

Fischer, Helge; Köhler, Thomas

Digitale Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. Unterstützungsangebote und -strukturen

Fischer, Helge [Hrsg.]; Köhler, Thomas [Hrsg.]: Postgraduale Bildung mit digitalen Medien. Fallbeispiele aus den sächsischen Hochschulen. Münster u.a. : Waxmann 2014, S. 27-41. - (Medien in der Wissenschaft; 65)



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Fischer, Helge; Köhler, Thomas: Digitale Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. Unterstützungsangebote und -strukturen - In: Fischer, Helge [Hrsg.]; Köhler, Thomas [Hrsg.]: Postgraduale Bildung mit digitalen Medien. Fallbeispiele aus den sächsischen Hochschulen. Münster u.a. : Waxmann 2014, S. 27-41 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-105527

in Kooperation mit / in cooperation with:

WAXMANN
VERLAG GMBH
Münster · New York · München · Berlin



<http://www.waxmann.com>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Medien in der
Wissenschaft

GMW
Gesellschaft
für Medien in der
Wissenschaft e.V.



Helge Fischer, Thomas Köhler (Hrsg.)

Postgraduale Bildung mit digitalen Medien

Fallbeispiele aus den sächsischen Hochschulen

WAXMANN

Helge Fischer
Thomas Köhler (Hrsg.)

Postgraduale Bildung mit digitalen Medien

Fallbeispiele aus den sächsischen Hochschulen



Waxmann 2014
Münster • New York

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Medien in der Wissenschaft; Band 65

Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft e.V.

ISSN 1434-3436

ISBN 978-3-8309-2993-2

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2014

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Umschlagentwurf: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg

Titelbild: © Minerva Studio – www.fotolia.com

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhalt

Vorwort der Herausgeber zu Zielstellung und Struktur des Buches..... 7

1. Bestandsaufnahme

K. Wannemacher
Digitale Weiterbildungsangebote an deutschsprachigen Hochschulen 13

H. Fischer, T. Köhler
Digitale Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. Unterstützungsangebote
und -strukturen 27

2. Für die Praxis – analytische Grundlagen

S. Döring, N. Rose
Qualitätsentwicklung im E-Learning durch zielgruppengerechte
mediendidaktische Weiterbildung..... 45

H. Fischer
Medieneinsatz im Weiterbildungsmarketing 57

A. Lißner, J. Schulz
Abgespeichert und vergessen? Plädoyer für eine außeruniversitäre
Nachnutzung geförderter E-Learning-Projekte..... 81

3. Aus der Praxis

3.1 Erfahrungen beim Medieneinsatz im grundständigen Studium

G. Dammik, A. Hilbig, A. Proske
Learners-as-Designers. Ein innovatives Lehrkonzept zum aktiven Erwerb
von inhaltlichem und didaktischem Wissen..... 95

C. Brodhun, N. Seidel, E. Teich, T. Claus
Vom Eignungstest zum benutzergenerierten Assessment. E-Assessment
im Lernmanagementsystem OPAL..... 105

J. Kawalek, A. Stark, E. Schuster
Bereitstellung von Vorlesungsaufzeichnungen für alle Studierende einer
Hochschule: Herausforderungen und Erfahrungen..... 113

D. Schulze, D. Prescher, C. Loitsch, M. Spindler, G. Weber
Vorlesungsinhalte inklusive: Barrierefreiheit in virtuellen Lernumgebungen 121

A. Weller, S. Herbst, S. Albrecht, N. Kahnwald, T. Köhler
Unterstützung informellen Lernens Studierender. Möglichkeiten
studentischen Arbeitens mit Social Software..... 131

Inhalt

<i>T. Trautmann, P. Balzer</i> Zurück in die Zukunft: E-Learning wird wieder real.....	141
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----

