



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Arbeits- und Forschungsberichte aus dem Projekt
EB – Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung
Nr. 24

Weiterbildungsstudiengang Interkulturalität und Migration

Die bedarfsorientierte Entwicklung von
wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der
Technischen Universität Kaiserslautern

Jessica Neureuther

2018

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung





ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Impressum:

E^B – Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung
– Evidenzbasierte Bedarfserschließung und vernetzte Kompetenzentwicklung
Förderkennzeichen: 16OH21008

Herausgeber:

Hochschule Kaiserslautern
Prof. Dr. Ing. Hans-Joachim Schmidt
Schoenstraße 11
67659 Kaiserslautern

Technische Universität Kaiserslautern
Jun.-Prof. Dr. Matthias Rohs
Erwin-Schrödinger-Straße
67663 Kaiserslautern

Hochschule Ludwigshafen
Dr. Doris Arnold
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein

2018

ISSN 2364-8996

Lizenz

Arbeits- und Forschungsberichte aus dem Projekt E^B sind unter einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz. <http://creativecommons-mons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Zusammenfassung

Während die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote bisher zumeist dem Ansatz einer Angebotsorientierung folgt, zielt das Projekt auf den Ansatz der Nachfrageorientierung. Im vorliegenden Arbeitsbericht wird die Planung und Entwicklung eines weiterbildenden Studienangebots zum Themenfeld Interkulturalität und Migration dokumentiert, welches im ersten Schritt der Entwicklung dem Ansatz der Angebotsorientierung folgte, jedoch in einem weiteren Schritt bedarfsorientiert geprüft und bestätigt bzw. angepasst wird. Nach einem kurzen thematischen Überblick werden zunächst relevante Bedarfserhebungen und –analysen beschrieben. Daran anschließend erfolgt eine Darstellung des hieraus (weiter-) entwickelten Konzepts eines Studienangebots im Bereich Interkulturalität und Migration.

Summary

Usually the development of academic further education programs are mostly following the approach of a supply orientation. In this project the development pursues the approach of demand-orientation. This report shows the planning and development of a study program in the field of interculturalism and migration. The first step of the development follows the approach of supply orientation. In a further step demands are examined and finally were either confirmed or adapted to the concept. After a thematic overview, relevant surveys and analyses of needs will be initially described. At the end the concept for the study program in the field of interculturalism and migration will be presented in total.



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	2
Summary.....	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	5
1 Bedarfsorientierung.....	6
2 Hintergrund und Idee.....	6
3 Das Programm auf einen Blick.....	8
4 Bedarfsanalysen.....	9
4.1 Arbeitsmarktanalyse.....	9
4.1.1 Quantitative Unternehmensbefragung.....	10
4.1.2 Qualitative Unternehmensbefragung.....	11
4.1.3 Stellenanzeigenanalyse.....	13
4.1.4 Weitere statistische Daten.....	14
4.2 Bildungsmarktanalyse.....	17
4.2.1 (Regionale) Weiterbildungsmarkterfassung.....	18
4.2.2 Dokumentenanalyse (Curricula, Modulhandbücher).....	19
4.2.3 Weitere statistische Daten.....	19
4.3 Zielgruppenanalyse.....	20
4.3.1 Bevölkerungsbefragung.....	21
4.3.2 Studierendenbefragung.....	24
4.3.3 Qualitative Unternehmensbefragung.....	25
4.3.4 Weitere statistische Daten.....	26
4.3.5 Akzeptanzanalyse.....	26
5 Zielgruppen.....	29



6	Lern- und Kompetenzziele.....	29
7	Kompetenzorientierte Lehr-/Lern-/Prüfformen	32
8	Arbeitsmarktperspektiven	32
9	Alleinstellungsmerkmale.....	33
10	Fazit und Ausblick	33
11	Literaturverzeichnis	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ergebnisse aus der quantitativen Unternehmensbefragung zur zeitlichen Dauer von Weiterbildungsangeboten (eigene Darstellung)	11
Abbildung 2: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)	15
Abbildung 3: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Gesundheitswissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)	15
Abbildung 4: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Wirtschaftswissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)	16
Abbildung 5: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung).....	16
Abbildung 6: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)	17
Abbildung 7: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und ausbildende Berufe“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)	17
Abbildung 8: Durchführung von Qualifizierungen für Funktionsträger_innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung (Anteile in %) (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2017, S. 367)	20
Abbildung 9: Ergebnisse der Akzeptanzbefragung: Interesse am Angebot (eigene Darstellung)	27
Abbildung 10: Ergebnisse der Akzeptanzbefragung: Abschlussziel (eigene Darstellung).....	28
Abbildung 11: Curriculum „Interkulturalität und Migration“	31

1 Bedarfsorientierung

Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote folgte in der Vergangenheit mehrheitlich dem innerhalb des deutschen Bildungssystems verbreiteten Ansatz der Angebotsorientierung (Hanft, 2014). Verschiedene Autoren (bspw. Banscherus, Pickert & Neumerkel, 2016) sehen jedoch eine zunehmende Relevanz konkurrierender Angebote am Markt und somit zunehmend auch betriebswirtschaftliche Aspekte. Diese Entwicklung lässt perspektivisch eine steigende Bedeutsamkeit des Ansatzes der Nachfrageorientierung (Seitter, 2014; Wolter & Banscherus, 2016, S. 67) vermuten, welche eine Ausrichtung der Entwicklung und Umsetzung von Angeboten an „Bedarfen und Erwartungen der Adressatengruppen“ (Seitter, 2014, S.141) meint. Hinzu kommt das politische Anliegen, neue Zielgruppen für die wissenschaftliche Weiterbildung zu gewinnen, bspw. „beruflich Qualifizierte“, d.h. Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen zum Studium berechtigt sind. Die Idee einer solchen Ausrichtung an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedarfen sowie individuellen Bedürfnissen bringt allerdings auch verschiedene Herausforderungen mit sich. Zum einen benötigt es zeitliche und personelle Ressourcen diese Bedarfe und Anforderungen zu ermitteln. Zum anderen aber vorab auch wissenschaftliche Kenntnisse darüber, welche Daten für eine Angebotsentwicklung bzw. -weiterentwicklung relevant und sinnvoll nutzbar sein könnten (z. B. Weber & Neureuther, 2017).

Im vorliegenden Arbeitsbericht wird die Planung bzw. Entwicklung eines weiterbildenden Studienangebots¹ im Rahmen des E^B-Projektes² dokumentiert, welche der Ausrichtung an aktuellen (und soweit möglich prognostizierten zukünftigen) Bedarfen unterlag. Der vorliegend beschriebene Entwicklungsprozess beschreibt somit einen Schritt in Richtung einer nachfrageorientierten Angebotsentwicklung.

2 Hintergrund und Idee

Aufgrund der Entwicklungen Deutschlands zu einer „Migrationsgesellschaft“ sowie der gleichzeitig stattfindenden Globalisierung und der zunehmenden internationalen Mobilität ist eine verstärkte Heterogenisierung der Gesellschaft zu beobachten. Daher wird es immer wichtiger, verschiedene Kulturen zu verstehen und mit kultureller sowie individueller Vielfalt umzugehen.

¹ Stand Dezember 2017

² E^B steht für „Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung“ und ist ein Verbundprojekt der Hochschule Kaiserslautern, der Technischen Universität Kaiserslautern sowie der Hochschule Ludwigshafen. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.



Interkulturelle und interpersonelle Kommunikation ist in den unterschiedlichsten Arbeitskontexten ein wichtiges Thema.

Gerade Deutschland als Einwanderungsland ist geprägt von einer multinationalen Gesellschaft. So wird im Bildungsbericht aus dem Jahr 2016 konstatiert, dass ca. 18,5 Millionen Menschen der in Deutschland lebenden Bevölkerung einen Migrationshintergrund im engeren Sinne, d. h. durch eigene Zuwanderung oder durch Zuwanderung der Eltern, aufweisen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 161). Das macht ca. 22 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. Im Wanderungsmonitoring des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus dem Jahr 2016 ist zudem festgehalten, dass der Gesamtwanderungssaldo (Netozuwanderung) von ausländischen Staatsangehörigen bei 642.897 Personen (294.013 Personen aus EU-Staaten und 348.884 Personen aus Drittstaaten) liegt. Davon wurden 99.123 Personen aus Drittstaaten (EU-Bürger_innen benötigen keinen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Deutschland) der Aufenthaltstitel primär zum Zweck der Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder zur Arbeitsplatzsuche erteilt – gegenüber dem Jahr 2015 ist dies eine Steigerung um 20,6 Prozent. In der Konsequenz bedeutet dieser Umstand, dass sich Einrichtungen und Unternehmen verstärkt auf eine heterogene Belegschaft einstellen müssen (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017, S. 6).

Hammermann und Schmidt haben zudem in einer Befragung von nordrhein-westfälischen Unternehmen erhoben, dass ungefähr in jedem vierten größeren Unternehmen (mit 250 und mehr Beschäftigten) Mitarbeitende zwischen in- und ausländischen Standorten des Unternehmens entsendet werden (Hammermann & Schmidt, 2014, S. 7). Auch in diesem Kontext muss der Umgang mit kulturellen Unterschieden erlernt sein.

Aufgrund der Relevanz des Themas in der und für die Erwachsenenbildung (Ruhlandt 2016, S. 14) und der Entwicklungen in den letzten Jahren, wurde ein möglicher Weiterbildungsbedarf von Seiten des Distance and Independent Studies Centers der Technischen Universität Kaiserslautern (DISC) identifiziert. Daraus sind unterschiedliche Konzepte für ein wissenschaftliches Weiterbildungsangebot entstanden. Zu Beginn des Jahres 2016 wurden die Expertisen von Mitarbeitenden aus dem DISC und den E^B Projektmitarbeitenden der Technischen Universität Kaiserslautern auch unter Einbezug von weiteren externen Experten in ein gemeinsames Konzept zusammengeführt. Daraus ist ein erster Konzeptentwurf für einen Master-Fernstudiengang entstanden, der in einem Aushandlungsprozess weiterentwickelt wurde. Da es im Vorfeld unterschiedliche Konzeptentwürfe für das Angebot gegeben hat, wurde durch das Projekt

E^B eine umfassende Bedarfsanalyse durchgeführt, um Hinweise zur thematischen Ausrichtung, der Zielgruppe, den Inhalten sowie ersten Ideen zur didaktischen Ausgestaltung zu erhalten. Die Bedarfsanalyse soll den vermuteten Bedarf durch aussagekräftige Hinweise bestätigen und entsprechende Belege für die inhaltliche sowie gestalterische Angebotsentwicklung liefern – gemäß der bedarfsorientierten und evidenzbasierten Angebotsentwicklung.

Die Entwicklung des Angebots *„Interkulturalität und Migration“* (Arbeitstitel) weicht in einigen Teilen vom Prozess der Angebotsentwicklung, wie er bei Weber und Neureuther (2017) beschrieben wird, ab, da der Prozess der Angebotsentwicklung erst im Nachgang der Initiierung des Weiterbildungsangebots (weiter-)entwickelt wurde. Deshalb wird im ersten Schritt kurz das Weiterbildungsangebot skizziert, anschließend die Bedarfsanalyse näher ausgeführt und schließlich die Ergebnisse der Bedarfsanalyse in das vorhandene Angebotskonzept zusammengeführt und sofern sinnvoll, werden Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Konzepts generiert.

3 Das Programm auf einen Blick

Das Weiterbildungsangebot *„Interkulturalität und Migration“* ist als Master-Fernstudiengang geplant und umfasst einen Studienzeitraum von vier Semestern. Um eine Passung des Angebots für verschiedene Kontexte zu gewährleisten, ist das geplante Angebot auf die Entwicklung einer breiten Basis interkultureller Kompetenzen ausgerichtet. Dabei sollen unterschiedliche Theorien und Methoden aus kommunikations-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen miteinander verknüpft werden. In den ersten beiden Semestern sollen bspw. Grundlagen der Kultur- und Kommunikationstheorie, sowie des Diversity Managements vermittelt werden. Im dritten Semester wird darauf aufbauend die Möglichkeit gegeben, sich entweder schwerpunktmäßig mit Fragen des Interkulturellen Managements oder der Migration zu beschäftigen. In die Überlegung wurde insbesondere der Themenbereich *„Entsendung“* als besonders erfolgsversprechend angesehen. Dieser wurde im Angebotskonzept vor allem im Themenschwerpunkt Interkulturelles Management verortet.

