fachlichem Wissen und die (Weiter-)Entwicklung von Methodenkompetenzen in der Praxis. Aufbauend auf Inhalten eines jeweiligen Moduls wurden Aufgaben und Problemstellungen in der beruflichen Praxis bearbeitet, entsprechend reflektiert und begleitet. Die Themenwahl erfolgte in engem Austausch mit den beruflich Betreuenden und den Beteiligten aus der Professorenenschaft.

Eine inhaltliche Kooperation fand ebenso bei integrierten (theoriebegleiteten) Praktika vor, während oder am Ende der hochschulischen Weiterbildung statt. Hier ging es eher um das Erproben und Einüben von Wissen in der Praxis und/oder um das Überprüfen von Theorien. Ähnliches gilt für das sogenannte „Praxisportfolio“. Im Sinne eines optimalen Kompetenztransfers „Weiterbildung-Beruf-Weiterbildung“ wurden Zusammenhänge und Wechselwirkungen in strukturierter Form und unter Einbindung der beruflichen Praxis reflektiert. Auch im Rahmen der oben erwähnten Trainee-Verträge zwischen Unternehmen und den Weiterbildungsteilnehmern finden sich inhaltliche Aspekte. Diese wurden für das Durchlaufen von festgelegten Abteilungen, die mit höherem Semester zunehmend technischer und komplexer werden sollten, festgelegt und gleichzeitig vertraglich abgesichert.

Berufliche Einrichtungen waren insbesondere bei der Erprobung einzelner Module inhaltlich eingebunden sowie über ein im Rahmen des OH-Wettbewerbs entwickeltes spezielles Weiterbildungsformat „Training-on-the-Project“ (ToP). Hierbei wurde die Kompetenzerweiterung von Beschäftigten mit der (Forschungs-)Expertise von unterschiedlichen Arbeitsgruppen verknüpft. Die ToPs waren so passgenau auf die Bedarfe aller Akteurinnen und Akteure abgestimmt und enthielten individuelle Anteile aus formaler Weiterbildung⁸ sowie von non-formalem Lernen. Ein Kernbestandteil der ToPs war zudem die aktive Mitarbeit der Weiterbildungsteilnehmenden in den unterschiedlichen

⁸ Ob es sich hier um Anteile der Höherqualifizierenden Berufsbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO), von Umschulungen nach BBiG und HwO, zum Nachholen von Abschlüssen in einem Ausbildungsberuf (SGB) und/oder der hochschulischen Weiterbildung handelt, konnte nicht ermittelt werden.

Arbeitsgruppen. Das gewährleistete einen Innovationstransfer in alle Richtungen, also auch in berufliche Einrichtungen und in die berufliche Praxis.

Eine inhaltliche Kooperation war zudem im Kooperationsbereich Anrechnung eine Grundvoraussetzung für das Gelingen. Ausgehend von den ANKOM-Erfahrungen (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 2025) wurde in den OH-Projekten durch die Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen sowie unterschiedlicher Verfahren und Beratungsoptionen die flächendeckende Ausbreitung der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auch auf das Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung vorangetrieben. Zahlreiche Publikationen sind dazu entstanden (siehe dazu auch Link S. 9). Der Fokus im Systematic Review lag dabei bei jenen OH-Projekten, die mit beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis inhaltlich kooperierten. Sie wurden beispielsweise als Gutachter für pauschale Anrechnungsverfahren, etwa beim „Module Level Indicator“ einbezogen. Das ist ein Instrument für Äquivalenzvergleiche, mit Hilfe dessen ein unmittelbarer Vergleich der Niveaus von Studienmodulen mit beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung stattfindet (<https://uol.de/fileadmin/anrechnungsprojekte/Download/MLI-K-Anleitung.pdf>). Dieses Verfahren garantiert beruflich Qualifizierten die Anrechenbarkeit der beruflichen Qualifikationen nicht nur auf ein grundständiges, sondern auch auf ein weiterbildendes Studium. Wird Letzteres erst nach Abschluss einer Fortbildung nach BBiG oder HWO aufgenommen, bieten sich ggf. Möglichkeiten eines noch umfangreicheren Verkürzungspotentials und damit neben Zeit- auch Kosteneinsparungen für beruflich qualifizierte Weiterbildungsstudierende.

Auch bei der Etablierung individueller Anrechnungsverfahren waren berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis beteiligt. So z.B. bei der Entwicklung und Gestaltung eines Direkteinstieges in ein weiterbildendes Masterangebot ohne ersten Hochschulabschluss für besonders befähigte Meister oder Techniker. Hier wurde ein Konzept für die Anrechnungsberatung erstellt, um beruflich erworbene Kompetenzen angemessen im individuellen Studienverlauf berücksichtigen zu können.

Ebenfalls für Beratungszwecke wurden in den OH-Projekten gemeinsam Leitfäden, Checklisten oder Handbücher entwickelt und abgestimmt mit dem Ziel, einerseits die Beratung zu vereinfachen und andererseits sowohl das Beratungspersonal zu professionalisieren als auch Betroffenen einen Überblick über verschiedene Wege und Regelungen der Anrechnung zu geben. Bei der Entwicklung von Konzepten für die digitale Anrechnungsberatung war die inhaltliche Kooperation ebenfalls entscheidend. Als ein markantes Beispiel dafür sei hier auf eine mit einem KMU-Netzwerk entwickelte regionale „Anrechnungsmaschine“ mit BackOffice Funktion und Selbstauskunftstool für Weiterbildungsinteressierte verwiesen. Hier können u.a. Meister, diesen Gleichgestellte und

beruflich Qualifizierte herausfinden, ob ihre Interessensstruktur, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten gute Voraussetzungen für das angestrebte Qualifizierungsangebot bieten.

