

# Aufbau berufsbegleitender Studiengänge in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften



# PuG

Pflege- und  
Gesundheitswissenschaften



Das dieser Präsentation zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21033 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

04.04.2016

**Workshop:**

**Diversitymanagement als Qualitätsmerkmal im PuG  
Verbundvorhaben**

Andrea Broens  
Jasmin Overberg

# Agenda

14:00 – 15:30

»Diversitymanagement als Qualitätsmerkmal im PuG Verbundvorhaben«

1. **Ziele des Workshops**
2. **Entwicklung von Qualitätsstandards**
3. **Theoretische Ansätze und begriffliche Unterscheidungen**
4. **Historische Entwicklung**
5. **Differenz und Intersektionalität**
6. **Diversity-Übung: Giraffen & Elefanten**
7. **Die ‚Giraffe‘: Der Idealtypus eines deutschen Studierenden**
8. **Diversity im Wissenschaftssystem**
9. **Exkurs: Innereuropäischer Vergleich**
10. **Relevanz von Diversity-Kategorien im PuG-Verbundvorhaben**
11. **Die Umsetzung von Chancengleichheit**
12. **Diversity in den Qualitätsstandards**
13. **Fazit und Ausblick**
14. **Literatur**

# Ziele des Workshops

- **Wissen über Begrifflichkeiten, historische Entwicklungen und theoretische Ansätze**
- **Sensibilisierung für das Thema Diversity im Kontext von Hochschule und Studiengangsentwicklung**
- **Bedeutung von Diversity für die Qualitätsstandards**

# Theoretische Ansätze und begriffliche Unterscheidungen

- \_ Bedeutungen unterscheiden sich je nach Disziplin
- \_ Biologie, Diversity Management in Unternehmen, Diversity Education...
- \_ Gegenteil von ‚uniformity‘
- \_ Diversity vs Heterogenität

➤ *„Verschiedenheit, Ungleichheit, Mannigfaltigkeit“*  
(Duden 2016)

➤ *„The umbrella term diversity [is used] to indicate the presence of differences among members of a social unit.“*

(Jackson et al. 1995, S. 217)

# Historische Entwicklung

- \_ Vielfalts-Gedanke stammt aus den USA, entstand in den 60er-Jahren
- \_ Entwickelte sich aus den Bürgerrechts-, Homosexuellen- und Frauenbewegungen
- \_ Gedanke fand Eingang in **Gesetze**:
  - *Civil Rights Act (1964)*
  - *Equal Employment Opportunities (1965)*
  - *Affirmative Action (1965)*

# Historische Entwicklung

- \_ Studie „**Workforce 2000**“ (1985): Weckruf für amerikanische Wirtschaft; Geburtsstunde des Diversity Managements
- amerikanische Großkonzerne importieren Gedanken nach Deutschland
- \_ 1993: Erster deutscher Fachartikel: „Managing Diversity: Postmoderne Kulturarbeit in der Unternehmung“ (Kiechl 1993)
- \_ Ausweitung auf unterschiedliche Bereiche

(vgl. Charta der Vielfalt 2013)