Die Zugangsvoraussetzungen sind durch hochschulrechtliche Vorgaben geregelt. So richtet sich das Studienangebot primär an Personen mit einem ersten Hochschulabschluss und ein-

jähriger Berufserfahrung in einschlägiger Tätigkeit, aber vor allem auch an beruflich Qualifizierte.³ Gemäß dem Hochschulgesetz in Rheinland-Pfalz ist laut § 35 beruflich Qualifizierten über ein Eignungsprüfungsverfahren der Zugang in einen weiterbildenden Masterstudiengang möglich (Landesrecht Rheinland-Pfalz, 2017). In diesem Sinne wird gemäß der Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2018) in der Angebotsentwicklung insbesondere die Zielgruppe der Berufstätigen, die im Berufsleben stehen und keine formale Hochschulzugangsberechtigung haben, in den Blick genommen.

4 Bedarfsanalysen

Im Zeitraum vom Sommer 2016 bis zum Winter 2017 wurde eine umfassende Bedarfsanalyse gemäß dem entwickelten Forschungsdesign (Schwikal & Steinmüller, 2017) durchgeführt. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden nachfolgend aufgeführt und anschließend in das Angebotskonzept „Interkulturalität und Migration“ überführt. Dabei finden insbesondere die Bedarfe der erweiterten Region „Westpfalz“ (Marks, 2015) Berücksichtigung. Im Rahmen des E^B-Projektes sind für die Bedarfsanalyse drei Bereiche zu unterscheiden – der Arbeitsmarkt, der Bildungsmarkt und die Zielgruppe. Die verschiedenen Erhebungen und die daraus resultierenden Ergebnisse lassen sich nicht immer trennscharf einem Analysebereich zuordnen. Zur Übersichtlichkeit werden die Erhebungsergebnisse im Analysebereich beschrieben, dem diese schwerpunktmäßig zuzuordnen sind.

4.1 Arbeitsmarktanalyse

Bei der Arbeitsmarktanalyse werden die arbeitgeberseitigen Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe erfasst. Zur Arbeitsmarktanalyse sind vorwiegend die quantitative und qualitative Unternehmensbefragung, die Stellenanzeigenanalyse sowie weitere statistische Daten hinzu zu rechnen. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse, die für das Weiterbildungsangebot „Interkulturalität und Migration“ relevant sind, vorgestellt.

³ Zu den beruflich Qualifizierten zählen Personen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, die über eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung verfügen, hierzu zählen auch Inhaber_innen von Fortbildungsabschlüssen (Landesrecht Rheinland-Pfalz, 2017). Diese Gruppe wird im Folgenden zu den beruflich Qualifizierten zusammengefasst.

4.1.1 Quantitative Unternehmensbefragung

In einer quantitativen Online-Befragung, die im Zeitraum von Dezember 2016 bis April 2017 durchgeführt wurde, wurden 161 Unternehmen aus der erweiterten Region „Westpfalz“ allgemein zum Weiterbildungsbedarf befragt. 18,6 Prozent der befragten Unternehmen haben angegeben, dass sie weltweit agieren. Auf die Fragen, ob die befragten Unternehmen aktuell internationale Mitarbeitende beschäftigen, haben 60 Unternehmen mit „ja“ geantwortet. Ungefähr die Hälfte der befragten Unternehmen hat angegeben, dass sie in den nächsten drei bis vier Jahren generell einen Personalbedarf haben werden, wobei dieser vor allem im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte zu erwarten ist. Einen aktuellen Personalbedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften haben 11,2 Prozent benennen können. Zwölf Unternehmen (7,5 %) haben angegeben aktuell – bezogen auf den Befragungszeitraum – einen Bedarf an internationalen Mitarbeitenden zu haben. In Zukunft rechnen 23 Unternehmen mit einem Bedarf an internationalen Mitarbeitenden. Bezogen auf die Belegschaft wird daher deutlich, dass diese tendenziell heterogener wird. Insbesondere Führungskräfte sind daher gefordert, sprachliche sowie kulturelle Barrieren abzubauen und die Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren.

Einen beruflichen sowie akademischen Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden sehen 80 Prozent der Unternehmen (n=75). Für die Zukunft (die nächsten drei bis vier Jahre) sehen diese Unternehmen keine Veränderung ihres Bedarfs. Den höchsten Weiterbildungsbedarf nehmen die befragten Unternehmen im Bereich „Soft-Skills“ und „Kommunikation/Gesprächsführung“ wahr. Danach folgen die Themenbereiche „Selbst- und Zeitmanagement“, „Konfliktmanagement“, „Englischkenntnisse“ und „Methoden der Präsentation/Moderation“. Weitere Themen, die zum Weiterbildungsbedarf benannt wurden, waren unter anderem „Werteorientierung“ und „Teamarbeit“.

In einem abschließenden Fragenblock wurden die Unternehmen zu Anforderungen an Weiterbildungsangebote befragt. Hinsichtlich Studienangeboten von Hochschulen oder Universitäten allgemein wurden vor allem berufsbegleitende Studienangebote (Präsenzen am Wochenende), das online-gestützte Fernstudium (Selbststudium mit wenigen Präsenzphasen) sowie das duale Studium (Blockveranstaltungen, Wechsel zwischen Hochschule und Unternehmen) für Mitarbeitende des Unternehmens präferiert. Dabei werden insbesondere Weiterbildungsangebote mit einer kürzeren Dauer als angemessen angesehen (siehe Abbildung 1).

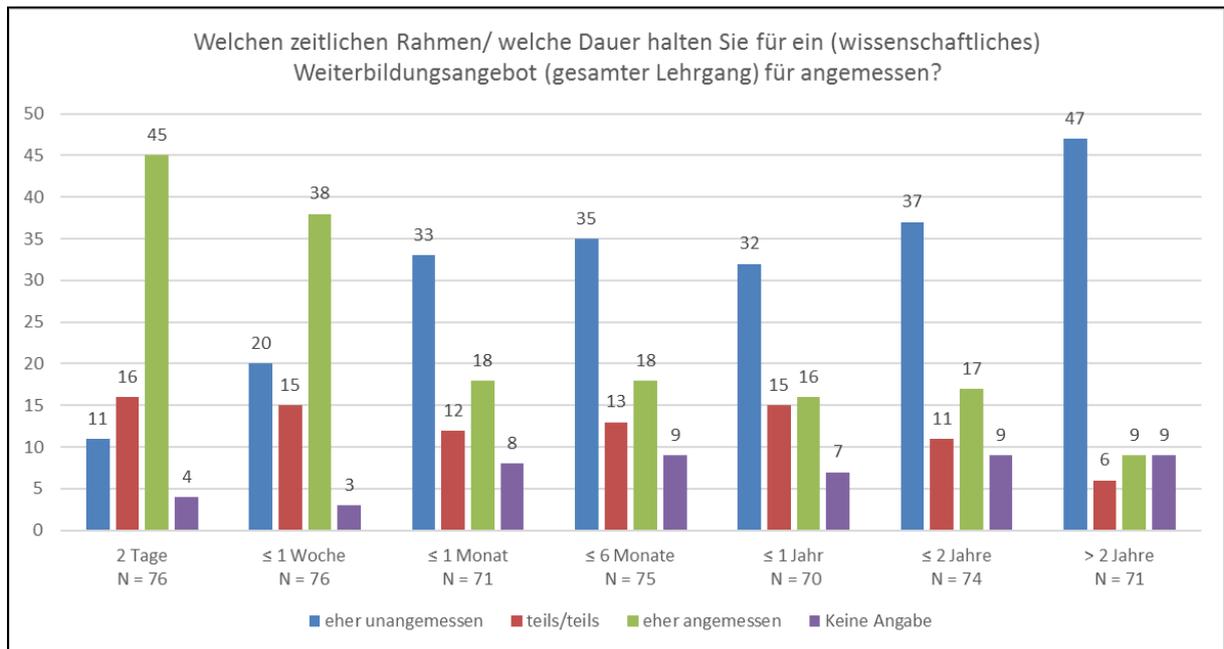


Abbildung 1: Ergebnisse aus der quantitativen Unternehmensbefragung zur zeitlichen Dauer von Weiterbildungsangeboten (eigene Darstellung)

Diese Gestaltungsaspekte wurden bereits in der ersten Konzeptionierungsphase des Weiterbildungsangebots berücksichtigt, da es als berufsbegleitendes Fernstudienangebot geplant wurde. Als Fernstudium sind Präsenzveranstaltungen auf ein Minimum begrenzt und finden hauptsächlich am Wochenende statt.

4.1.2 Qualitative Unternehmensbefragung

Im Rahmen der Arbeitsmarktanalyse wurden außerdem zu einem möglichen Weiterbildungsangebot im Bereich Interkulturalität und Migration leitfadengestützte qualitative Interviews mit Expert_innen aus Unternehmen und aus Wissenschaft geführt. Ziel der Interviews war, den möglichen Tätigkeitsbereich sowie Kompetenzanforderungen im Arbeitskontext zu erfassen und nähere Hinweise zur Zielgruppe und zu Gestaltungsanforderungen des geplanten Angebots zu eruieren (Schwikal & Steinmüller, 2017, S. 11). In den Interviews wurde das Augenmerk besonders auf die benötigten Kompetenzen im jeweiligen Arbeitsbereich gelegt, weil aus diesen Ergebnissen ein Kompetenzprofil für das Weiterbildungsangebot entwickelt wurde (näheres zum Verfahren der Kompetenzprofilerstellung bei Burger, Neureuther & Weber, 2017).

Es wurden insgesamt fünf Interviews mit sieben Vertreter_innen aus Unternehmen bzw. Einrichtungen und ein Interview mit einem Experten aus Wissenschaft und Praxis durchgeführt.

Die Interviewpartner_innen kamen aus unterschiedlichen Branchen und waren hinsichtlich deren Position im Unternehmen bzw. der Einrichtung ebenfalls mit unterschiedlichen Aufgaben betraut. Zwei Interviewpersonen sind der Branche „Kultur-, Sozial- und Bildungseinrichtung“, jeweils zwei Interviewpersonen einem Unternehmen sowie einer Verwaltungseinrichtung und eine Interviewperson einer Pflege- und Gesundheitseinrichtung zuzuordnen. Die Interviewperson, die als Expert_in fungierte, arbeitet in einem Unternehmen und war in der Vergangenheit auch an einer Universität tätig. Sieben der insgesamt acht Interviewpartner_innen haben eine Führungsposition zum Beispiel in der Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung oder Personalabteilung inne.

In allen Interviews wurde die Relevanz und Aktualität des Themas „Interkulturalität und Migration“ betont. In fünf von insgesamt sechs durchgeführten Interviews wurde sogar eine zukünftig steigende Relevanz prognostiziert. Zudem wurde in vier der sechs Interviews ein bestehender Weiterbildungsbedarf konstatiert.

Auf die Frage, welche Kompetenzen im Bereich „Interkulturalität und Migration“ bzw. im eigenen Arbeitsumfeld erforderlich sind, wurden verschiedene Kompetenzbereiche abgefragt - Fachwissen (Fachkompetenz), fachliches Können (Methodenkompetenz) sowie persönliche Eigenschaften und Haltungen, sogenannte „Soft Skills“ (Selbst- und Sozialkompetenz). Auszugsweise wurde zum Beispiel unter Fachwissen „Wissen über Kultur“, „Wahrnehmungspsychologie“ und „Recht“ benannt. Als Methodenkompetenz wurde unter anderem „Analytische Fähigkeit“, „Gesprächsführung“ und „Beratungskompetenz“ herausgestellt. Im Umgang mit anderen haben die Interviewpersonen vor allem die „Kommunikationsfähigkeit“, „Teamkompetenz“ und „Kooperationskompetenz“ betont. Damit geht einher, dass die Personen offen gegenüber neuen Situationen und Personen sind, sich an die entsprechende Situation anpassen und insbesondere ihre eigenen Wahrnehmungen und Handlungen reflektieren (Selbstkompetenz). Als Querschnittskompetenz⁴ ist außerdem die interkulturelle Kompetenz⁵ wesentlich.