Personelle Kooperation: Zu dieser Kategorie ist festzustellen, dass sie oft mit einer organisatorischen und/oder inhaltlichen Kooperation einher ging. Überall dort, wo berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis bei Analysen, der Entwicklung von Weiterbildungs- und Beratungsangeboten unterschiedlichen Formats oder der Lösung von Anrechnungsfragen und der Evaluation von Weiterbildungsangeboten inhaltlich mitgewirkt haben, entstand gleichzeitig auch eine personelle Kooperation im weiteren Sinne.

Im Systematic Review war der Fokus der personellen Kooperation auf die Umsetzung der Weiterbildungsangebote gerichtet, also auf Teile oder den gesamten Weiterbildungsprozess. Hier stellten berufliche Einrichtungen sowie die berufliche Praxis ihre personellen Ressourcen nicht nur für einzelne Weiterbildungsmodule zur Verfügung, sondern auch für die Begleitung und Reflexion von integrierten Lernaufgaben und Arbeitsabläufen in der Praxis. So brachten sie sich z.B. als Dozenten, Betreuungs- und Beratungs- sowie Verwaltungs- und/oder Servicepersonal ein. Darüber hinaus übernahmen sie als Experten spezielle Lehraufträge an der Hochschule im Rahmen der Testung von neu entwickelten Weiterbildungsangeboten mit Blick auf eine spätere Implementierung.

Eine besondere Form der personellen Kooperation in den OH-Projekten war die Installierung von Lehr tandems mit je einer Person aus der Wissenschaft und der Praxis. Diese Kooperation erstreckte sich über den gesamten Weiterbildungsprozess. Weitere Einzelheiten, etwa zu Rahmenbedingungen und Verfahrensweisen oder Erfahrungen dieses Vorgehens, waren in den Unterlagen leider nicht zu finden.

4.4 Motivation einer Beteiligung in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Neben der beispielhaften Darstellung von Umsetzungs- und Beteiligungsmöglichkeiten beruflicher Einrichtungen/der beruflichen Praxis in den OH-Projekten bezogen auf verschiedene Kooperationsbereiche und mögliche Kooperationsformen wurde im Systematic Review ebenfalls Augenmerk auf deren Motivation gelegt sowie auf Herausforderungen oder gar Barrieren einer Beteiligung. Auch wenn dazu aus den zur Verfügung stehenden OH-Unterlagen wenig konkrete Hinweise zu ermitteln waren - insbesondere keine nach beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis differenzierten- gibt es erste Ansatzpunkte, insbesondere für die Interviews in der nachfolgenden zweiten Phase von KOWiWB.

Wie im Abschnitt Kooperationsbereiche bereits angedeutet, kristallisierten sich im Verlauf des Systematic Review lediglich zwei markante Gründe der Beteiligungsbereitschaft heraus. Dies auch nur für die *berufliche Praxis*. Erstens beteiligten sie sich, um den branchenspezifischen Kompetenzbedarf validieren oder erkennen zu können und zweitens deshalb, weil sie mit den (neuen) wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten unternehmensinterne Personalentwicklungsprozesse anstoßen oder passgenau weiterführen wollten. Die Annahme, auch konkrete Hinweise zur Motivation einer Beteiligung von *beruflichen Einrichtungen* in den OH-Unterlagen und Berichten zu finden, hat sich jedoch nicht bestätigt.

Allerdings hat die Evaluation beim OH-Wettbewerb in ihren Befragungen der externen Kooperationspartner ebenfalls deren Motivation für die Zusammenarbeit erfasst. „Dabei waren die Beweggründe in fünf Gruppen unterteilt: ‚Politische Gründe‘, ‚Inhaltliche und gestalterische Gründe‘, ‚Außendarstellung und Vernetzung‘, ‚Zugang zu Ressourcen‘ sowie ‚Eigene Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfe‘.“ (VÖGTLE, 2014, S.80). Auch wenn keine Differenzierung nach unterschiedlichen Kooperationspartnern vorgenommen wurde, so können diese Ergebnisse zumindest Anregungen für die in KOwiWB geplanten Interviews zu Motivationslagen geben, auch für die von beruflichen Einrichtungen. Denn hierzu wurden bislang außerhalb des OH-Geschehens ebenfalls keine Informationen gefunden.

Mit Ergebnissen anderer Untersuchungen können jedoch die wenigen Informationen aus den OH-Unterlagen zu Beteiligungsmotiven der beruflichen Praxis unterlegt und ergänzt werden. So wurden z.B. durch mehrere Studien erhobene und immer wiederkehrende Begründungen für Kooperationen der Unternehmen mit öffentlichen Universitäten explizit im Bereich weiterbildender Studiengänge zusammengefasst (MASCHWITZ, 2014). Auch das Institut der deutschen Wirtschaft hat sich mit dem Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung und speziell mit den Motiven und dem Nutzen für Unternehmen auseinandergesetzt und seinerzeit festgestellt, dass die Kompetenzentwicklung und Mitarbeiterbindung in diesem Segment vor dem Hintergrund der Nutzenperspektive im Vordergrund stehe (KONEGEN-GRENIER, 2019).