# Differenz und Intersektionalität

Geschlecht

Sprache

Sexuelle Orientierung

Herkunft/Migrationshintergrund

Religion

Soziale Klasse/Schicht

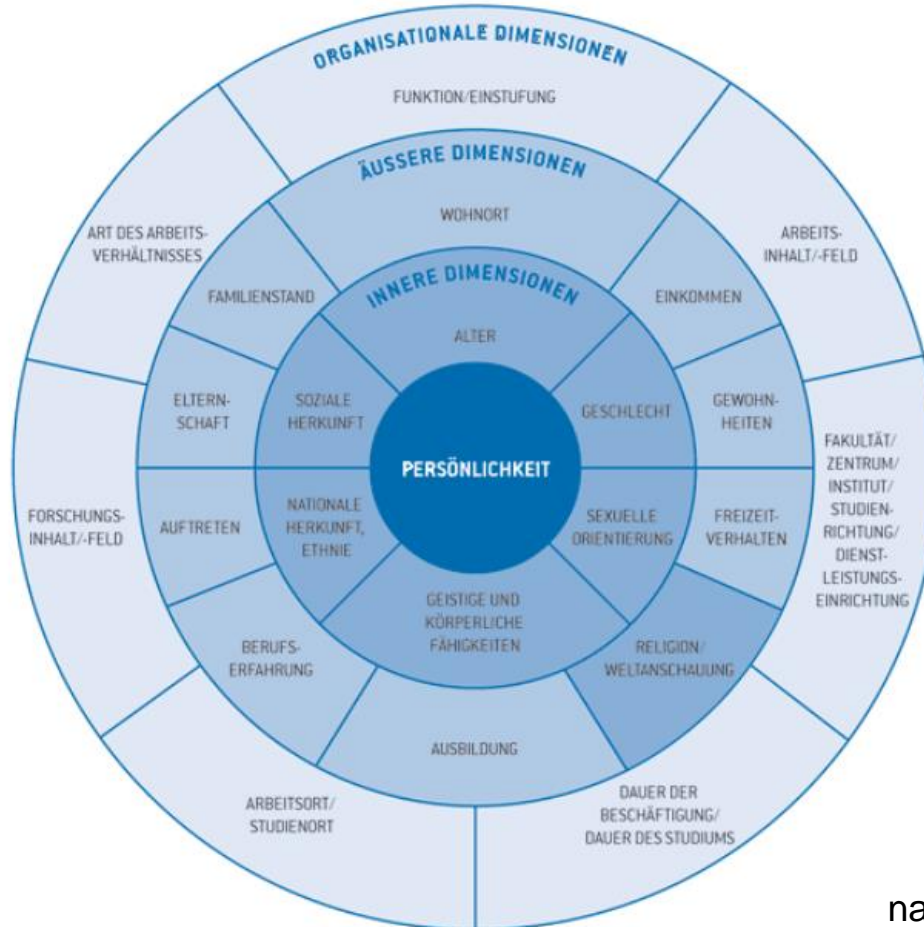
Hautfarbe

(Nicht-)Beeinträchtigung

Alter/Generation

(vgl. Leiprecht 2011, S.1)

# Differenz und Intersektionalität



nach: Gardenswartz/ Rowe 2002



# Diversity-Übung: Giraffen & Elefanten

1. *Lesen Sie sich die ausgeteilte Geschichte durch.*

2. **Gruppe A:** *Überlegen Sie: Welche Gruppen sind bezogen auf das Hochschulsystem eher ‚Giraffen‘, welche eher ‚Elefanten‘? Sammeln Sie die gruppenbezogenen möglichen Charakteristika auf Ihrer Stellwand.*

**Gruppe B:** *Durch die Einführung welcher Komponenten könnte das Haus ‚Hochschule‘ so umgebaut und angepasst werden, dass die Gruppe der ‚Elefanten‘ sich ebenfalls problemlos zurechtfinden kann? Halten Sie **vier** Komponenten auf Ihrer Stellwand fest.*

# Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus? – Eine moderne Fabel

In einer kleinen Vorstadtgemeinde hatte eine Giraffe ein neues Haus ganz nach ihren Bedürfnissen und den Bedürfnissen ihrer Familie gebaut. Es war ein wunderbares Haus für Giraffen mit hohen Zimmerdecken und schmalen, hohen Türen. Hoch angesetzte Fenster garantierten ein Maximum an Licht und eine gute Aussicht, schützten aber die Privatsphäre der Familie. Schmale Hausflure sparten wertvollen Platz, ohne die Bequemlichkeit zu beeinträchtigen. Das Haus war so hervorragend konzipiert, dass es mit dem jährlich vergebenen nationalen Preis als Giraffenhaus des Jahres ausgezeichnet wurde. Die Besitzer waren sehr stolz darauf.

Eines Tages arbeitete die Giraffe in ihrer mit allen Schikanen ausgestatteten Werkstatt im Souterrain und blickte aus dem Fenster. Da kam ein Elefant die Straße herunter und die Giraffe dachte: „Den kenne ich. Wir arbeiteten zusammen in einer Elternbeiratssitzung. Außerdem ist er ein hervorragender Handwerker. Ich denke, ich lade ihn ein, meine neue Werkstatt anzusehen. Vielleicht können wir sogar gemeinsam an einigen Projekten arbeiten.“ Also streckte die Giraffe ihren Kopf aus dem Fenster und lud den Elefanten ein, hinein zu kommen.

Der Elefant war sehr erfreut; er hatte gerne mit der Giraffe zusammen gearbeitet und freute sich darauf, sie näher kennen zu lernen. Außerdem hatte er von der Werkstatt gehört und wollte sie gerne sehen. So ging er zur Eingangstüre und wartete darauf, dass sie geöffnet wurde. „Kommen Sie herein, kommen Sie herein“, sagte die Giraffe. Aber sofort wurden sie vor ein Problem gestellt.