In einigen Interviews wurde hervorgehoben, dass ein entsprechendes Weiterbildungsangebot die berufliche Tätigkeit berücksichtigen sollte. Daher würden sich insbesondere berufsbegleitende Weiterbildungsangebote eignen. Es wurde zudem der Wunsch nach Wechsel zwischen

⁴ Als Querschnittskompetenz ist in diesem Kontext gemeint, dass sich die Kompetenz über alle Kompetenzbereiche erstreckt und eine schwerpunktmäßige Zuordnung zu einem Kompetenzbereich nicht sinnvoll ist.

⁵ Bolten versteht „interkulturelle Kompetenz als das erfolgreiche ganzheitliche Zusammenspiel von individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln in interkulturellen Kontexten“ ((2007, S. 87)). Da sich diese Kompetenz aus verschiedenen Kompetenzbereichen und Kompetenzelementen zusammensetzt, wird deutlich, warum es hier als Querschnittskompetenz beschrieben wird.

Online- und Präsenzanteilen sowie die ausdrückliche Verknüpfung von Theorie- und Praxisanteilen betont. Bezüglich des Angebotsformats wurde ein Zertifikatsangebot präferiert. Eine Begründung war: „ein Masterstudium ist da in dem Kontext (...) zu viel (...) das schreckt womöglich ab“ (E1_Intkult: 238-240).

Gemäß den Aussagen der Interviewpersonen ist die Hochschule als Weiterbildungsanbieter unter Berücksichtigung ausgewählter Aspekte durchaus attraktiv, da sie ein Qualitätsmerkmal und gemäß einer Aussage besser „als fragwürdige Weiterbildungsanbieter“ (U2_Intkult: 44) sei. Gleichzeitig wurde unter anderem eine höhere Anwendungsorientierung zur Verbesserung der Hochschule und eine höhere Flexibilisierung in der Wahl von Studieninhalten aus verschiedenen Studiengängen angeraten. Auszugsweise wurde geäußert, dass die „Implementierung eines Systems von Austausch durch die Studiengänge“ (E1_Intkult: 39) ermöglicht werden sollte. Zudem wurde in einem Interview darauf verwiesen, dass die Hochschule im Zuge der Akademisierung in der Pflege an Bedeutung gewinnt.

Aus den Interviews geht aus der Relevanz des Themas und den Aussagen der Interviewpersonen hervor, dass das Thema Interkulturalität in verschiedenen Unternehmen und Einrichtungen eine bedeutende Rolle spielt und ein Weiterbildungsbedarf im (beruflichen) Umgang mit Menschen unterschiedlicher Kulturen vorhanden ist.

4.1.3 Stellenanzeigenanalyse

Im Zeitraum von November 2016 bis Dezember 2017 wurden bundesweit Stellenanzeigen in gängigen Internetportalen (wie z.B. www.stepstone.de, www.monster.de, www.jobbörse.arbeitsagentur.de, www.job.zeit.de) für das Angebot „Interkulturalität und Migration“ recherchiert. Das Verfahren zur Stellenanzeigenanalyse richtete sich nach dem Vorgehen und den Erkenntnissen wie es bei Mendes Passos und Rewin (2016) beschrieben ist. Um eine möglichst breite Feldabdeckung zu gewährleisten wurden 38 Stellenanzeigen unter den Schlagworten wie „Interkulturalität“, „Integration“, „Migration“, „Diversity“, „Diversität“, „Entsendung“, „Interkulturelle Kompetenz“, „Zuwanderung“ und „International Mobility“ recherchiert, daraus sind 32 Stellenanzeigen aufgrund der Tätigkeitsbeschreibung auf akademischem Niveau in die weitere Analyse eingeflossen. Ziel der Recherche war es, Hinweise zum Fachkräftebedarf sowie zur Zielgruppe des Angebots zu erhalten – welche Berufsgruppen sind besonders von Unternehmen und Einrichtungen nachgefragt? Welche Kompetenzen werden von Seiten der Arbeitgeber nachgefragt?

So wurden die meisten Stellenanzeigen im Bereich der „Entsendung“ gefunden. Häufig sind in diesem Bereich Personaler_innen gefragt. Am zweithäufigsten wurden Personalreferent_innen und Sozialpädagog_innen im sozialen Bereich mit dem Themenschwerpunkt „Migration“ gesucht. Die beschriebenen Tätigkeitsbereiche sowie die Anforderungen in den Stellenanzeigen dienen überdies zum Abgleich bzw. zur Ergänzung des Kompetenzprofils. Am häufigsten wurden im Bereich Sozial- und Selbstkompetenz unter anderem folgende Aspekte aufgeführt: „Kommunikationskompetenz“, „Teamfähigkeit“, „Eigenständigkeit“, „Interkulturelle Kompetenz“, „Neugier“. In Bezug auf die Fachkompetenz hat die Stellenanzeigenanalyse ergeben, dass Wissen im Bereich „Jura“, „Betriebswirtschaftslehre“, „Entsendung“ sowie „Human Resources“ hilfreich wären. Des Weiteren konnten „Analytisches Denken“ und „Strukturierte Arbeitsweise“ als gewünschte Methodenkompetenzen in den recherchierten Stellenanzeigen identifiziert werden. Damit decken sich die erfassten Kompetenzen größtenteils mit den Ergebnissen aus der qualitativen Unternehmensbefragung (siehe Kapitel 4.1.2). Mit Bezug auf die erweiterte Region „Westpfalz“ bzw. auf das Bundesland Rheinland-Pfalz konnten keine Stellenanzeigen im Recherchezeitraum gefunden werden. Das könnte zum einen daran liegen, dass der Recherchezeitraum nicht geeignet war, oder zum anderen, dass die Nachfrage nach Fach-/Führungskräften in diesem Bereich geringer ist als in anderen Bundesländern. Dieser Aspekt wird nachfolgend näher analysiert.

4.1.4 Weitere statistische Daten

Die statistischen Daten des Wirtschaftsforschungsinstituts (WifOR), die dem Projekt E^B bereitgestellt wurden geben nähere Auskunft zum Fachkräftebedarf in der erweiterten Region „Westpfalz“. Unter Berücksichtigung der Fächergruppen „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften“ (siehe Abbildung 2), „Gesundheitswissenschaften“⁶ (siehe Abbildung 3) sowie „Wirtschaftswissenschaften“ (siehe Abbildung 4), wie sie für das Weiterbildungsangebot „Interkulturalität und Migration“ durchaus relevant sind, kann festgestellt werden, dass sich in den nächsten Jahren ein deutlicher Fachkräftebedarf abzeichnen wird.

⁶ Gerade auch in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen spielt das Thema „Interkulturalität“ eine Bedeutung, z.B. wenn es darum geht, Ärzt_innen und Pflegepersonal für den Umgang mit Patient_innen aus verschiedenen Kulturkreisen zu sensibilisieren.

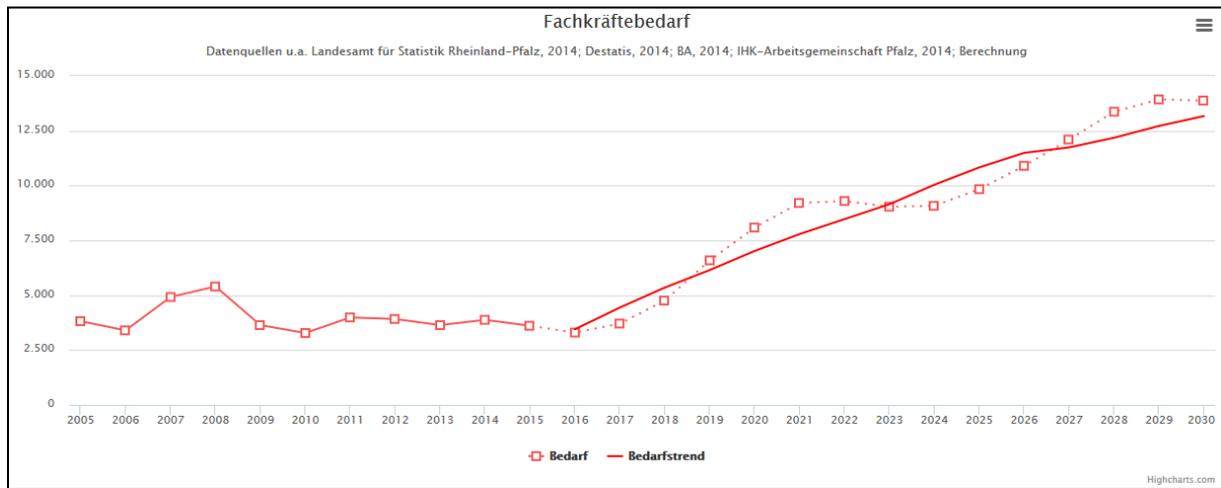


Abbildung 2: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

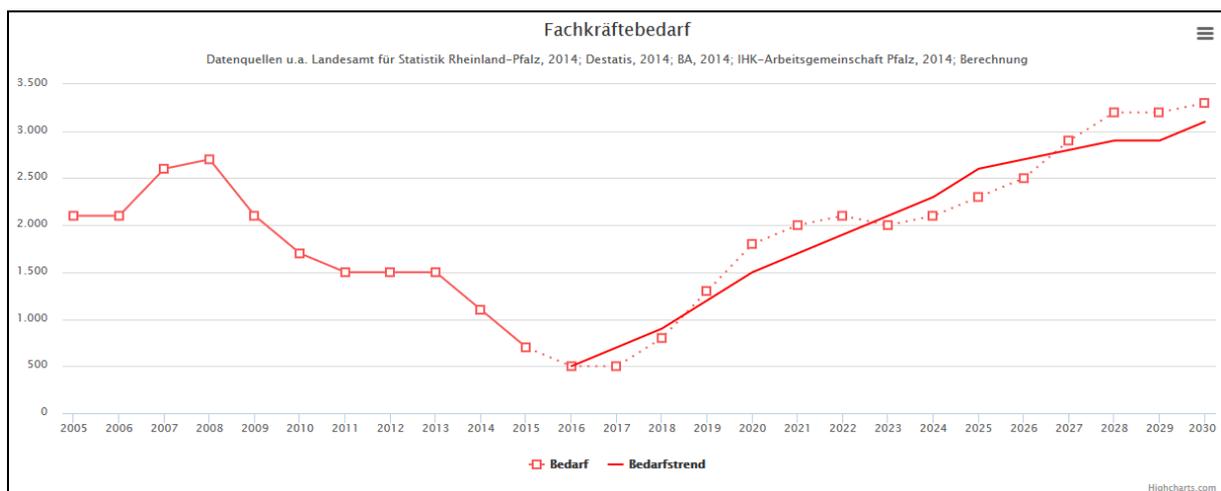


Abbildung 3: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Gesundheitswissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

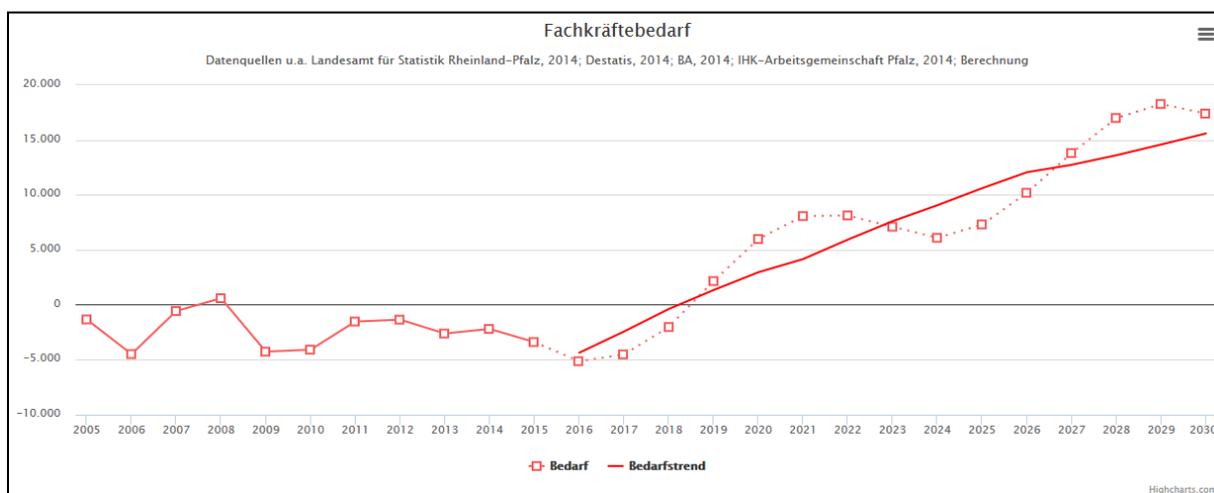


Abbildung 4: Fachkräftebedarf der Fächergruppe „Wirtschaftswissenschaften“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

Aufgrund der beschriebenen Möglichkeit, dass beruflich Qualifizierten der Zugang zu einem weiterbildenden Masterstudiengang gewährt wird, werden sowohl die akademischen als auch beruflichen Berufsgruppen in den Blick genommen. Hierbei zeichnet sich auszugswise für die Berufsgruppen „Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (siehe Abbildung 5); „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (siehe Abbildung 6) sowie „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und auszubildende Berufe“ (siehe Abbildung 7) ebenfalls ein zunehmender Bedarf in den nächsten Jahren ab.