Die jeweils ermittelten Motive der beruflichen Praxis in den beiden Untersuchungen finden sich in der nachfolgenden Übersicht systematisiert nach den oben genannten fünf Gruppen der Beweggründe.

Beteiligungsgründe	Motive
Inhaltliche und gestalterische Gründe	- Theorie-Praxis-Austausch

	<ul style="list-style-type: none"> - branchenspezifischen Kompetenzbedarf validieren oder erkennen - Know-how in das Unternehmen bringen
Eigene Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden - Weiterbildungswunsch der Mitarbeitenden - Weiterqualifizierung nach Bachelor - Fach- und Führungskräfteentwicklung/ Personalentwicklungsprozesse anstoßen oder passgenau weiterführen - Mitarbeitende auf Führungspositionen vorzubereiten - Sicherung der Ausbildungsqualität von potenziellen Mitarbeitenden - Vertiefung und/oder Aktualisierung des Wissens der Mitarbeitenden - Förderung der Leistungsträger im Unternehmen
Außendarstellung und Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> - proaktive Werbung durch Stipendienvergabe - Imagewirkung allgemein - Arbeitgeberimage verbessern - Attraktivität für Nachwuchskräfte steigern - Gewinnung von neuen Mitarbeitern - Mitarbeiterbindung durch das Angebot an akademischer Fortbildung
Zugang zu Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - Regionale Förderung - arbeitsplatznahe Bereitstellung von Lerninhalten in digitalen Bibliotheken - Bereitstellung von Weiterbildungs-Apps für mobile Geräte

Bildungspolitische Gründe	- Gesellschaftliches Engagement bzw. Verpflichtung
---------------------------	--

Übersicht: Systematisierung von Beteiligungsmotiven der beruflichen Praxis im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung (eigene Darstellung)

4.5 Herausforderungen einer Beteiligung in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die Dokumentenanalyse (Antragsunterlagen/Abschlussberichte) der untersuchten OH-Projekte sowie die OH-Evaluationsunterlagen lieferten keinen Aufschluss oder gar belegbare Aussagen zu Herausforderungen oder Barrieren der Beteiligung beruflicher Einrichtungen/der beruflichen Praxis. Gleiches gilt für die Gründe, weshalb ursprünglich geplante Kooperationen weggefallen sind oder geändert wurden.

Allerdings gab es in den vorbereitenden Gesprächen zum Systematic Review (siehe 3 Methodische Vorgehensweise) erste Hinweise darauf, warum sich Kooperationspartner aus dem beruflichen/betrieblichen Kontext – bedauerlicherweise ohne Angabe von Gründen – zurückgezogen haben. Es wurde vermutet, dass eventuell ungenaue Vorstellungen über das Ausmaß der Kooperation in Bezug auf organisatorische und inhaltliche Anforderungen eine Rolle gespielt haben könnten. Ebenso sei nicht auszuschließen, dass Konkurrenzdenken und Abgrenzung zum hochschulischen Bereich Hinderungsgründe gewesen sein könnten. Außerdem spielten offenbar unterschiedliche Erwartungshaltungen sowie das Spannungsverhältnis zwischen Planungssicherheit und Flexibilität eine Rolle.

Zudem hatte sich die wissenschaftliche Begleitung beim OH-Wettbewerb mit dem Thema der Kooperation in Verbundprojekten beschäftigt (MASCHWITZ 2014, 2020). Damit wurde nicht zuletzt die langjährige Forschung und Diskussion über Kooperationen und Kooperationsbeziehungen zwischen den (Weiter-)Bildungsbereichen substantiell auf die wissenschaftliche Weiterbildung, die durch eine besondere Kooperationsaffinität gekennzeichnet ist, ausgeweitet. Nachfolgende Studien und Forschungsarbeiten differenzierten das Thema der Kooperation in vielfältiger Weise. So wurden insbesondere Vertrauensdefizite, mangelnde Informationen und fehlende Strukturen als Hemmnisse hervorgehoben (MASCHWITZ 2023). Allerdings lassen die Ergebnisse keine differenzierten Aussagen zu Hemmnissen oder Barrieren konkret auf Seiten beruflicher Einrichtungen zu und nur vereinzelt auf jene der beruflichen Praxis. Insofern sollten sich die Interviews in der zweiten Phase von KOwiWB ebenfalls verstärkt auf die Gründe der Zurückhaltung einer Beteiligung im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung fokussieren. So könnte auch

geklärt werden, ob und wenn ja, worin sich die Herausforderungen/Barrieren einer Kooperationsbereitschaft in den einzelnen Kooperationsbereichen überhaupt unterscheiden und ob es eventuell bevorzugte Kooperationsformen gibt, die ggf. eine erhöhte Kooperationsbereitschaft beruflicher Einrichtungen/der beruflichen Praxis auslösen würden.

4.6 Entwicklung der Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Parallel zur Dokumentenanalyse wurde eine Internetrecherche mit dem Fokus auf (weiterhin) bestehende Kooperationen an Hochschulen/Universitäten der reviewten OH-Projekte durchgeführt. Ausgangspunkt dafür war die Aussage der meisten OH-Projekte zum Ende des OH-Wettbewerbs, den Ausbau der bestehenden Kooperationsbeziehungen sowie die Gewinnung neuer Kooperationspartner in den Vordergrund zu stellen. In diesem Zusammenhang wurde die Gründung von Netzwerken, wie Forschungs- und Entwicklungsnetzwerken oder Anrechnungsnetzwerken, in Aussicht gestellt. Einerseits um die Projektergebnisse nachhaltig zu verankern und andererseits um künftig weitere Kooperationspartner (z.B. Unternehmen, Kammern, Verbände, und andere Bildungseinrichtungen) zu gewinnen und langfristig einzubinden (Freitag 2019).