Der Elefant konnte zwar seinen Kopf durch die Türe stecken, konnte aber nicht weiter gehen. „Zum Glück haben wir die Türe erweiterbar gemacht, um mein Werkstattzubehör hereinbringen zu können“, sagte die Giraffe. „Geben Sie mir eine Minute, um mich um unser Problem zu kümmern.“ Sie entfernte einige Bolzen und Bretter, um den Elefanten einzulassen.

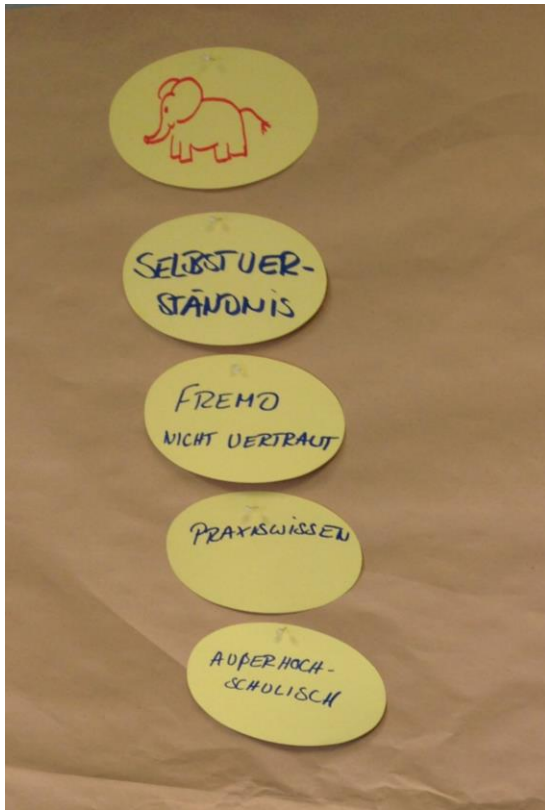
Die beiden Nachbarn tauschten glücklich ihre Schreinergeschichten aus, als die Frau der Giraffe ihren Kopf die Treppen hinunter streckte und ihren Ehemann rief: „Telefon, Liebling; es ist dein Chef.“ „Den Anruf nehme ich besser oben entgegen“, sagte die Giraffe zum Elefanten. „Bitte machen Sie es sich gemütlich, es könnte etwas dauern.“

Der Elefant blickte sich um, sah ein halbfertiges Werkstück auf der Drehbank in der hinteren Ecke und beschloss, es näher zu untersuchen. Als er sich durch den Durchgang, der zum hinteren Teil der Werkstatt führte, bewegte, hörte er ein verdächtiges Knirschen. Er trat zurück und kratzte sich am Kopf. „Vielleicht gehe ich doch zur Giraffe hoch“, dachte er. Doch als er die Stiegen hinauf ging, hörte er, wie die Stiegen zu krachen begannen. Er sprang herunter und fiel zurück gegen die Wand. Auch die begann zu bröckeln. Als er ganz bestürzt und benommen dasaß, kam die Giraffe die Stufen herunter. „Was um Himmels willen ist hier passiert?“ fragte die Giraffe erstaunt. „Ich habe versucht, es mir bequem zu machen“, sagte der Elefant.

Die Giraffe sah sich um. „Okay, ich sehe das Problem. Der Durchgang ist zu eng. Wir müssen Sie dünner machen. Es gibt ein Fitness-Studio in der Nähe. Wenn Sie einige Stunden nehmen, könnten wir Sie in die richtige Größe bringen.“ „Vielleicht“, sagte der Elefant und sah dabei nicht sehr überzeugt aus. „Und die Stiegen sind zu schwach, um Ihr Gewicht zu tragen“, fuhr die Giraffe fort, „Wenn Sie auch noch einen Ballett-Kurs nachts machen, bin ich sicher, wir bekommen Ihr Gewicht in den Griff. Ich würde mich wirklich darüber freuen. Ich habe Sie gerne hier.“ „Vielleicht“, sagte der Elefant. „Aber um ehrlich zu sein, bin ich nicht sicher, ob ein Haus, das für eine Giraffe konzipiert ist, jemals für einen Elefanten geeignet sein wird, außer es würden einige tiefgreifende Veränderungen gemacht.“

aus: Thomas, R. Roosevelt (1999): *Management of Diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus?* Wiesbaden: Gabler Verlag