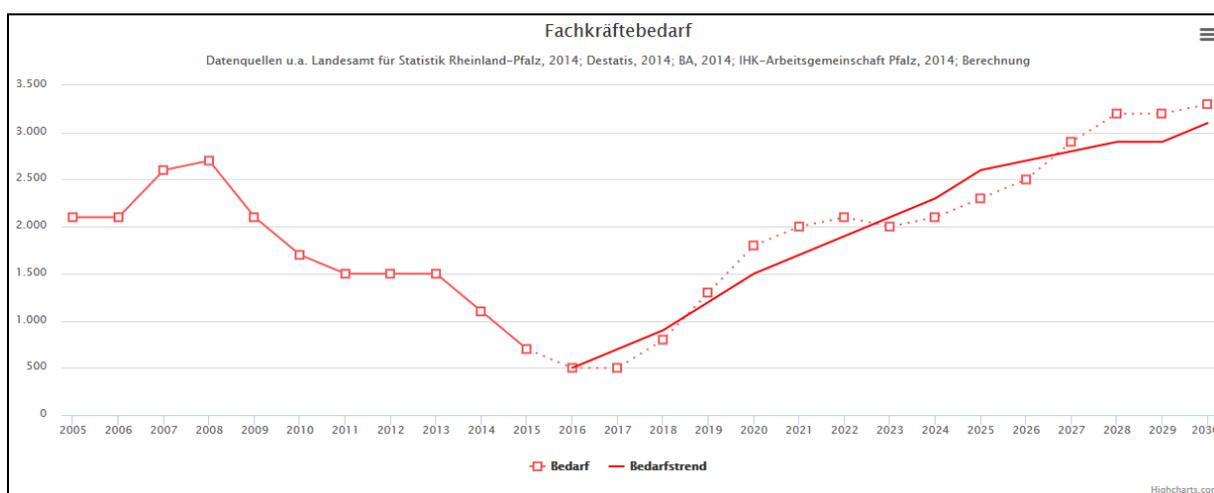


Abbildung 5: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

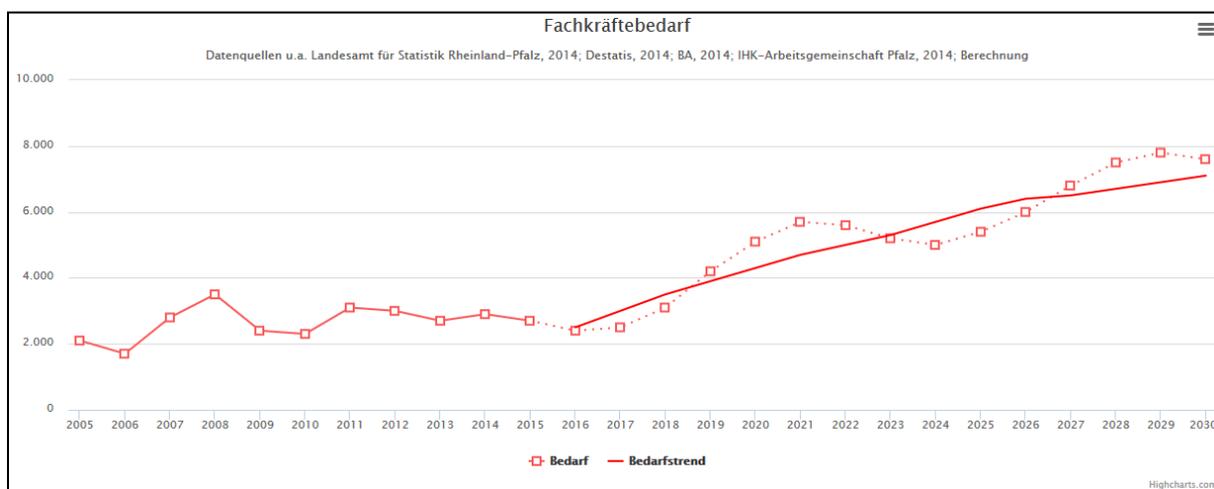


Abbildung 6: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

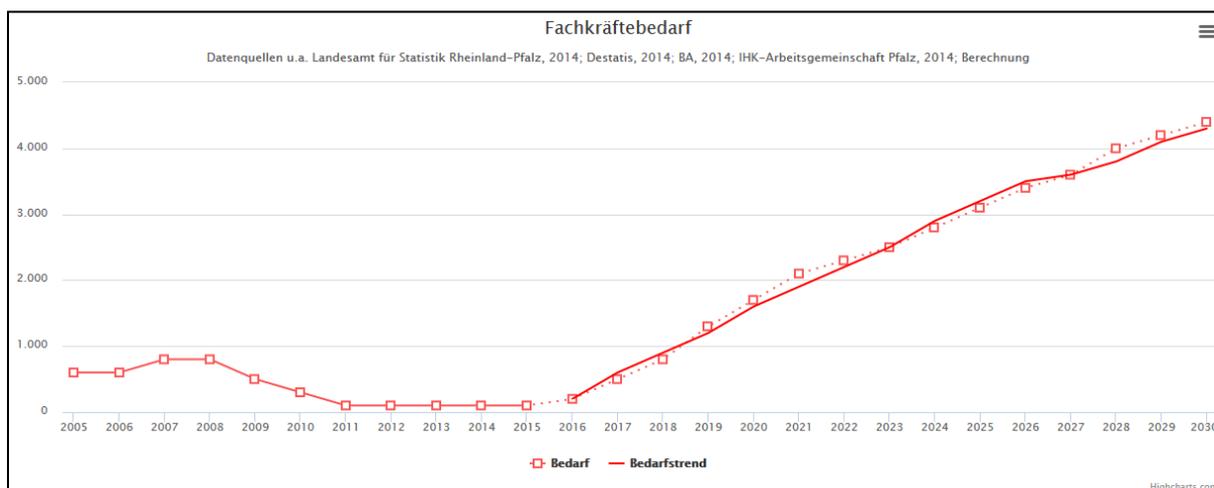


Abbildung 7: Fachkräftebedarf in der Berufsgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und auszubildende Berufe“ (Quelle: WifOR, eigene Darstellung)

Entgegen der Ergebnisse der Stellenanzeigenrecherche ist in Rheinland-Pfalz durchaus in den verschiedensten Berufsgruppen ein zukünftiger Fachkräftebedarf zu konstatieren. Daher werden zukünftig auch Angebote zur Weiterqualifizierung ein notwendiger Schritt sein.

4.2 Bildungsmarktanalyse

Die Bildungsmarktanalyse dient dazu, den aktuellen (Weiter-)Bildungsmarkt bei der Entwicklung des Angebots einzubeziehen. So können vorhandene wissenschaftliche und berufliche Angebote im Themenfeld „Interkulturalität und Migration“ identifiziert werden, „um Hinweise

auf relevante Trends und Bedarfe aus der Wirtschaft abzuleiten und Konkurrenzangebote zu berücksichtigen“ (Schwikal & Steinmüller, 2017, S. 13).

4.2.1 (Regionale) Weiterbildungsmarkterfassung

Um Hinweise und Trends abzuleiten, erfolgte eine ausführliche Recherche von Studienangeboten an Hochschulen, die zumindest in Teilen den Themenbereich Interkulturalität und/oder Migration abdecken. Insgesamt ist zu beobachten, dass vor allem grundständige, aber auch weiterbildende Studienangebote mit Schwerpunkt Migration und Integration in den letzten Jahren verstärkt ausgebaut wurden. So wurden in Rheinland-Pfalz unter anderem an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein der Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“⁷ mit wählbarem Schwerpunkt in der Sozialen Arbeit mit Migrant_innen oder der Bachelorstudiengang „Sozialwissenschaften: Migration und Integration“ an der Katholischen Hochschule Mainz implementiert. Des Weiteren werden im Rahmen des Programms „Bachelor Plus“ vom Deutschen Akademischen Austauschdienst mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vierjährige Bachelor- Studiengänge gefördert (Deutscher Akademischer Austauschdienst, 2018). Daraus sind Studiengänge wie z.B. Soziale Arbeit Plus (mit Schwerpunkt Migration) an der Technischen Hochschule Köln oder an der Hochschule Darmstadt entstanden. Im Bereich der grundständigen Studiengänge ist zu vermuten, dass der Bedarf für den Themenbereich Migration und Integration derzeit zumindest in großen Teilen gedeckt ist.

Werden Weiterbildungsangebote von Hochschulen betrachtet, konnten insgesamt 21 Angebote bundesweit recherchiert werden, die in geringen oder in weiten Teilen mit dem geplanten Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ übereinstimmen. Darunter werden allerdings zwei Weiterbildungsangebote nicht mehr bzw. momentan nicht angeboten. Den größten Anteil bilden dabei Zertifikatsangebote. Lediglich vier weiterbildende Masterstudiengänge und ein weiterbildender Bachelorstudiengang waren darunter zu finden. Zudem konnte kein weiterbildendes Angebot ausfindig gemacht werden, das beide Themenbereiche – Migration und Interkulturalität – in einem Studienangebot vereint.

In Rheinland-Pfalz existiert derzeit ein weiterbildendes Angebot an der Universität Mainz, das im Themenbereich Migration zu verorten ist. Hieraus ist ersichtlich, dass es dahingehend noch

⁷ <https://www.hs-lu.de/studium/bachelor/soziale-arbeit.html>

Potenzial zum Ausbau von weiterbildenden Angeboten in diesem Bereich gibt und eine Marktlücke hinsichtlich wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote in Rheinland-Pfalz vorhanden ist, soweit sich dies aus den durchgeführten Erhebungen prognostizieren lässt.

4.2.2 Dokumentenanalyse (Curricula, Modulhandbücher)

Die verschiedenen Studienangebote, die recherchiert werden konnten, wurden hinsichtlich deren Curricula, Modulhandbücher, hierbei insbesondere des Studienverlaufs, gesichtet und mit dem bestehenden Konzept abgeglichen. Dies dient „zur Orientierung und Einordnung in das Themenfeld des zu entwickelnden Angebots“ (Schwikal & Steinmüller, 2017, S. 13). Es wurden insbesondere Angebote herausgegriffen, die eine hohe inhaltliche Deckung zum geplanten Studienangebot aufweisen. Gleichzeitig bot die Curriculumanalyse mögliche Hinweise auf Lücken im Kompetenzprofil und damit auch im Curriculum des geplanten Angebots (Burger et al., 2017, S. 130). Auffällig ist, dass die bereits bestehenden Studienangebote kaum die beiden inhaltlichen Komponenten „Migration“ und „Interkulturalität“ aufweisen, daher ist eine direkte Vergleichbarkeit nur bedingt möglich. Es ist hervorzuheben, dass die Studienverlaufspläne häufig das Erlernen bzw. den Nachweis von verschiedenen Fremdsprachen (z.B. neben Englisch auch Arabisch, Persisch, Türkisch oder Russisch) fordern. Oftmals ist die Vermittlung von Kulturwissen über verschiedene Länder oder Regionen (z.B. muslimische Gesellschaften, Kultur der arabischen oder osteuropäischen Welt) Bestandteil des Curriculums.