Grundsätzlich bleibt festzustellen, dass viele der Kooperationsbeziehungen aus dem OH-Wettbewerb weiterhin Bestand haben. Offensichtlich haben die seinerzeit gesetzten Rahmenbedingungen auch dafür die nötigen Voraussetzungen geliefert, eingeschlossen die im Vergleich zu anderen Förderprogrammen von Beginn an vorgesehene lange Förderdauer von max. sechs Jahren. So konnten mit Auslaufen der Förderung nicht nur bereits umsetzfähige Weiterbildungsangebote auf den Weg gebracht, sondern auch (Kooperations-) Strukturen schrittweise aufgebaut/erweitert/fest installiert werden. Diese waren offensichtlich von Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung geprägt und haben somit weitere Motivation für eine längerfristige kooperative Zusammenarbeit im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung gegeben.

Nach Erkenntnis aus dem Systematic Review hat sich der Intensitäts- und Verbindlichkeitsgrad der institutionellen Kooperation (siehe 4.3, S. 13ff.) seit dem OH-Wettbewerb prinzipiell erhöht. Ebenso haben sich damit die Beteiligungs- und Teilhabemöglichkeiten beruflicher Einrichtungen/der beruflichen Praxis im Teilsegment der wissenschaftlichen Weiterbildung deutlich ausgeweitet. So entwickelten sich z.B. aus (Projekt-)Beiräten inzwischen (regionale; clusterinterdisziplinäre) Netzwerke unter Beteiligung weiterer Mitglieder. Bereits bestehende Netzwerke haben eine andere Rechtsform (z.B. eingetragene Vereine; Bildungsallianzen) eingenommen, agieren

mittlerweile gezielt als Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen Kooperationspartnern und erhöhen die Verbindlichkeit über entsprechende Kooperationsverträge.

Ebenso wurden aus Arbeitskreisen heraus Regional- und Fachvernetzungsstellen oder sogenannte Kompetenzstellen aufgebaut. Dort bieten feste Ansprechpartner für die unterschiedlichsten Zielgruppen Beratungsangebote an und übernehmen auch Begleitungsaufgaben. In anderen Fällen siedelten Hochschulen entsprechende Weiterbildungsstellen/-Institute/-Zentren innerhalb der Hochschulen an, die ebenfalls Ansprech- und Unterstützungsmöglichkeiten auch für berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis ermöglichen.

Diese Weiterentwicklungen und Verstetigungen waren keine Selbstläufer, sondern bislang zumeist nur dort in diesem Maße möglich, wo es Engagement und/oder Unterstützung gab oder noch gibt. Letzteres erfolgt einerseits von Seiten der jeweiligen Hochschule oder andererseits durch Initiativen bzw. Förderprogramme von Landesministerien (z.B. *Baden-Württemberg*: „Weiterbildungsoffensive [Weiter.mit.Bildung@BW](#)“; „Hochschulweiterbildung/Südwissen“; *Niedersachsen*: „Öffnung von Hochschulen“, *Bayern*: Förderprogramm „Netzwerkaktivitäten zwischen Hochschulen und Unternehmen“).

Insbesondere die Handlungsfelder „Kommunizieren“, „Beraten“ und „Anwenden“ stehen dabei im Fokus, welche gerade im Themenfeld der wissenschaftlichen Weiterbildung und insbesondere für gelingende Kooperationen essentiell sind. Auch nach dem OH-Wettbewerb in weiterentwickelter Form konsequent weiterverfolgt, existieren mittlerweile vielfältige Ansatzpunkte für eine kooperative Zusammenarbeit über die Bildungsbereichsgrenzen hinaus. Es liegt auch in der Hand von beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis diese erstmals oder weiterhin konstruktiv für sich wirksam zu machen. Die wesentlichen Voraussetzungen sind vermutlich

- das Wissen um diese Angebote/Möglichkeiten,
- die Klarheit über Nutzen und Aufwand in Bezug auf die eigenen Ressourcen bei Beteiligung,
- die Bereitschaft, sich überhaupt einbringen zu können/wollen/dürfen,
- die Akzeptanz des hochschulischen Kooperationspartners sowie eine generelle Kompromissfähigkeit bei gleichzeitiger Ausformung bestehender Rahmenbedingungen sowie
- die Klarheit über die zu erfüllenden Aufgaben.

Berufliche Einrichtungen und die berufliche Praxis benötigen offensichtlich für eine erfolgreiche Umsetzung der kooperativen Zusammenarbeit im Weiterbildungssegment der wissenschaftlichen Weiterbildung regelmäßige und fest installierte ergebnisorientierte Treffen (Planungssicherheit) sowie anwendungsbezogene Beteiligungen an Expertenrunden,

Fachveranstaltungen u.ä.). Nicht zuletzt könnte damit wiederum gegenseitiges Vertrauen gefördert werden sowie die Bereitschaft, Innovationen in die Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung von bestenfalls gemeinsamen Angeboten einzubringen. Auch die Mitwirkung und/oder Übernahme von Verantwortung bei der Verbreitung von Informationen und bei der Teilnehmenden-Generierung wäre sicherlich eine lohnende Maßnahme für berufliche Einrichtungen/die berufliche Praxis, um den eigenen Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Und nicht zuletzt würde das Einbringen der eigenen Fachexpertise auch in das Teilsegment der wissenschaftlichen Weiterbildung für die Positionierung auf dem beruflichen Weiterbildungsmarkt förderlich sein sowie sich gleichzeitig innovativ auf eine adäquate und auf neuste Erkenntnisse gestützte Berufsfeldentwicklung auswirken.