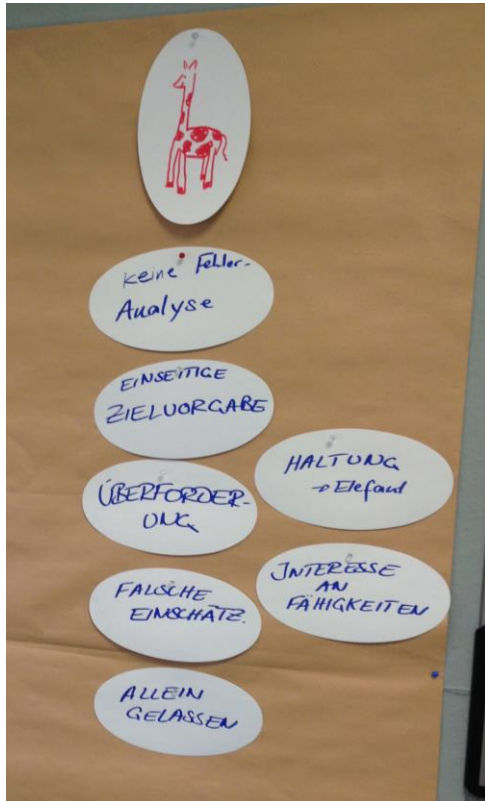
# Ergebnisse Diversity-Übung: Gruppe A



gruppenbezogene Charakteristika „Elefanten“

- \_ Der Elefant ist eingeladen für ein hochschulisches Studienangebot
- \_ Er ist naiv in das Haus gegangen
- \_ Er weiß wenig von sich selbst (Selbstverständnis, eigene Rolle)
- \_ Fühlt sich fremd und ist in einem Haus, welchen nicht für ihn gedacht war
- \_ Unbeabsichtigt kommt es durch ihn zu einer Selbst- und Fremdgefährdung
- \_ Er bringt Praxiswissen mit in das Haus Hochschule, was ihn reizt, hineinzugehen

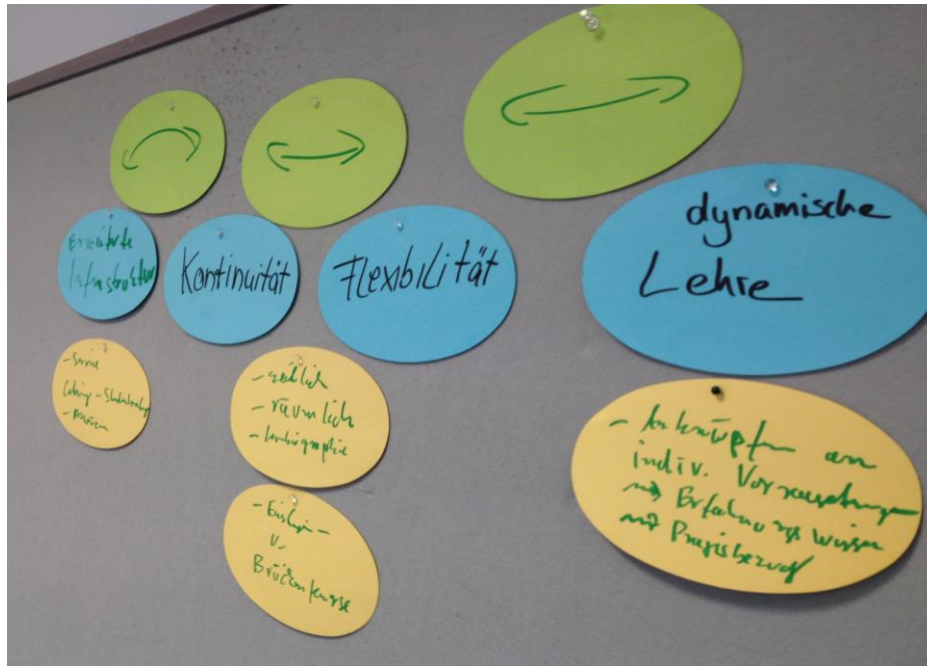
# Ergebnisse Diversity-Übung: Gruppe A



gruppenbezogene Charakteristika „Giraffen“

- \_ Die Giraffe steht für die Hochschule und ihre Akteure
- \_ Sie bietet eine schöne Willkommenskultur (breite/offene Türen)
- \_ Grundhaltung gegenüber dem Elefanten offen und positiv; Interesse an der Praxis
- \_ Falsche Einschätzung, fehlende Fehleranalyse (hatte den Elefanten in einem anderen Kontext kennengelernt) → überfordert mit Willkommenskultur
- \_ Erfüllt die Fürsorgepflicht nicht angemessen
- Fazit für Hochschulgestalter: Nicht nur der Elefant muss sich anpassen!