4.2.3 Weitere statistische Daten

Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017 vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) wird darauf verwiesen, dass in den Jahren 2015/2016 gut die Hälfte aller Weiterbildungsanbieter Qualifizierungen von Funktionsträger_innen zum Thema „Interkulturalität – Migration – Zuwanderung“ weitergebildet haben. Unter den Weiterbildungsanbietern stehen die (Fach-)Hochschulen sowie (Berufs-)Akademien nach den Volkshochschulen und Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins an dritter Stelle (siehe Abbildung 8). Dabei richteten sich diese Weiterbildungsangebote zu knapp einem Drittel an Beschäftigte aus dem Bereich „Bildung“ wie bspw. Erzieher_innen oder Lehrkräfte (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2017, S. 367).

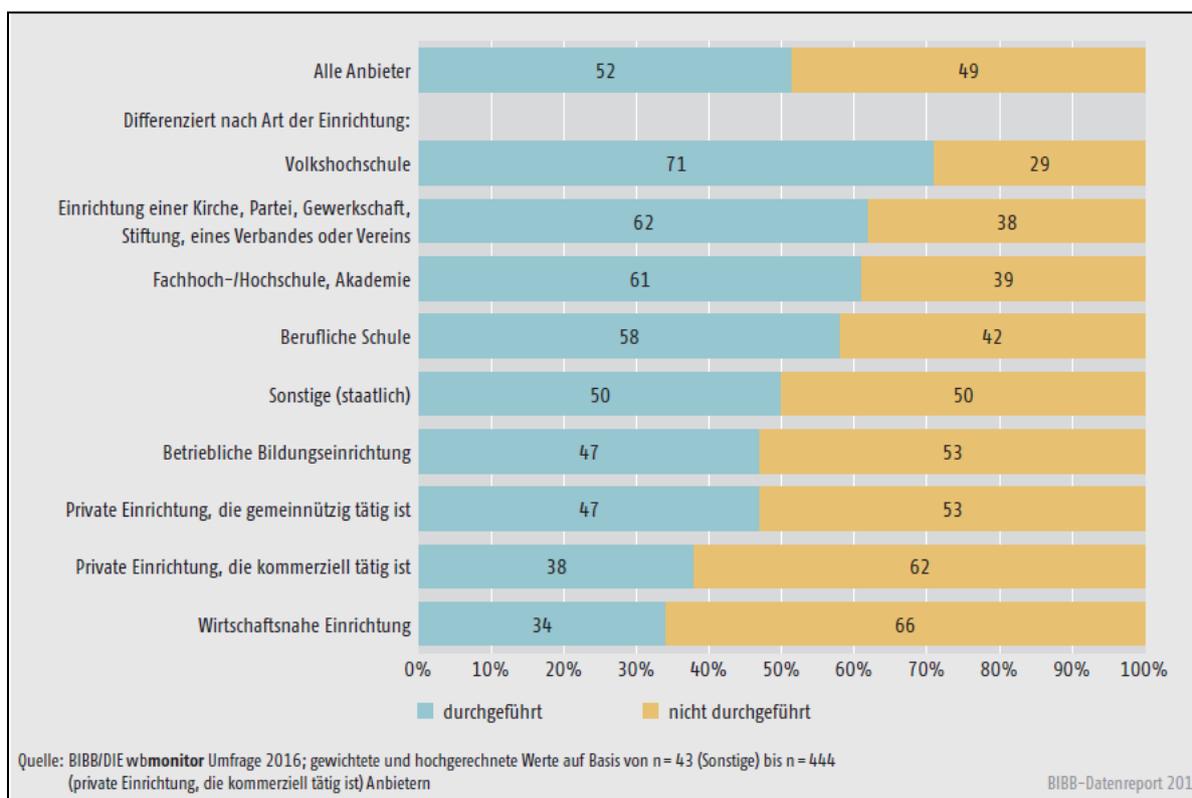


Abbildung 8: Durchführung von Qualifizierungen für Funktionsträger_innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung (Anteile in %) (Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2017, S. 367)

Die Ergebnisse des Berichts können daher als Hinweis gewertet werden, dass Weiterbildungsangebote von Hochschulen in diesem Themenbereich durchaus relevant und auf dem Weiterbildungsmarkt attraktiv sind.

4.3 Zielgruppenanalyse

Die Zielgruppenanalyse nimmt vor allem die Bedarfe von Personen in den Blick, die durch ein Angebot erreicht werden sollen. Bei der Zielgruppenanalyse wird wiederum die erweiterte Region „Westpfalz“ (Marks, 2015) in den Blick genommen. Sie ermöglicht Rückschlüsse auf (wissenschaftlichen) Weiterbildungsbedarfe bezüglich Themen, Inhalte sowie Gestaltungsaspekte von Angeboten.

In die Zielgruppenanalyse fließen insbesondere die Bevölkerungsbefragung sowie die Studierendenbefragung ein, die im Rahmen des Projektes E^B durchgeführt wurden. Darüber hinaus werden auch vereinzelt Ergebnisse aus den Erhebungen der Arbeitsmarktanalyse herangezogen, sofern sich daraus Erkenntnisse für die Zielgruppe ableiten lassen.

4.3.1 Bevölkerungsbefragung

Im Rahmen des Projektes E^B wurde eine repräsentative Befragung der Bevölkerung in der Region „Westpfalz“ realisiert. Es wurden 521 Personen befragt. Das Durchschnittsalter der befragten Personen lag bei ca. 45 Jahren. Zudem wurden die Befragungsteilnehmenden aufgefordert ihre/n Ausbildungsabschluss/-abschlüsse zu benennen (Mehrfachnennung war möglich). Ungefähr 70 Prozent der Befragungsteilnehmenden haben eine beruflich-betriebliche oder eine beruflich-schulische Ausbildung. Eine Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie haben ungefähr 13 Prozent der Befragten angegeben. Mit 29,8 Prozent hat knapp ein Drittel der Befragten einen Hochschulabschluss und 2,7 Prozent der Befragten einen Promotionsabschluss. Unter Einbezug der hochschulrechtlichen Regelungen in Rheinland-Pfalz zählen die Inhaber_innen dieser zuvor genannten Abschlüsse potenziell zur Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung. Diejenigen ohne einen Ausbildungsabschluss (10,9 %) werden nicht als potentielle Zielgruppe für das Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ in den Blick genommen, da diese zum Zeitpunkt der Befragung nicht die Zugangsvoraussetzungen für ein weiterbildendes Studium erfüllen.

Bezogen auf das geplante Angebot können unterschiedliche Gruppen der Bevölkerungsbefragung als Zielgruppe in den Blick genommen werden. Zum einen konnten die Befragungsteilnehmenden selbst Weiterbildungswünsche benennen, die entsprechend im Themenbereich des geplanten Weiterbildungsangebots liegen, im Folgenden als „enge“ Zielgruppe deklariert werden. Zum anderen wurden in den qualitativen Unternehmensinterviews (siehe Kapitel 4.1.2) vor allem die Führungskräfte als Zielgruppe benannt, deshalb wird ebenfalls die Gruppe der Führungskräfte in der Bevölkerungsbefragung in den Blick genommen, diese wird als „weite“ Zielgruppe beschrieben.

Eine Analyse der Daten hat gezeigt, dass 49 Personen (10,6 %) Weiterbildungswünsche im Themenbereich „Management“ und/oder „Kommunikation“ benannt haben. Diese Themenwünsche konnten weiter in Themenbereiche wie „Kommunikation“, „Führungskompetenz“; „Personalentwicklung und –management“, „Projekt- und Teammanagement“ sowie „Diversitymanagement“ kategorisiert werden. Von den 49 Personen, die Themenwünsche in den genannten Bereichen geäußert haben, erfüllen 42 Personen die Zugangsvoraussetzungen (siehe Kapitel 3) für ein weiterbildendes Masterstudium am DISC. Gemäß dieser Voraussetzung werden alle Personen hinzugezählt, die bereits über einen Hochschulabschluss und min-



destens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung verfügen oder unter Berücksichtigung bestimmter Voraussetzungen⁸ die Möglichkeit hätten, über eine Eignungsprüfung zum Studium zugelassen zu werden. Bezogen auf die erweiterte Region „Westpfalz“ kommen damit 8,1 Prozent oder 202 500 Personen⁹ (geschätzt) als potenzielle Zielgruppe in Frage.

Mit Blick auf die relevanten Weiterbildungsthemen fällt auf, dass hauptsächlich Personen aus den Berufsbereichen „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ sowie „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ entsprechende Weiterbildungswünsche benannt haben. Diese Berufsbereiche sind bereits in der Arbeitsmarktanalyse aufgefallen, da sich in diesem Bereich ein zunehmender Fachkräftebedarf abzeichnen wird.

Hinsichtlich der „weiten“ Zielgruppe werden aus den Daten der Bevölkerungsbefragung jene Personen herausgegriffen, die eine Führungsposition innehaben. Hinzugerechnet wurden diejenigen, die in Bezug auf ihre gegenwärtige oder letzte Tätigkeit angegeben haben, dass sie als Meister_in oder Selbstständige_r tätig waren oder sind. Des Weiteren wurden Personen in die „weite“ Zielgruppe eingeschlossen, die angegeben haben, dass sie selbstständig Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringen oder umfassende Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnisse ausüben. Auch bei dieser Zielgruppe wurden diejenigen herausgefiltert, die zum Befragungszeitpunkt die Zugangsvoraussetzungen für ein weiterbildendes Masterstudium am DISC nicht erfüllen. Aus der Befragung geht hervor, dass insgesamt 235 Personen (45,1 %) eine Führungsposition innehaben und davon 226 Personen (43,4 %) die Zugangsvoraussetzungen am DISC erfüllen würden, bezogen auf die Gesamtbevölkerung der erweiterten Region „Westpfalz“ wäre das eine potenzielle Zielgruppe von 1 085 000 Personen¹⁰ (geschätzt).

Die Personen aus der Gruppe der befragten Führungskräfte sind am Häufigsten aus den Berufsbereichen¹¹ „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ (n=55), „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ (n=44) sowie „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ (n=28). Damit decken sich vor allem die beiden erstgenannten Berufsbereiche

⁸ Für die Definition der engen sowie der weiten Zielgruppe wurden die aktuellen Zulassungsvoraussetzungen zur Eignungsprüfung am DISC berücksichtigt, siehe dazu: https://www.zfuw.uni-kl.de/fileadmin/downloads/pdf/Immatrikulationsbroschuere/20160211_Zulassung_zur_Eignungspruefung_und_Termine_Aktualisierung.pdf.

⁹ Ausgehend von einer Grundgesamtheit von 2,5 Millionen Bürger_innen in der erweiterten Region Westpfalz.

¹⁰ Ausgehend von einer Grundgesamtheit von 2,5 Millionen Bürger_innen in der erweiterten Region Westpfalz.

¹¹ Die Berufshauptgruppen sowie Berufsbereiche orientieren sich an der Klassifikation für Berufe 2010 von der Bundesagentur für Arbeit (2011).

ebenfalls mit der „engen“ Zielgruppe. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt, die sich auf die Gesamtergebnisse der Bevölkerungsbefragung und/oder auf die „enge“ sowie „weite“ Zielgruppe beziehen.