Ob diese Aspekte maßgeblich zum Gelingen einer Kooperation von beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis mit den hochschulischen Weiterbildungseinrichtungen beitragen (können) und inwieweit es weitere Aspekte bzw. Entwicklungspotenziale gibt, sollen die Interviews der zweiten Phase von KOWiWB ebenfalls klären.

5 Zielerreichung

Das ursprünglich vorgesehene Systematic Review aller 77 OH-Projekte wurde im Berichtszeitraum nicht vollständig umgesetzt und prinzipiell auf die OH-Projekte der ersten Wettbewerbsrunde beschränkt. Abgesehen davon, dass die ursprünglich geplanten Ressourcen für diese Phase des Projektes KOWiWB nicht in vollem Umfang zur Verfügung standen⁹ hat sich herausgestellt, dass die vorhandenen (in der zweiten OH-Wettbewerbsrunde modifizierten) Projektunterlagen wenig bis gar keine Auskunft über das im Projekt KOWiWB fokussierte Kooperationsgeschehen geben können. Weitere substantielle Erkenntnisgewinne insbesondere in Bezug auf Kooperationsbereiche und -formen sowie weitere grundlegende Aussagen hinsichtlich des Nutzens und der Motivation beruflicher Einrichtungen/der beruflichen Praxis im Vergleich zu den (27) OH-Projekten der ersten Wettbewerbsrunde waren daher nicht zu erwarten. Gestützt wird diese Einschätzung von der Tatsache, dass die OH-Projekte der zweiten Wettbewerbsrunde auf den Erfahrungen der ersten, zu diesem Zeitpunkt noch laufenden, Wettbewerbsrunde aufbauten und grundlegende Weiterentwicklungen der Kooperationsmöglichkeiten weitestgehend ausgeschlossen werden können. Damit waren zunächst auch weitere Internetrecherchen

⁹ Neben unvorhersehbaren arbeitsbereichsinternen Aufgaben und Arbeitsabläufen haben auch Vorbereitungs- und Beteiligungsmöglichkeiten an einem Newcomer Workshops „Anrechnung“ auf der MODUS-Tagung „Individuelle Kompetenzprofile fördern: Kooperationen zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung“ in der Handwerkskammer Hamburg am 2. und 3. Dezember 2024 zu dieser Situation geführt.

gegenstandslos, denn der Status-Quo der Kooperationsentwicklung wurde bereits durch parallellaufende Literaturrecherchen und die stetige Feldbeobachtung abgebildet.

Auch wenn das Systematic Review reduziert und auf die geplante Vollständigkeit verzichtet wird, liefern die bislang gewonnenen Erkenntnisse eine solide Grundlage für die zweite Phase des Projektes KOwiWB. Damit dennoch das Kooperationsgeschehen der zweiten OH-Wettbewerbsrunde Berücksichtigung finden kann ist vorgesehen, bei den sich nunmehr anschließenden qualitativen Interviews vorzugsweise Kooperationspartner aus beruflichen Einrichtungen/der beruflichen Praxis der „Leuchtturmprojekte“ (siehe auch Fußnote 3) aus der zweiten Wettbewerbsrunde einzubeziehen. Es ist davon auszugehen, dass sich auch auf diesem Wege noch weitere nützliche Aussagen und Tendenzen zu den Kooperationsbereichen und -formen und den hier bestehenden Umsetzungs- und Beteiligungsmöglichkeiten seitens der beruflichen Bildung herauskristallisieren werden. Gleiches gilt für ihre Motivation und die Herausforderungen einer Beteiligung/Mitwirkung im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung, die verstärkt in der zweiten Phase von KOwiWB fokussiert werden.

6 Ausblick

Wie geplant werden sich im zweiten Schritt von KOwiWB qualitative Interviews anschließen. So können noch bestehende Informationslücken (wie z.B. zur Motivation der Beteiligung insbesondere der beruflichen Einrichtungen) geschlossen, Erkenntnisse vertieft und weitere Hinweise zu den angesprochenen Aspekten im Projekt KOwiWB gewonnen werden, zu denen bislang wenige Erkenntnisse vorliegen. Interviewt werden sollen am OH-Wettbewerb beteiligte berufliche Einrichtungen und Beteiligte aus der beruflichen Praxis. Ebenso ist vorgesehen, Interviewpartner aus beruflichen Einrichtungen und der beruflichen Praxis zu gewinnen, die aktuell im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung kooperieren.

Bei den Interviews sind folgende Aspekte in den Vordergrund zu stellen: Motivlagen und Nutzen, Herausforderungen und erkennbare Barrieren einer Beteiligung bzw. Gründe für die Zurückhaltung beruflicher Einrichtungen sowie der beruflichen Praxis im Segment der wissenschaftlichen Weiterbildung. So soll auch geklärt werden, ob und wenn ja, worin sich die Herausforderungen/Barrieren in den einzelnen Kooperationsbereichen überhaupt unterscheiden und ob es bevorzugte Kooperationsformen gibt, die ggf. eine erhöhte Kooperationsbereitschaft beruflicher Einrichtungen bzw. der beruflichen Praxis auslösen würden. Gleichzeitig wird durch die Interviews das Wissen um das Spektrum der Beteiligungsmöglichkeiten in den einzelnen Kooperationsbereichen ergänzt werden.