# Ergebnisse Diversity-Übung: Gruppe B



Komponenten für den Umbau „Haus Hochschule“

- \_ Komponenten: *erweiterte Infrastruktur* (Serviceleistungen, Anrechnung, Catering → zusätzliche Ressourcen), *Kontinuität* (Möglichkeit d. Aussetzens), *Flexibilität* (Anzahl der Module pro Semester) und *dynamische Lehre* (Berücksichtigung d. Biographie und d. berufl. Hintergrundes, Praxisbeispiele, Kommunikation) → miteinander zusammenhängend
- \_ Brücken- und Einsteigerkurse

# Die ‚Giraffe‘: Der Idealtypus eines deutschen Studierenden

- 25 Jahre alt,
  - unverheiratet und keine Kinder,
  - keine niedrige soziale Herkunft,
  - Inländer ohne Migrationshintergrund,
  - Hochschulzugangsberechtigung auf dem ersten Bildungsweg erworben,
  - Vollzeitstudium innerhalb der Regelstudienzeit,
  - gesund und ohne Behinderung
- „Männer mit hellem Teint und einem wehrfähigen Körper, aus privilegierten Gesellschaftsschichten“*
- (Schuetze/Slowey 2000, S. 12)

(Buß 2010, S. 125; angelehnt an Daten aus der 18. Sozialerhebung: Wolter et al. 2007)

# Diversity im Wissenschaftssystem

*„Das Wissenschaftssystem muss sich auf eine anhaltend hohe und zumindest mittelfristig noch steigende Zahl von Studierenden einstellen. Zugleich muss es sich **allen Bevölkerungsschichten und Altersgruppen** öffnen und **Strategien zur Verbesserung des individuellen Studienerfolgs** vor dem Hintergrund einer immer **ausgeprägteren Heterogenität der Studierendenschaft** entwickeln.“*

(Wissenschaftsrat 2013, S. 9)

- *unbegrenzt erscheinende **Fassettenbreite** studentischer **Verschiedenartigkeit***

(Viebahn 2009, S. 39)

# Sozialstatistische Zusammensetzung berufsbegleitender Studierender

*„Noch deutlicher vom Durchschnitt weicht die **soziale Mischung** der **berufsbegleitend Studierenden** ab (ebenfalls 1 % im Erststudium). Drei Viertel von ihnen sind – gemessen am Bildungsstand ihrer Eltern – „Studierende der **ersten Generation**“ (Bildungsherkunft: 56 % „mittel“, 20 % „niedrig“), ein doppelt-akademischer Hintergrund ist vergleichsweise selten (8 % Bildungsherkunft „hoch“).“*

(vgl. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks,  
Middendorff et al. 2012, S. 16)



# Exkurs: Innereuropäischer Vergleich

Grenzen zwischen grundständigem und weiterbildendem Bereich verwischen	GB FR US	Explizite Trennung in konsekutiv, nicht konsekutiv und weiterbildend	DE AT
Stärkerer Einbezug der Hochschulweiterbildung in die berufliche Bildung	FR FI GB	Klare Grenzziehungen zwischen beruflicher und akademischer Bildung	DE AT
Öffnung der Hochschulen für nicht traditionelle Zielgruppen	FI FR GB US	Starke Abschottung des Hochschulsystems gegenüber nicht traditionellen Studierenden	DE AT
Starke bzw. aufstrebende Aktivitäten im Bereich Accreditation of prior learning	FR GB US	Rigidität und Zurückhaltung gegenüber Accreditation of prior learning	DE AT

*Ergebnisse einer internationalen Vergleichsstudie zur Weiterbildung an Hochschulen (aus: Hanft 2013, S. 18)*

# Relevanz von Diversity-Kategorien im PuG-Verbundvorhaben

*„Ein zentraler Schwerpunkt des »PuG« Projekts ist es, bedarfsgesteuerte und nachfrageorientierte Studiengänge zu konzipieren mit dem institutionellen Anspruch, Lernorte mit **vielfältigen Schnittstellen zu heterogenen Bildungsbiographien** zu entwickeln.“*