In den kommenden fünf Jahren kommt für 18,4 Prozent aller Befragten eine Weiterbildung an einer Hochschule in Frage. Dieser Prozentwert kann als relativ hoch eingeschätzt werden, damit ist für fast jede fünfte Person, die in der Westpfalz lebt, eine Weiterbildung an einer Hochschule ein Thema. Folgende zentralen Ergebnisse können zudem festgehalten werden, die insbesondere für die Gestaltung des Angebots zentral sind. Auf die Frage, wie viele Stunden die Befragten pro Woche in Weiterbildung investieren können, hat die enge Zielgruppe im Mittel 4,85 Stunden und die weite Zielgruppe im Mittel 4,23 Stunden Zeit. Allgemein haben in der Bevölkerungsbefragung 66,8 Prozent aller Befragten angegeben, dass sie mehr an Weiterbildungen teilnehmen würden, wenn sie zeitlich besser in den Alltag integriert werden können. Ungefähr 80 Prozent der Befragten hat angegeben, dass die Weiterbildung berufsbegleitend angeboten werden sollte. Mehr als die Hälfte der Befragten hat angegeben, dass ihnen wichtig ist, Präsenzveranstaltungen besuchen zu können, aber gleichzeitig war ihnen auch wichtig, dass sie die Weiterbildung von zu Hause aus wahrnehmen können. Außerdem wurde zum einen gefragt, ob sich die Befragten vorstellen können einen Online- bzw. Fernlernkurs zu besuchen und zum anderen wie wichtig ihnen die Kombination aus Präsenz- und Fernlernen ist. Zu beiden Aspekten kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse keine eindeutige Aussage gemacht werden. Aus den Ergebnissen kann geschlussfolgert werden, dass sich für Berufstätige insbesondere berufsbegleitende Angebote eignen. Etwas mehr als drei Viertel der Befragten haben geäußert, dass ihnen wichtig ist, dass die Weiterbildung mit einem Zertifikat abschließt, im Unterschied zu einem Studienabschluss. Auf die Frage, ob es für die Befragten wichtig ist, dass eine Weiterbildung über einen längeren Zeitraum in kleineren Teilen absolviert werden kann, haben knapp drei Viertel der Befragten diesen Aspekt als wichtig angesehen – die „enge“ sowie die „weite“ Zielgruppe erreichen vergleichbare Werte. Ein Grund könnte darin liegen, dass die Befragten mit einem Studiengang eine eher verbindliche, längere und unflexiblere Gestaltung des Studiums verbinden und daher einen Masterabschluss von vornherein ausschließen. Dieser Aspekt könnte dahingehend aufgegriffen werden, dass eine zeitliche Streckung und flexiblere Gestaltung des Studiums ermöglicht wird.

Zudem wurde gefragt, bis zu welchem Umfang sie bereit wären, die Kosten für eine zweijährige Weiterbildung an einer Universität selbst zu tragen. Bezogen auf die Gesamtgruppe der Befragten sind 52,8 Prozent bereit, Kosten bis 3.000 € zu tragen. Bei der „weiten“ Zielgruppe

sind 34,5 Prozent bereit, Kosten bis zu 5.000 € und 46,3 Prozent Kosten bis zu 3.000 € zu übernehmen. Bei der Vergleichsgruppe der „engen“ Zielgruppe sind sogar 50 Prozent bereit Kosten bis 5.000 € selbst zu tragen. Allgemein ist es 86,8 Prozent der Befragten wichtig, dass sie zeitlich für die Weiterbildung vom Arbeitgeber unterstützt werden, während es bei der engen Zielgruppe sogar über 92,7 Prozent wichtig ist. Ungefähr drei Viertel der Befragten haben angegeben, dass Ihnen auch eine finanzielle Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers wichtig ist. Bei der Planung des Angebots sollte daher berücksichtigt werden, mit welchem Studienentgelt das Angebot belegt wird und auf Möglichkeiten der Finanzierung hingewiesen werden. Insgesamt geben die Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung wichtige Hinweise in Bezug auf die Zielgruppe, mögliche thematische Inhalte des Angebotes und vor allem die Gestaltung des Angebots.

4.3.2 Studierendenbefragung

Im Frühjahr 2016 wurde eine Online-Befragung unter Präsenz- und Fernstudierenden der Hochschulen Kaiserslautern und Ludwigshafen sowie der Technischen Universität Kaiserslautern durchgeführt (siehe nähere Informationen bei Schwikal & Heinbach, 2017). Ausgewählte Ergebnisse, die für die Angebotsentwicklung und –gestaltung Indizien geben, werden nachfolgend aufgeführt. Insgesamt haben 1461 Studierende an der Umfrage teilgenommen, davon waren 36,7 Prozent (n=579) Fernstudierende am DISC. Im Durchschnitt waren die Fernstudierenden 38 Jahre alt. Ausgehend vom Alter verwundert es daher nicht, dass der Großteil der Fernstudierenden bereits eine berufliche Ausbildung, Aufstiegsfortbildung oder ein Studium absolviert hatte und einer Vollzeitbeschäftigung neben dem Studium nachgeht. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Mehrheit der Fernstudierenden (71,4 Prozent) in der Lage ist, ihr Studium durch Verdienst aus einer Tätigkeit neben dem Studium zu finanzieren. Neben einer beruflichen Tätigkeit haben auch 42 Prozent der Fernstudierenden angegeben mindestens ein Kind zu haben.

Interessant ist zudem, dass bei lediglich 20,9 Prozent der Fernstudierenden der Einfluss des_r Vorgesetzten oder aufgrund des_r Personalentwickler_in für die Aufnahme des Studiums eine Rolle spielte. Am ehesten hatten Freunde oder Verwandte Einfluss auf die Aufnahme des Studiums. Dies zeigt, dass der/die Arbeitgeber_in nur bedingt Einfluss auf die Weiterbildungsmotivation hat. Mit Blick auf den regionalen Fokus des E^B-Projektes ist auffallend, dass die regionale Nähe zum Heimatort, die Attraktivität der Stadt und der Umgebung nur selten als Gründe bei der Wahl der Hochschule benannt wurden. Dies schlägt sich insofern nieder, dass lediglich

vier Prozent der Fernstudierenden der Technischen Universität Kaiserslautern angegeben haben, im Umkreis von 50 km des Hochschulstandorts zu wohnen. Hierin liegt gerade aufgrund des Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfs in der Region „Westpfalz“ (siehe insbesondere Kapitel 4.1.1, 4.1.4 und 4.3.1) Potenzial, die dort ansässige Bevölkerung stärker für ein Weiterbildungsangebot an der Hochschule zu gewinnen.

In der Studierendenbefragung wurden die Fernstudierenden ebenfalls zu Gestaltungsanforderungen in Bezug auf ihr Studium befragt. Die Fernstudierenden haben angegeben, dass der gewünschte E-Teaching-Anteil höher sein könnte und dafür die Vermittlung über Literatur und Studienbriefe in zeitlich geringeren Anteilen wünschenswert wäre. Interessant ist, dass ca. 63 Prozent aller Befragungsteilnehmenden (sowohl Präsenz- als auch Fernstudierende) E-Learning-Funktionen zur Veranschaulichung von Lehr- und Lerninhalten (visuell und/oder auditiv), zum Organisieren von Lerninhalten (z.B. speichern, verwalten, teilen) und Erhalten von Dozent_innen-Feedback mit jeweils ca. 60 Prozent für hilfreich oder sehr hilfreich finden. Der Einsatz von E-Learning-Elementen ist demzufolge ausdrücklich gewünscht.

Bei den Fernstudierenden wurde der Wunsch nach Möglichkeit im Studium selbst forschend tätig zu sein (mit 48,2 %), der Anteil an praxisorientierten Inhalten (mit 54,5 %), die Anzahl an inhaltlichen Wahlmöglichkeiten (mit 44,6 %) sowie nach mehr Vielfalt an Lernmaterialien (mit 35,4 Prozent) und Hilfe zur individuellen Planung des Studiums (mit 42,3 %) geäußert. Damit wird das Bedürfnis nach mehr Individualisierungsmöglichkeiten in Bezug auf strukturelle und organisatorische Gestaltung des Fernstudiums deutlich. Dies wurde bereits auch in der Bevölkerungsbefragung (siehe Kapitel 4.3.1) zum Ausdruck gebracht.

4.3.3 Qualitative Unternehmensbefragung

Die qualitative Unternehmensbefragung (siehe Kapitel 4.1.2) hat ergeben, dass sich ein entsprechendes Angebot hauptsächlich an Führungskräfte richten sollte. Es wurde zwar in einem Interview betont, dass dieses Thema für alle Mitarbeitenden relevant ist, aber dass in diesem Sinne die Führungskräfte eine Vorbildfunktion haben und gleichzeitig als „Multiplikatoren“ für das Thema dienen können. Als Berufsfelder wurde sowohl der Bereich Human Resources benannt, aber auch Ingenieure, die ins Ausland geschickt werden (Entsendung). Vor allem Dozent_innen und Berater_innen in Verwaltungseinrichtungen sowie Mitarbeitende im sozialpädagogischen Bereich wurden als mögliche Zielgruppe erwähnt, weil gerade in diesen Tätigkeiten besondere Sensibilität im Umgang mit anderen Menschen erforderlich ist.

4.3.4 Weitere statistische Daten

Im Adult Education Survey (AES), der die Beteiligung und Nichtbeteiligung von Erwachsenen an Weiterbildung erhebt, wurde festgestellt, dass im Jahr 2016 die höchste Teilnahmequote an Weiterbildung in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen (55 %) zu verzeichnen war. Die Teilnahmequote an wissenschaftlicher Weiterbildung unter den 18- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2016 gerade mal bei drei Prozent (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017, S. 52). Gleichzeitig wird im Bildungsbericht Deutschland aus dem Jahr 2016 darauf verwiesen, dass in den letzten Jahren vermehrt Studienformen angeboten wurden, die zeitliche und räumliche Flexibilität ermöglichen. Gleichzeitig wurden vermehrt berufsbegleitende Angebote (z.B. Fernstudium) etabliert, die ein Studium neben einer Berufstätigkeit zulassen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 125). Gemäß diesen Ergebnissen liegt deshalb in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen die Chance, diese vermehrt für wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zu gewinnen. Daher sollte das Marketing für das Angebot „Interkulturalität und Migration“ primär diese Zielgruppe adressieren, um eine möglichst große Zielgruppe zu erreichen.

4.3.5 Akzeptanzanalyse

Um einschätzen zu können, inwieweit ein entsprechendes Weiterbildungsangebot im Themenbereich „Interkulturalität und Migration“ auf Interesse stößt, wurde im Winter 2017 eine Online-Befragung zu einem möglichen Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ durchgeführt. Der Link zur Online-Umfrage wurde per E-Mail an die Personen verschickt, die sich bereits für die qualitativen Unternehmensinterviews zur Verfügung gestellt hatten. In der E-Mail wurde zudem darauf verwiesen, dass auch Mitarbeitende oder Kolleg_innen an der Befragung teilnehmen können. Des Weiteren wurde über den Rundmailverteiler der Technischen Universität Kaiserslautern auf die Umfrage aufmerksam gemacht. Die Befragungsteilnehmenden haben ein Entwurfskonzept zum weiterbildenden Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ einsehen und anschließend Fragen hinsichtlich des Studienangebots beantworten können. Die Fragen deckten folgende Themenbereiche ab:

- Interesse am Angebot
- Gewünschtes Abschlussziel der Weiterbildung
- Gründe für eine mögliche Teilnahme
- Inhaltliches Interesse an der Weiterbildung
- Kosten für die Weiterbildung

- Zeitliche Kapazitäten für Weiterbildung
- Fachlicher Hintergrund
- Derzeitige berufliche Tätigkeit
- Derzeitiges Arbeitsverhältnis

Insgesamt haben 24 Personen die Online-Befragung begonnen und 14 Personen haben diese vollständig abgeschlossen. Aufgrund der niedrigen Beteiligungsquote ist die Aussagekraft der Ergebnisse nur sehr gering. Diese dienen daher lediglich dazu, Tendenzen der potenziellen Zielgruppe für ein entsprechendes Angebot abzuleiten.

Die Auswertung zeigt, dass von Seiten der Befragungsteilnehmenden ein Interesse an einem solchen Angebot (siehe Abbildung 9) besteht.



Abbildung 9: Ergebnisse der Akzeptanzbefragung: Interesse am Angebot (eigene Darstellung)

Die Hälfte der Befragten würde am Weiterbildungsangebot teilnehmen und 40 Prozent sind sich bezüglich der Teilnahme unschlüssig. Lediglich zehn Prozent der Befragten würden an einem entsprechenden Angebot nicht teilnehmen. Als Gründe haben diese angegeben, dass die Themen bereits aus der eigenen Berufs- und Lebensbiografie bekannt sind und eine Teilnahme aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands abgelehnt wird. Als präferiertes Abschlussziel wurde auch von diesen Befragten das „Zertifikat“ am häufigsten benannt. Der Masterabschluss wurde lediglich von einer Person benannt (siehe Abbildung 10).