Die Ergebnisse von KOwiWB werden letztendlich für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung regionaler bzw. überregionaler und/oder fachspezifischer Kooperationsbeziehungen förderlich sein. Zudem haben sie das Potenzial, das Interesse weiterer Kooperationspartner aus dem beruflichen Kontext zu wecken bzw. zu erhöhen, sich ebenfalls in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu engagieren. Und nicht zuletzt wird es möglich werden, dafür eine Einschätzung über Gelingensbedingungen für eine – möglichst strukturell verortete – kooperative Zusammenarbeit in diesem Weiterbildungssegment geben zu können. Insbesondere mit dem Fokus einer ergebnisorientierten Beteiligung beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis in der wissenschaftlichen Weiterbildung differenziert nach unterschiedlichen Kooperationsbereichen. Das würde in der Folge auch für die Zusammenarbeit beider Bildungsbereiche einen zukunftsweisenden Weg aufzeigen, um gemeinsam den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und lebenslanges Lernen für die Betroffenen zu fördern und weiter auszugestalten.

Anhang

Beteiligungen beruflicher Einrichtungen und der beruflichen Praxis in einzelnen Kooperationsbereichen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen des Bundesländer-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (OH)

Kooperationsbereiche in der wissenschaftlichen Weiterbildung	Art der Beteiligungen beruflicher Einrichtungen/Praxis bei OH
Bedarfserhebung (Zielgruppen- und Bedarfsanalysen)	<ul style="list-style-type: none">- Die Vorbereitung (z.B. Werbung zur Gewinnung von Teilnehmenden, Beratung bei Erstellung von Befragungsinstrumenten) unterstützt.- Relevante Branchenexpertise (regional, überregional) bei der Entwicklung von Erhebungsinstrumenten eingebracht.- Die Durchführung der unterschiedlichen Analysen entsprechend durch (insbesondere personelle) Ressourcen flankiert.- Bei der Auswertung der unterschiedlichen Analysen die Ergebnisse entsprechend bewertet und interpretiert.- Ressourcen und Möglichkeiten vor Ort für die Bedarfserhebungen zur Verfügung gestellt.
Entwicklung von Weiterbildungsangeboten	<ul style="list-style-type: none">- Bei der Erarbeitung und Gestaltung von Lernergebnissen (Inhalten) beteiligt.- Die Expertise in Bezug auf unterschiedliche Angebotsformate (Zertifikate, Baukastensysteme) eingebracht.- Kontakte mit weiteren relevanten Akteurinnen und Akteuren oder aus anderen bestehen Netzwerken gestiftet.

<p>Anrechnung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Konzeptionierung und Ausgestaltung von Anrechnungsprozessen und kooperativen Verfahren mitgewirkt. - Äquivalenzvergleiche durchgeführt und ausgewertet. - Zur Qualitätssicherung (z.B. auch bei der Identifikation von informellen Lernmöglichkeiten als Bestandteil des Studiums an den Lernorten Praxis und Hochschule) beigetragen. - Den Aufbau (digital gestützter) regionaler Anrechnungsnetzwerke, an denen sich auch KMU beteiligen konnten, unterstützt. - An der Erarbeitung von Informationsmaterialien beteiligt.
<p>Umsetzung der Weiterbildungsangebote</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Erprobung einzelner Zertifikate übernommen. - Ressourcen für die Umsetzung von Praxisteilen der entwickelten Weiterbildungsangebote oder längerfristiger Praxisprojekte (On-the-Job-Projekte) bereitgestellt. - Flexible Arbeitszeitmodelle für die Umsetzbarkeit der Weiterbildung eingeführt. - Lehraufträge übernommen. - Etablierung von Lehr tandems ermöglicht. - Hochschulische Kooperationspartner im E-learning Bereich (z.B. Lernsoftwareentwicklung) unterstützt.
<p>Teilnehmenden-Betreuung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Betreuungspersonal für „On-the-Job-Projekte“ bereitgestellt.
<p>Bewertung von Lernergebnissen (Beteiligung bei Prüfungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konzepte zur Unterstützung und Betreuung von Abschlussarbeiten unter Berücksichtigung des betrieblichen Umfeldes, die eine Bewertung einschließen, mitentwickelt. - Für Abschlussarbeiten Gutachtertätigkeiten übernommen.
<p>Evaluation/Weiterentwicklung von Weiterbildungsangeboten</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Probanden für die Testung und Bewertung der entwickelten Weiterbildungsangebote vermittelt. - Ressourcen (z.B. Freistellungen, Bereitstellung von Räumen) für Test und Auswertungsphasen zur Verfügung gestellt.

	<ul style="list-style-type: none"> - Bei der Überarbeitung von einzelnen Modulen bzw. bei der Anpassung der Weiterbildungsangebote beteiligt.
Beratung/Information	<ul style="list-style-type: none"> - Die Erarbeitung von Beratungsmaterialien, Leitfäden, Checklisten und Handlungsempfehlungen unterstützt. - Praxisorientierte und individuell ausgerichtete Beratungs- und Serviceleistungen angeboten. - Gemeinsame Beratungsstrukturen mit den Hochschulen aufgebaut. - Self-Assessments (mit)entwickelt und installiert. - Die Konzeptionierung von Vertriebsstrategien und -instrumenten unterstützt. - Erste Ansätze einer kooperativen Vermarktung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten mitentwickelt. - Neu entwickelte Weiterbildungsangebote öffentlichkeitswirksam präsentiert.