(PuG-Homepage 2016)

# Relevanz von Diversity-Kategorien im PuG-Verbundvorhaben

## Zielgruppen:

- **Beruflich qualifizierte** Pflegekräfte in allen Settings der Gesundheitsversorgung;
- Pflegekräfte mit einer abgeschlossenen dreijährigen **Berufsausbildung** mit bzw. **ohne Hochschulzugangsberechtigung**; Berufstätige, die **neben dem Beruf** in Teilzeit studieren möchten;
- Personen mit **Familienpflichten**;
- **Wiedereinsteiger/innen** und **Berufsrückkehrer/innen**;
- **Bachelorabsolvent/inn/en**, die nach erster beruflicher Erfahrung berufsbegleitend einen Masterabschluss anstreben
- Studierende als **„social unit“**

# Relevanz von Diversity-Kategorien im PuG-Verbundvorhaben

Geschlecht

Sexuelle Orientierung

Sprache

Herkunft/Migrationshintergrund

Religion

Soziale Klasse/Schicht

Hautfarbe

(Nicht-)Beeinträchtigung

Alter/Generation

(vgl. Leiprecht 2011, S.1)

# Relevanz von Diversity-Kategorien im PuG-Verbundvorhaben

Geschlecht

Einkommen

**Vorwissen/Bildungsbiographie**

Herkunft/Migrationshintergrund

**Familienpflichten**

Soziale Klasse/Schicht

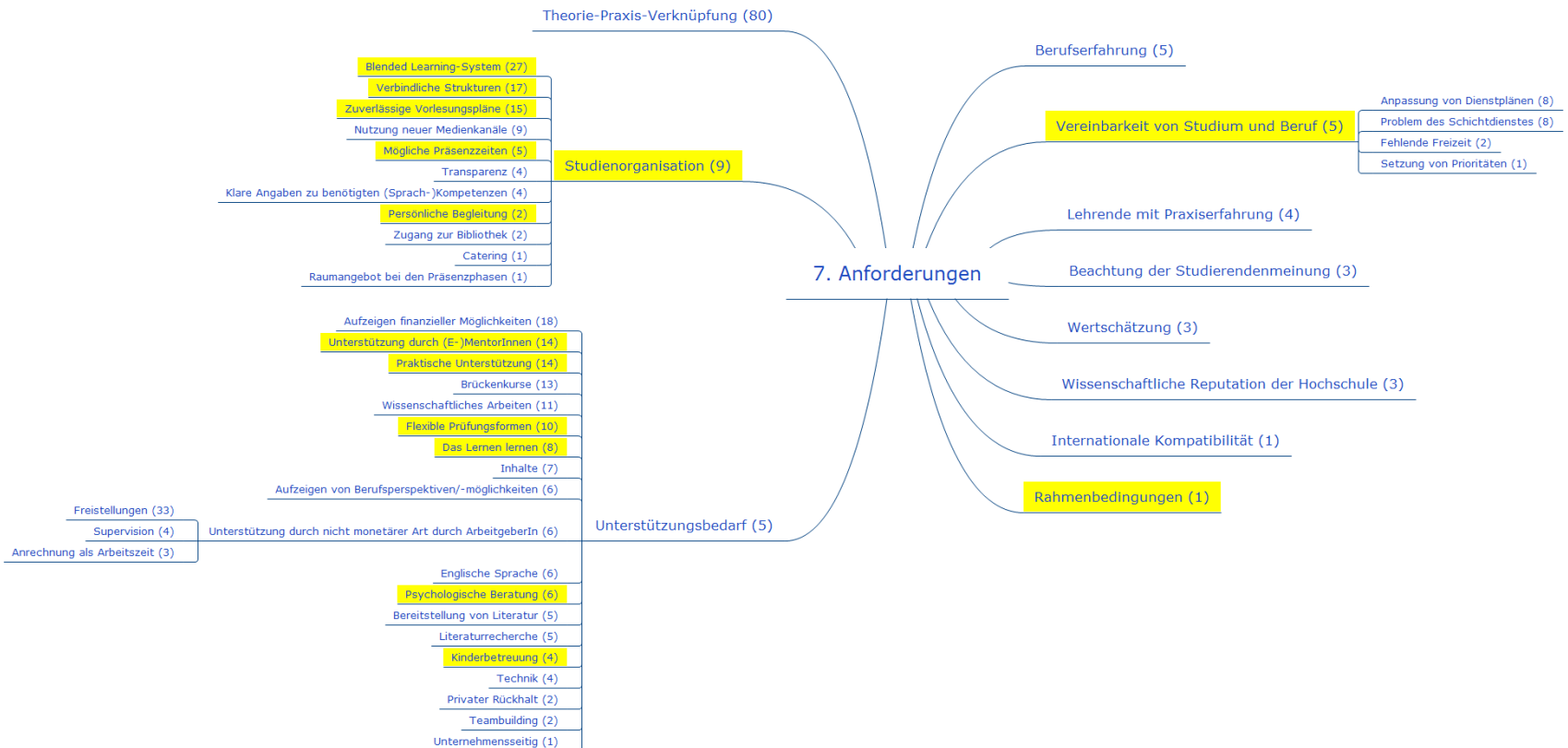
**Berufserfahrung**

(Nicht-)Beeinträchtigung

Alter/Generation

# Anforderungen der Nachfragenden

Ergebnisse der Zielgruppenanalyse bzgl. Anforderungen nicht-traditioneller, heterogener Studierender:



# Studierende mit Berufserfahrung

- Haben starkes Studieninteresse, hohe **Motivation und Leistungsbereitschaft**
- Ihre Studienwahl ist **bewusst** getroffen
- Können auf **Praxiserfahrungen** zurück greifen und diese mit **abstrakten Inhalten** verknüpfen
- Weisen ein arbeitsbezogenes **Selbstbewusstsein** auf → Effizienz- und Praxisanspruch
- Umgang mit **Motivationsproblemen** und **Arbeitsorganisation** gewohnt

(vgl. Seidel 2014, S. 74)

# Die Umsetzung von Chancengleichheit

- \_ Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bei der Wahl des Studienfachs,
- \_ Vermittlung von Strategien zur Organisation und Gestaltung von studentischen Lernprozessen,
- \_ Maßnahmen zur Förderung der intrinsischen Motivation der Studierenden,
- \_ Orientierung der Lernprozesse an beruflicher Praxis,
- \_ Unterstützung von Selbstorganisation und -management (Wildt 2001)



# Die Umsetzung von Chancengleichheit

- \_ Anpassung der Rahmenbedingungen (Teilzeitstudium, Studienfinanzierung),