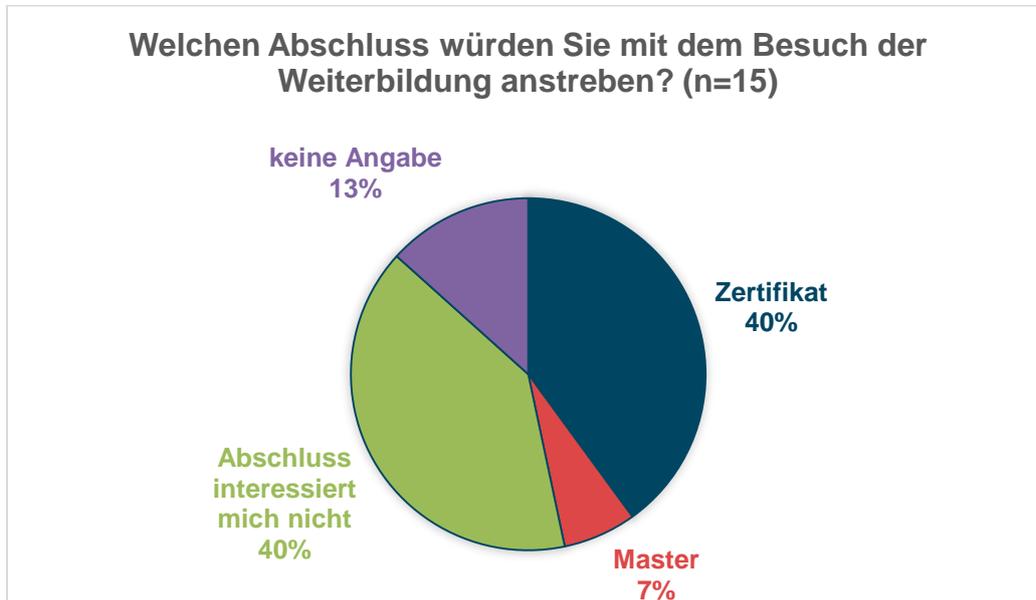


Abbildung 10: Ergebnisse der Akzeptanzbefragung: Abschlussziel (eigene Darstellung)

Auf die Fragen, aus welchen Gründen sie an dem Angebot teilnehmen würden, wurden sowohl persönliche als auch berufliche Gründe benannt. Hinsichtlich der Kosten für ein zweisemestriges Angebot wurden Kosten unterhalb 1000 € präferiert. Im Mittel sind die Befragungsteilnehmenden bereit 4,5 Stunden pro Woche für die Weiterbildung zu investieren, damit deckt sich dieses Ergebnis auch mit dem Ergebnis der Bevölkerungsbefragung (siehe Kapitel 4.3.1).

Als fachlichen Hintergrund haben die Befragten mit sechs Nennungen „Sozialwissenschaften“ angegeben, gefolgt von „Geisteswissenschaften“ und „Verwaltung“ mit jeweils drei Nennungen. „Technik/Informatik/Ingenieurwesen“, „Psychologie“, „Betriebswirtschaftslehre“ und „Naturwissenschaften“ wurden ebenfalls angeführt. Aus den beschriebenen Tätigkeiten der Befragungsteilnehmenden geht hervor, dass diese in ihrer täglichen Arbeit größtenteils Kunden-/Menschenkontakt haben wie bspw. Beratung, Betreuung, Personalentwicklung, Lehrtätigkeit. Dreiviertel der Befragten sind im öffentlichen Dienst tätig. Dies liegt vor allem darin begründet, dass der Link zur Online-Befragung über den Rundmailverteiler der Technischen Universität Kaiserslautern gestreut wurde.

Die Ergebnisse der Akzeptanzbefragung decken sich größtenteils mit den Ergebnissen aus anderen Erhebungen und es ist erkennbar, dass ein grundsätzliches Interesse an einem Weiterbildungsangebot im Bereich „Interkulturalität und Migration“ vorhanden ist. Auffällig ist, dass die Befragten im Vergleich zu den Ergebnissen der Bevölkerungsbefragung hinsichtlich der Kosten deutlich weniger bereit sind, für ein Studienangebot zu bezahlen.

5 Zielgruppen

Da es sich bei dem weiterbildenden Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ insbesondere mit dem Schwerpunkt „Interkulturelles Management“ um ein Querschnittsthema für beinahe alle Berufsgruppen und Branchen handelt, soll eine möglichst breite Zielgruppe angesprochen werden. Der Schwerpunkt „Migration“ spricht dabei insbesondere Personen aus öffentlichen Verwaltungs- sowie Sozialeinrichtungen an.

Daher adressiert das geplante Master-Fernstudienangebot Personen aus Unternehmen, Verwaltung, Kultur-, Sozial- und Bildungseinrichtungen sowie Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, die sich in Führungs-, Leitungs- und Organisationsfunktionen befinden und sich im Rahmen ihrer beruflichen oder zivilgesellschaftlichen Tätigkeit mit Fragen der Entsendung, Zuwanderung, Integration oder kulturellen und (ggfs. personellen) Vielfalt beschäftigen. Ursprünglich fanden im ersten Konzeptentwurf die Führungskräfte aus Pflege- und Gesundheitseinrichtungen keine Berücksichtigung. Aufgrund der Bedarfsanalyse insbesondere der Arbeitsmarktanalyse (siehe Kapitel 4.1) stellte sich jedoch heraus, dass diese ebenfalls berücksichtigt werden sollten.

Durch eine breite Zielgruppe kann durch die heterogene Zusammensetzung in den Lerngruppen der Umgang mit Vielfalt geübt werden. Darüber hinaus kann als Zugangsvoraussetzung, neben den im Kapitel 3 erwähnten formalen Kriterien, eine Fremdsprache (außer Englisch) angedacht werden. Aus der Dokumentenanalyse (siehe Kapitel 4.2.2) ist hervorgegangen, dass in vielen Studiengängen weitere Fremdsprachen außer Englisch Berücksichtigung finden, um den Absolvent_innen die Kommunikation im Umgang mit anderssprachigen Personen zu ermöglichen.

6 Lern- und Kompetenzziele

Entsprechend der qualitativen Unternehmensbefragung (siehe Kapitel 4.1.2), der Stellenanzeigenanalyse (siehe Kapitel 4.1.3) sowie der Dokumentenanalyse (siehe Kapitel 4.2.2) wurde datenbasiert ein (vorläufiges) Kompetenzprofil für das Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ erarbeitet. Nach Abschluss des Studiums sind die Teilnehmenden in der Lage, migrationsspezifische und interkulturelle Herausforderungen in ihr professionelles Handeln einfließen zu lassen. Zu diesem Zweck erwerben die Teilnehmenden Handlungskompetenzen, um in unterschiedlichen Arbeitsfeldern reflektiert mit interkulturellen Unterschieden umgehen zu

können. Des Weiteren haben sich aus den verschiedenen Erhebungen die thematischen Schwerpunkte näher spezifiziert, die nun entsprechend angepasst werden. Für Mitarbeitende, die insbesondere in Sozial- und Verwaltungseinrichtungen tätig sind, eignet sich daher der Schwerpunkt „Migration“ und für die Zielgruppe der Führungskräfte, die in verschiedensten Unternehmen und Einrichtungen tätig sind, der Schwerpunkt „Interkulturelles Management“. Davon ausgehend konnten folgende Kernkompetenzen für den Studiengang „Interkulturalität und Migration“ erarbeitet werden.

Absolvent_innen sind in der Lage,...

...andere Kulturen zu erkennen und zu typologisieren, sowie ihre grundlegenden Deutungsmuster und Arbeitskulturen zu verstehen und zu reflektieren.

...verbale sowie nonverbale Sprache zu erkennen, richtig zu deuten, und die eigene Kommunikation zu reflektieren und anzupassen, um Gesprächssituationen angemessen und konfliktfrei zu bewältigen.

...unterschiedliche soziale Situationen zu reflektieren, ihr Eigen- und Fremdhandeln zu analysieren und das Eigenhandeln entsprechend anzupassen, um Fehlinterpretationen und Konflikten vorzubeugen.

...ihre eigene Person in Gruppen-/Teamsituationen zu reflektieren und das eigene Verhalten der Gruppe/dem Team anzupassen.

Schwerpunkt „Migration“:

... selbstorganisiert gesellschaftliche, politische und soziale Wissenshintergründe zur Migration zu erkennen bzw. zu erarbeiten, um Strategien zur Eingliederung zu entwickeln.

...rechtliche Grundlagen bezüglich Ein- und Auswanderung situationsgerecht einzubeziehen und Migranten zielgerichtet und lösungsorientiert zu beraten.

Schwerpunkt „Interkulturelles Management“:

...Mitarbeitende für das Thema der kulturellen und personellen Vielfalt zu sensibilisieren und die interkulturelle Kompetenz von Mitarbeitenden zu fördern.

...interkulturelle Teams (auch virtuell) zu führen und die Unterschiedlichkeit der Mitarbeitenden als Innovationschance zu verstehen und zu nutzen.

Auf Grundlage des Kompetenzprofils wurde daher folgender Curriculumsentwurf erarbeitet bzw. weiterentwickelt.

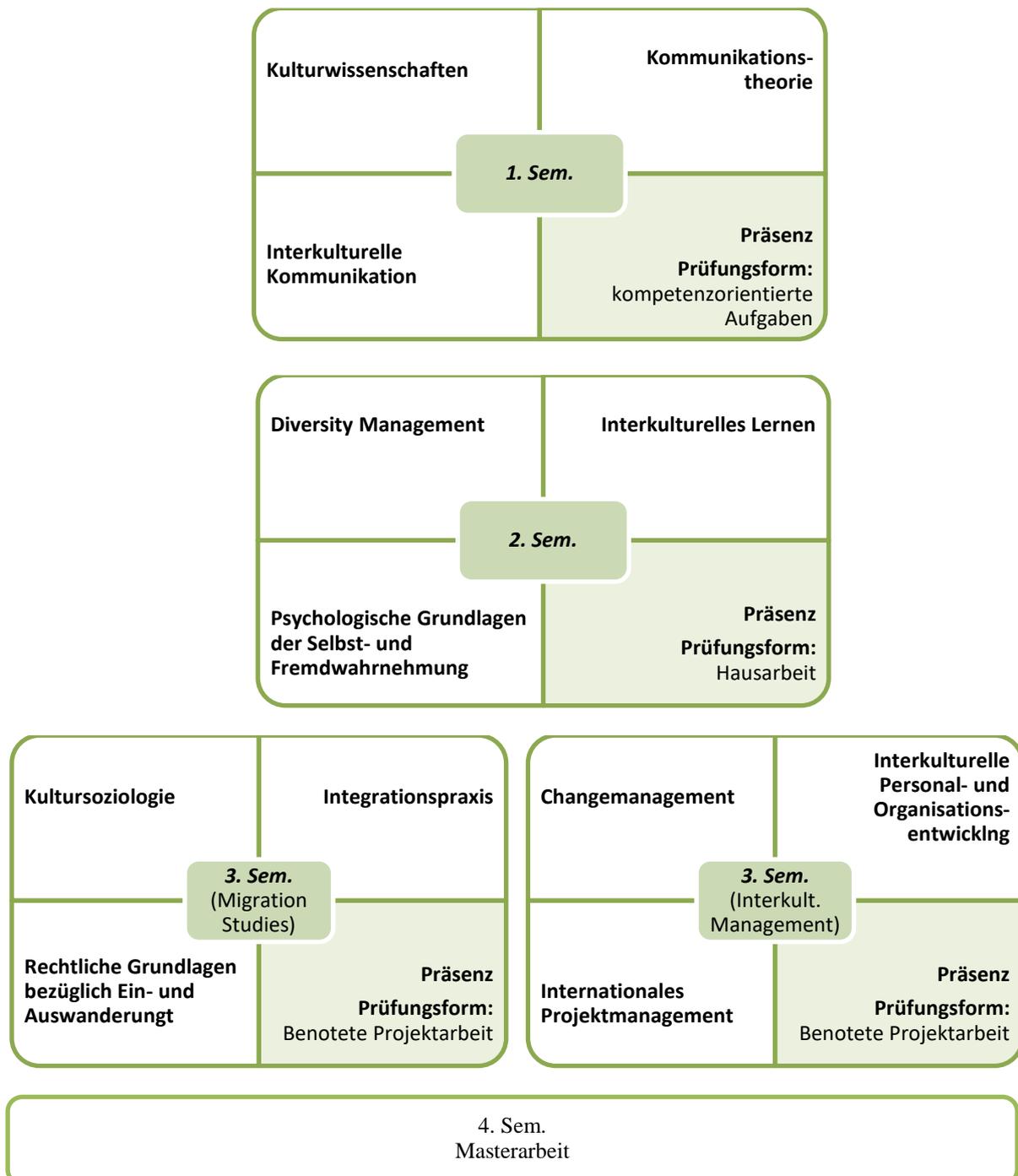


Abbildung 11: Curriculum „Interkulturalität und Migration“



Hinsichtlich des geplanten Studienangebots „Interkulturalität und Migration“ wurde bewusst auf die Vermittlung von Kulturwissen verzichtet, um eine möglichst breit angelegte Passung für unterschiedliche Kontexte zu gewährleisten. Vielmehr sollen die Studierenden dazu befähigt werden, hierin Metakompetenzen zu erlernen. Das Angebot zielt insgesamt darauf ab, sich der eigenen interkulturellen Kompetenz bewusst zu werden und diese auch selbstorganisiert weiterzuentwickeln.