Literaturverzeichnis

BDA| DIE ARBEITGEBER (2024). Positionspapier „Zukunftskompetenzen heute starten – 10 Punkte zu Future Skills im Bildungssystem“. Rundschreiben Nr. V/067/24 vom 11. Oktober 2024, S. 3 (Punkt 10). <https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2024/10/bda-arbeitgeber-positionspapier-zukunftskompetenzen-heute-starten-10-punkte-zu-future-skills-2024.pdf>

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. BIBB-Strategie 2030: Berufliche Bildung ist der Schlüssel zu wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit, Persönlichkeitsentwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe. Weiterentwicklung der BIBB-Strategie 2025. Bonn. August 2024; S. 8. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_bibb_strategie_2030.pdf

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Durchlässigkeit im Bildungssystem. Möglichkeiten zur Gestaltung individueller Bildungswege. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage 2025; S. 31f. und 34f.

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20141>

<https://www.bibb.de/de/64472.php>

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG. Richtlinien zum Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom 7. März 2011. In: BAnz vom 17.03.2011.

https://www.bmbf.de/SharedDocs/Bekanntmachungen/DE/2011/03/625_bekanntmachung.html

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG. Richtlinien zur zweiten Wettbewerbsrunde des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ vom 29. Juli 2013. In: BAnz AT 13.08.2013 B5.

<https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtliche-veroeffentlichung?1>

CHRISTMANN, Bernhard (2006). „Dazwischen“. Intermediäre Institutionen und ihre Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterbildung. In Peter Faulstich (Hrsg.), Öffentliche Wissenschaft. Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung (S. 119–136).

Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/9783839404553-007>

CENDON, Eva (2016). Lehrende und ihre Rollen. Theoretische Zugänge. In Eva CENDON, Anita MÖRTH & Ada PELLERT (Hrsg.), Theorie und Praxis verzahnen. Lebenslanges Lernen an Hochschulen (S. 185–200). Münster: Waxmann. <https://doi.org/10.25656/01:14544>

CENDON, Eva; Mörth, Anit; SCHILLER, Erik (2016). Rollen von Lehrenden. Empirische Befunde. In Eva CENDON, Anita MÖRTH & Ada PELLERT (Hrsg.), Theorie und Praxis verzahnen. Lebenslanges Lernen an Hochschulen (S. 185–200). Münster: Waxmann.

<https://doi.org/10.25656/01:14544>

CENDON, Eva; WILKESMANN, Uwe; MASCHWITZ, Annika; NICKEL, Sigrun; SPECK, Karsten; ELSHOLZ, Uwe (Hrsg.): Wandel an Hochschulen? Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bund-Länder-Wettbewerb: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Münster/New York 2020,

S. 259–276; <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-208053>

FOGOLIN, Angela (2024a): Implikationen non-formaler wissenschaftlicher Weiterbildung für die Fort- und Weiterbildung beruflich qualifizierter Fachkräfte. Eine explorative Untersuchung am Beispiel der Ingenieurwissenschaften. Bonn 2024. S. 30f.

URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19841>)

FOGOLIN, Angela (2024b). Akteurskonstellationen im Mehrebenensystem wissenschaftlicher Weiterbildung: Entwurf eines empirisch fundierten Modellierungsansatzes unter Bezug auf Analysekonzepte der Educational Governance. Zeitschrift Hochschule Und Weiterbildung (ZHWB), 2024(2), 11–19. <https://doi.org/10.11576/zhwb-7160>

<https://www.hochschule-und-weiterbildung.net/index.php/zhwb/article/view/7160/6783>

FREITAG, Walburga Katharina; BEŠIROVIĆ, Adisa ; BRÜNJES, Jürgen; HERRMANN, Magnus; KOOPMANN, Jonas; RÜCKAMP, Veronika; THIELE, Lisa; SANCHEZ, Marco Miguel Valero; VÖLK, Daniel; WALTHER, Lisa: Der Wettbewerb und die Projekte im Übergang von der ersten in die zweite Förderphase der zweiten Wettbewerbsrunde. Bericht der vierten Zwischenevaluation des Wettbewerbs sowie Abschlussbericht der Projekt-Evaluation 1. Förderphase 2.

Wettbewerbsrunde. Zwischenbericht Juli 2019 (unveröffentlicht); S. 11

FREITAG, Walburga; BRÜNJES, Jürgen; VÖLK, Daniel; BEŠIROVIĆ, Adisa; DANZEGLOCKE, Eva-Maria; HERRMANN, Magnus; JAUDZIMS, Susanne; KOOPMANN, Jonas; RÜCKAMP, Veronika; SCHWARTZ, Erik; STERZIK, Linda: Evaluation des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Abschlussbericht der Programmevaluation. November 2020; S. 7, 64

HOCHSCHULRAHMENGESETZ (1976). Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 10 vom 29.01.1976.

HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (2024): Zusammenarbeit der Bildungsbereiche stärken – Fachkräfte sichern. Entschließung der 38. HRK-Mitgliederversammlung am 14.05.2024, S. 1f.

KONEGEN-GRENIER, Christiane (2019): IW-Report 6/19. Wissenschaftliche Weiterbildung. Bestandsaufnahme und Handlungserfordernisse. Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, 30.01.2019. S. 12.