- \_ Service-, Beratungs- und Betreuungsangebote,
- \_ Brückenkurse („sanfter Studieneinstieg“), Tutorensysteme,
- \_ interdisziplinäre Angebote
- \_ Berücksichtigung von Vorwissen (Pasternack/Wielepp 2013; Bülow-Schramm/Schulte 2013)
- **Ausrichtung des Studiums an der Lebensrealität der Studierenden**

# Diversity in den Qualitätsstandards

- \_ Das Ziel, exzellente Studiengänge anzubieten, ist nur durch die Beachtung des Diversity-Aspekts zu erreichen
- Diversity als ‚**Meta-Ebene**‘
- Unterschiedliche Diversity-Indikatoren finden sich in den Qualitätsstandards wieder

# Ausblick

- \_ Diversity als Regelfall; Studierende der PuG-Studiengänge weichen schon vom Grundkonzept von den ‚Giraffen‘ ab
- \_ Aber: Zielgruppe der Studierenden mit Berufserfahrungen haben auch enorme Potentiale, die zu nutzen sind
- Balance zwischen Homogenisierung der Studierenden und Akzeptanz und Nutzung von Diversity

# Literatur

- **Buß, Imke (2010):** *Diversity Management an deutschen Hochschulen – die Auswirkungen von Diversität auf Bildungsprozesse.* In: Jent, Nils/Vedder, Günther/Krause, Florian (Hrsg.): Zur Verbreitung von Diversity Management. München: Rainer Hampp Verlag, S. 121 – 197
- **Bülow-Schramm, Margret/Schultes, Konstantin (2013):** *Resümee: die Ernte unter Transfergesichtspunkten.* In: Bülow-Schramm, Margret (Hrsg.): Erfolgreich studieren unter Bologna-Bedingungen (S. 231-239). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- **Charta der Vielfalt (2013):** *Factbook Diversity. Positionen, Zahlen, Argumente.* URL: [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Bilddateien/Diversity\\_Tag/Factbook\\_Diversity.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Bilddateien/Diversity_Tag/Factbook_Diversity.pdf) (Stand: 21.03.2016)
- **Duden (2016):** *Diversity.* URL: <http://www.duden.de/woerterbuch/englisch-deutsch/diversity> (Stand: 21.03.2016)
- **Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2002):** *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity.* Alexandria: Soc for Human Resource Mgmt
- **Hanft, Anke (2013):** *Lebenslanges Lernen an Hochschulen – Strukturelle und organisatorische Voraussetzungen.* In: Hanft, Anke/Brinkmann, Katrin (Hrsg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf Lebenslanges Lernen, Münster u.a., S. 13-29