7 Kompetenzorientierte Lehr-/Lern-/Prüfformen

In jedem Semester ist eine Präsenzveranstaltung geplant, in der Inhalte der einzelnen Module z.B. anhand von Rollenspielen reflektiert werden können. Begleitend zu jedem Modul wird es kompetenzorientierte Aufgabenstellungen geben, die die Studierenden online bearbeiten können. Gemäß den Ergebnissen der Studierendenbefragung sollten insgesamt verschiedene E-Learning-Funktionen zur Verwaltung, Planung und Bearbeitung von Lehr-/Lerninhalten zum Einsatz kommen. Angedacht ist, dass das erste Semester mit einer kompetenzorientierten Aufgabe abschließt. Im zweiten Semester ist als Prüfungsleistung eine eigenständig angefertigte schriftliche Arbeit (Hausarbeit) zu einem ausgewählten Modul/Themenbereich angesetzt. Ab dem dritten Semester können die Studierenden eine Vertiefungsrichtung wählen – entweder „Migration Studies“ oder „Interkulturelles Management“. Im Rahmen dieses Semesters führen die Studierenden (einzeln oder in der Gruppe (max. 2 Personen)) selbstständig eine Projektarbeit durch, die eine Aufgabe oder ein Problem idealerweise aus dem eigenen beruflichen Kontext von der Planung über die Durchführung bis zur Präsentation des Ergebnisses umfasst.

Als Methoden eignen sich für das Studienangebot insbesondere Rollenspiele, die Analyse von videografierten (Beratungs-)Gesprächen oder die Supervision, da hier konkret die eigene Handlungskompetenz analysiert und weiterentwickelt werden kann.

8 Arbeitsmarktperspektiven

Die Aktualität des Themas sowie die Arbeitsmarktanalyse zeigen deutlich, dass es einen Bedarf an entsprechend qualifizierten Führungskräften bzw. Mitarbeitenden gibt und Unternehmen auch die Notwendigkeit sehen, ihre Mitarbeitenden weiter zu qualifizieren. Gerade vor

dem Hintergrund, dass die befragten Unternehmen in der quantitativen Unternehmensbefragung angegeben haben, dass sie in den nächsten Jahren einen Bedarf an internationalen Mitarbeitenden haben. Aus den Daten von WifOR geht hervor, dass ein Bedarf an qualifizierten Fachkräften u.a. in den Berufsgruppen „Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“, „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ sowie „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie, Lehrende und ausbildende Berufe“ ermittelt werden (siehe Kapitel 4.1.4). Außerdem wurde in der quantitativen Unternehmensbefragung vor allem ein hoher Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet „Kommunikation/Gesprächsführung“ identifiziert. Den Ergebnissen zufolge, können daher mit dem Abschluss gute Arbeitsmarktperspektiven prognostiziert werden. Die Kompetenzen, die durch das Studienangebot entwickelt werden, bieten den Absolvent_innen viele Möglichkeiten in unterschiedlichsten Arbeits-/Berufsfeldern tätig zu sein bzw. zu werden.

9 Alleinstellungsmerkmale

Aus der Bedarfsanalyse geht deutlich hervor, dass sich Weiterbildungsinteressierte mehr Individualisierung und Flexibilität in Bezug auf die Studiengestaltung wünschen. Diesem Wunsch wurde bei der Planung des Angebots insofern Rechnung getragen, dass Studierende die Möglichkeit haben ab dem dritten Semester einen Schwerpunkt zu wählen, entweder „Migration Studies“ oder „Interkulturelles Management“. Damit lehnt sich das Angebot auch stark an die berufliche Tätigkeit der Studierenden an. Zudem kann durch onlinebasierte Lehr- und Lernelemente flexibles und selbstgesteuertes Lernen ermöglicht werden. Durch entsprechende Lern- und Prüfungsformen soll das Studienangebot möglichst praxisorientiert gestaltet werden und damit zur interkulturellen Kompetenzentwicklung maßgeblich beitragen. Wie bereits in der Stellenanzeigenanalyse (siehe Kapitel 4.1.3) erwähnt, gibt es derzeit am Markt kein Studienangebot, das beide thematische Schwerpunkte in einem Angebot vereint, daher kann sich hierin ein Wettbewerbsvorteil eröffnen.

10 Fazit und Ausblick

Das Thema „Interkulturalität und Migration“ ist aufgrund seiner Aktualität durchaus interessant und relevant. Die Bedarfsanalyse hat auch gezeigt, dass es sich auf jeden Fall lohnt in diesem Bereich ein wissenschaftliches Weiterbildungsangebot zu planen. Aufgrund des Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfs in der Region „Westpfalz“ (siehe insbesondere Kapitel 4.1.1, 4.1.4

und 4.3.1) besteht hier Potenzial, die ansässige Bevölkerung stärker für ein Weiterbildungsangebot an der Hochschule zu gewinnen, da diese Gruppe bisher nur zu einem sehr geringen Anteil an wissenschaftlicher Weiterbildung teilnimmt (siehe Kapitel 4.3.2).

Vor dem Hintergrund, dass in mehreren Erhebungen (z.B. Studierendenbefragung und Bevölkerungsbefragung) immer wieder die Individualisierung und Flexibilisierung sowohl arbeitgeber- als auch zielgruppenseitig betont wurde, wird das geplante Angebot in Teilen diesen Anforderungen gerecht.

Es wurde zudem deutlich, dass ein Zertifikatsangebot einem Masterangebot vorzuziehen ist, daher sollte das Abschlussziel des Angebots noch einmal überdacht werden. Im Sinne der Flexibilisierung könnten aus dem Masterangebot zunächst ein oder zwei Zertifikate extrahiert und erprobt werden, um diese bei entsprechender Nachfrage zu einem späteren Zeitpunkt zu einem Masterstudiengang auszubauen. Diesbezüglich sollten von Anfang an die Anrechnungsmöglichkeiten sowie Überlegungen zur zeitlichen Streckung des Studiums mitgedacht werden. Bei der finanziellen Planung des Angebots sollte überdies berücksichtigt werden, dass den Ergebnissen der Bevölkerungs- sowie Akzeptanzbefragung (siehe Kapitel 4.3.1 und 4.3.5) zufolge das Studienentgelt möglichst nicht über 5000 € liegen sollte. In diesem Sinne ist es ratsam, z.B. auf der Homepage auf Finanzierungsmöglichkeiten hinzuweisen. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Bedarfsanalyse und der entsprechenden Empfehlungen ist zu vermuten, dass das Studienangebot „Interkulturalität und Migration“ auf Nachfrage stößt.

11 Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). *Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: wbv. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.3278/6001820ew>
- Banscherus, U., Pickert, A., & Neumerkel, J. (2016). Bildungsmarketing in der Hochschulweiterbildung: Bedarfsermittlung und Zielgruppenanalysen im Spannungsfeld zwischen Adressaten- und Marktorientierung. In A. Wolter, U. Banscherus, & C. Kamm (Hrsg.), *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“* (S. 105–135). Münster: Waxmann.
- Bolten, J. (2007). *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt. Verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:27-20100511-134918-7>
- Bundesagentur für Arbeit (2011). *Klassifikation der Berufe 2010: Alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen* (Klassifikation der Berufe 2010). Nürnberg. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). *Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland: Bericht für das Jahr 2016*. Nürnberg. Verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-2016.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2017). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Datenreport zum Berufsbildungsbericht: Vol. 2017*. Bonn: Bertelsmann. Verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). *Bund-Länder-Wettbewerb "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen"*. Verfügbar unter <https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/bund-laender-wettbewerb-aufstieg-durch-bildung-offene-hochschulen>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht*. Bonn. Verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf

- Burger, J., Neureuther, J., & Weber, C. (2017). Die Erstellung von Kompetenzprofilen als Grundlage einer bedarfsorientierten Entwicklung von (Weiter-)Bildungsangeboten - Erfahrungen aus OKWest und E^B. In R. Arnold, K. Faber, M. Lermen, & H.-J. Schmidt (Hrsg.), *Hochschulöffnung durch Kompetenzorientierung und Digitalisierung* (S. 121–136). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst. (2018). *Bachelor Plus*. Verfügbar unter <https://www.daad.de/hochschulen/programme-weltweit/studiengaenge/de/23473-bachelor-plus/>
- Hammermann, A., & Schmidt, J. (2014). Diversity Management. Empirische Evidenz zur aktiven Förderung der kulturellen Vielfalt in deutschen Unternehmen. In *IW-Trends*, 41(4), 19–32. Verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.2373/1864-810X.14-04-02>
- Hanft, A. (2014). *Management von Studium, Lehre und Weiterbildung an Hochschulen. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement: Band 13*. Münster, New York: Waxmann.
- Landesrecht Rheinland-Pfalz (2017). Hochschulgesetz (HochSchG) des Landes Rheinland-Pfalz in der Fassung vom 19. November 2010, § 35(1). Verfügbar unter http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/32me/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=167&fromdocdoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen%3Ajuris-Ir00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1
- Marks, S. (2015). *Region als Bezugsraum für Hochschulentwicklung: Regionsdefinition für das Projekt E^B* (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt E^B- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 1). Kaiserslautern und Ludwigshafen.
- Mendes Passos, A., & Rewin, L. (2016). *Analyseverfahren der Kompetenzprofilierung. Stellenanzeigen-, Curriculumanalyse und leitfadengestützte Experteninterviews* (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt E^B- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 5). Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein.
- Ruhlandt, M. (2016). *Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft: Organisationale Voraussetzungen Interkultureller Offenheit in Einrichtungen der Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer.
- Schwikal, A., & Heinbach, G. (2017). *Ergebnisse der Studierendenbefragung 2016: Dokumentation und Einordnung einer Online-Umfrage an der Hochschule Kaiserslautern, der*



Technischen Universität Kaiserslautern und der Hochschule Ludwigshafen am Rhein (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt E^B- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 12). Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein. Verfügbar unter <https://kluedo.ub.uni-kl.de/frontdoor/index/index/docId/4569>

Schwikal, A., & Steinmüller, B. (2017). *Die Bedarfsanalyse im Projekt E^B: Das Forschungsdesign* (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt E^B- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 14). Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein. Verfügbar unter <https://kluedo.ub.uni-kl.de/frontdoor/index/index/docId/4695>

Seitter, W. (2014). Nachfrageorientierung als neuer Steuerungsmodus. Wissenschaftliche Weiterbildung als organisationale Herausforderung universitärer Studienangebotsentwicklung. In S. M. Weber, M. Göhlich, A. Schröder, & J. Schwarz (Hrsg.), *Organisation und das Neue* (S. 141–150). Wiesbaden: Springer.

Weber, C., & Neureuther, J. (2017). *Prozessschritte einer evidenzbasierten Angebotsentwicklung: Am Beispiel wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote der TU Kaiserslautern* (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt E^B- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 9). Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein.

Wolter, A., & Banscherus, U. (2016). Lebenslanges Lernen und akademische Bildung als internationales Reformprojekt. In A. Wolter, U. Banscherus, & C. Kamm (Hrsg.), *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“* (S. 53–80). Münster: Waxmann.



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

ISSN 2364-8996