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Wissenschaftliche_Weiterbildung.pdf

KULTUSMINISTERKONFERENZ (2001). Sachstands- und Problembereicht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.09.2001.

https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_09_21-Problembericht-wiss-Weiterbildung-HS.pdf

MASCHWITZ, Annika (2023): Kooperationen in der Weiterbildung – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren des Kooperationsmanagements. In: EP Schweizerische Zeitschrift für Weiterbildung Nr. 2, 2023 vom 28.11.2023, S.34.

MASCHWITZ, Annika, BRINKMANN, Katrin; SPECK, Karsten; BÖK, Julia (2020): Kooperation und Konkurrenz in Verbundprojekten. In: Eva CENDON, U. WILKESMANN, A. MASCHWITZ, S. NICKEL, K. SPECK & U. ELSHOLZ (Hrsg.), Wandel an Hochschulen? Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bund-Länder-Wettbewerb «Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen». (S.258–276). Waxmann Verlag.

https://www.pedocs.de/volltexte/2020/20805/pdf/Cendon_Wilkesmann_2020_Wandel_an_Hochschulen.pdf

MASCHWITZ, Annika; BROENS, Andrea (2020). Management und Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Wolfgang JÜTTE & Matthias ROHS (Hrsg.), Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Wiesbaden: Springer. 2020, S. 524.

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-17643-3>

MASCHWITZ, Annika; ARNOLD, Marlen (2017): Organisation und Gestaltung von Kooperationen. Herausforderungen und Chancen bei der Entwicklung von Studienangeboten und deren Verstetigung. In: Marlen ARNOLD; Olaf ZAWACKI-RICHTER; Jutta HAUBENREICH; Heinke RÖBKEN; Roman GÖTTER (Hrsg.): mint.online. Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsprogrammen im MINT-Bereich. Münster/New York 2017, S. 428–443

MASCHWITZ, Annika (2014): Kooperationen zwischen öffentlichen Universitäten und Wirtschaftsunternehmen im Bereich weiterbildender Studiengänge. S. 41ff. In: Dieter NITTEL; Rudolf TIPPELT; Johannes WAHL (Hrsg.): Kooperation inner- und außerhalb des Systems des lebenslangen Lernens. Frankfurt am Main/München 2014, III, 88 S. – URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-100177 - DOI: 10.25656/01:10017

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST BADEN-WÜRTTEMBERG u. a. (2021). Kooperationsvereinbarung Projekt Hochschulweiterbildung@BW. Vertragsdokument vom 12.04.2021.

MÖRTH, Anita & ELSHOLZ, Uwe (Hrsg.) (2017). Portfolios in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-

Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“.

<https://doi.org/10.25656/01:14892>

MÖRTH, Anita; SCHILLER, Erik; CENDON, Eva; ELSHOLZ, Uwe & FRITZSCHE, Christin (2018). Theorie und Praxis verzahnen in Studienangeboten wissenschaftlicher Weiterbildung. Ergebnisse einer fallübergreifenden Studie. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, S. 14 ff. <https://doi.org/10.25656/01:15711>

MÖRTH, Anita (2023): Zum didaktischen Umgang mit Theorie-Praxis-Unterscheidungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bielefeld: Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaft, S.4 und S. 32f. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2981607>

NICKEL, Sigrun; THIELE, Anna-Lena (CHE - Centrum für Hochschulentwicklung; 2024): Entwicklung, Wirkungsweisen und Potenziale pauschaler Anrechnungsverfahren. Empirische Analyse und Praxisempfehlungen. S. 88. https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/Studie_Pauschale_Anrechnung.pdf

PELLERT, Ada (2016). Theorie und Praxis verzahnen Eine Herausforderung für Hochschulen. In: Eva CENDON, Anita MÖRTH & Ada PELLERT (Hrsg.), Theorie und Praxis verzahnen. Lebenslanges Lernen an Hochschulen: Bd. Band 3 (S. 69–85). Münster: Waxmann. <https://doi.org/10.25656/01:14544>

SCHRADER, Josef (2011). Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann. S. 102; abgerufen von <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3278/9783763948475?view=true>

SEITTER, Wolfgang (2017). Wissenschaftliche Weiterbildung. Multiple Verständnisse – hybride Positionierung. Hessische Blätter für Volksbildung, 67(2), S. 144–151. <https://doi.org/10.3278/HBV1702W>

SWEERS, Franziska (2020). Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Wolfgang JÜTTE & Matthias ROHS (Hrsg.), Handbuch wissenschaftliche Weiterbildung (S. 537-552). Springer VS 2020. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17643-3>

SWEERS, Franziska (2022). Kooperationen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Springer VS 2022, S.1.

VÖGTLE, Eva Maria; BRÜNJES, Jürgen; FREITAG, Walburga; HESSLER, Gudrun; JAUDZIMS, Susanne (2014). Projekte der Offenen Hochschulen evaluiert. Band 1 des ersten

Zwischenberichts der Projektevaluation zum Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Unveröffentlicht.

WEIß, Reinhold (2016). Duale Studiengänge – Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung. In Uwe FAßHAUER & Eckart SEVERING (Hrsg.), Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung: duale Studiengänge in Theorie und Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 28 f.

WISSENSCHAFTSRAT (2016). Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien. Positionspapier (Drs. 5665-16), Oktober 2016
https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.pdf?_blob=publicationFile&v=0

WISSENSCHAFTSRAT (2019). Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens - Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels; Berlin. S. 80 ff..
<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.html>