# Literatur

- **Hanft, Anke/Zawacki-Richter, Olaf/Gierke, Willi B. (2015):** *Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule.* Münster: Waxmann Verlag. Open Access unter: [https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user\\_upload/anrechnungsprojekte/Hanft\\_Zawacki-Richter\\_Gierke\\_Open\\_Access.pdf](https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/anrechnungsprojekte/Hanft_Zawacki-Richter_Gierke_Open_Access.pdf) (Stand: 16.03.2016)
- **Jackson, Susan E./May, Karen E./Whitney, Kristina (1995):** *Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams.* In: Guzzo, R. A./Salas, E.: *Team Effectiveness and Decision Making in Organizations.* San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- **Leiprecht, Rudolf (2011):** *Aufmerksam sein für Unterschiede, ohne die Menschen in Schubladen zu stecken... . Warum wir als Professionelle Sozialer Arbeit diversitätsbewusste Ansätze brauchen.* URL: <http://www.sw.fh-koeln.de/agiksa/Tagungen/ludwigsburg2010/Leiprecht-Aufmerksam-sein-fuer-Unterschiede.pdf> (Stand: 14.03.2016)
- **Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Poskowksy, Jonas/Kandulla, Maren/Netz, Nicolai (2012):** *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung.* URL: [http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20\\_hauptbericht\\_gesamt.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf) (Stand: 14.03.2016)

# Literatur

- **Pasternack, Peer/Wielepp, Franziska (2013):** *Der Umgang mit zunehmender Heterogenität der Studierenden.* HoF-Handreichungen. 2. Beiheft „die Hochschule“, 66–69. URL: [http://www.peer-pasternack.de/texte/HoF-Handreichungen2/17\\_Pasternack.pdf](http://www.peer-pasternack.de/texte/HoF-Handreichungen2/17_Pasternack.pdf) (Stand: 21.03.2016)
- **Schuetze, H.G. & Slowey, M. (2000):** *Traditions and new directions in higher education: a comparative perspective on non-traditional students and lifelong learning.* In H.G. Schuetze & M. Slowey (Hrsg.): *Higher Education and Lifelong Learners. International. Perspectives on Change.* London: Routledge Falmer, S. 3-24
- **Seidel, Susen (2014):** *Wenn Vielfalt Chance sein soll. Der produktive Umgang mit den Kompetenzen beruflich qualifizierter Studierender in Lehre und Studium.* In: Hanft, A./Zawacki-Richter, O./Gierke, W. (2015): *Herausforderung Heterogenität beim Übergang in die Hochschule.* Münster: Waxmann Verlag, S. 69-79
- **Viebahn, Peter (2009):** *Lernerverschiedenheit im Studium. Ein Konzept zu einer großen didaktischen Herausforderung.* *Das Hochschulwesen*, 57 (2), 38–44. URL: <http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-2-2009.pdf> (Stand: 16.03.2016)
- **Wildt, J. (2001):** *Hochschuldidaktische Aspekte einer Reform der Studieneingangsphase.* HIS-Veranstaltung „Übergang von der Schule in die Hochschule Zugang zum Studium zwischen ‚Markt‘ und ‚Recht auf Bildung‘“, 30.01.2001.
- **Wissenschaftsrat (2013):** *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems.* Drs. 3228-13. URL: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/3228-13.pdf> (Stand: 08.03.2016)
- **Wolter, Andrä et al. (2007):** *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006.* 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Bonn/Berlin.
- **Wolter, Andrä/Banscherus, Ulf/Kamm, Caroline/Otto, Alexander/Spexard, Anna (2014):** *Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung als mehrstufiges Konzept: Bilanz und Perspektiven.* In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 36. Jahrgang, 2014, Heft Nr. 4, S. 8-39