3.2 Erfahrungsberichte beim Medieneinsatz in der akademischen Weiterbildung

<i>S. Löffler, S. Löffler, B. Weiler, G. Busch, C. Feja</i> Virtueller Rundgang durch die Anatomische Lehrsammlung	153
<i>A. Graefe, B. Weiler</i> Postgraduale Weiterbildung Toxikologie an der Universität Leipzig	161
<i>K. Jäger, R. Moros, A. Geißler, R. Gläser</i> Konzeption und Aufbau eines Blended-Learning-Weiterbildungskurses „Technische Chemie“ (tc-compact ^{BL}).....	169
<i>N. Seidel, S. Azizi Ghanbari</i> Hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung von Hochschullehrern OWL: Online-Wissen für die Lehre.....	177
<i>C. Jödicke, H. Bukvova, E. Schoop</i> Virtual-Collaborative-Learning-Projekte. Der Transfer des Gruppenlernens in den virtuellen Klassenraum.....	187
<i>J. Kožuško, I. Rudolph, J. Kuß, A. Abdel-Haq, H. Dietrich, S. Hebestadt, C. Weichelt, U. Morgenstern</i> E-Learning in der Biomedizinischen Technik: interdisziplinär, internetbasiert, interaktiv und lebenslang	199
<i>G. Rödel</i> Entwicklung des berufsbegleitenden Masterstudienganges „Change Management in der Wasserwirtschaft“	209

3.3 Erfahrungen beim Medieneinsatz außerhalb von Studium und Weiterbildung

<i>J. Neumann, A. Ueberschaer</i> Web 2.0 in der dualen Berufsausbildung. Der Online-Ausbildungsnachweis zur Stärkung der Lernortkooperation.....	219
<i>B. Mohamed, T. Köhler</i> Web 2.0-based learning. A pedagogical model of participatory media in e-research	227

Autorinnen und Autoren	235
-------------------------------------	-----

Digitale Weiterbildung an sächsischen Hochschulen

Unterstützungsangebote und -strukturen

Helge Fischer & Thomas Köhler (Medienzentrum, TU Dresden)

Abstract: Die wachsende Bedeutung der digitalen Weiterbildung an Hochschulen ist eine Antwort auf veränderte technologische, ökonomische und demografische Rahmenbedingungen der akademischen Bildung. Doch wie reagieren die Hochschulen des Freistaates Sachsen auf die Herausforderungen der digitalen Weiterbildung? Der vorliegende Beitrag skizziert hierzu IST-Stand und Perspektiven. Er präsentiert empirische Fakten zum Status quo der digitalen Weiterbildung an sächsischen Hochschulen und liefert Einblicke in hochschulspezifische Unterstützungsstrukturen. Zudem macht er die zukünftigen Herausforderungen im Bereich der digitalen, wissenschaftlichen Weiterbildung deutlich.

1 Erwartungen der Hochschulen an Weiterbildung – Dimensionen des Wandels

Im Konzept der digitalen Weiterbildung verschmelzen die hochschulpolitischen Debatten um den Bedeutungszuwachs der akademischen Weiterbildung im Kontext des Lebenslangen Lernens mit der fortschreitenden Einbeziehung digitaler Technologien in Forschung und Hochschullehre. Beide Entwicklungslinien werden durch Veränderungen gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Umweltfaktoren beeinflusst und sind Katalysatoren für Veränderungen des Hochschulsystems insgesamt. Um grundlegende Erwartungen von Hochschulen an digitale Weiterbildung zu verdeutlichen, soll die folgende Argumentation der Differenzierung zweier Perspektiven bzw. Dimensionen des Wandels folgen: dem institutionellen Wandel versus den ebenfalls in Veränderung begriffenen Merkmalen der Nutzer von Weiterbildung.

A) Institutioneller Wandel und Weiterbildung: Bereits 1999 schrieb Klaus Landfried, damaliger Präsident der deutschen Hochschulrektorenkonferenz, über seine Vision für die Veränderung von akademischer Bildung: „Virtualisierung von Bildung bedeutet den grenzenlosen Zugriff auf Wissensbestände unabhängig von Raum und Zeit, wobei das Wissen von real bestehenden Institutionen und vor allem Personen ablösbar ist.“ Für den Bereich der Weiterbildung untersuchte das Bildungsportal Thüringen 2002 in einer Studie Anforderungen an die akademische Weiterbildung

vor dem Hintergrund der Erwartungen potentieller Nutzer. Im Ergebnis dieser Marktstudie (Hausmann, 2002, S. 38) kommt der Autor bezüglich der Bedarfe betrieblicher Akteure an digitale Weiterbildungsangebote zu der deutlichen Feststellung:

„Mit dem sozialen Wandel in der Arbeitswelt korreliert ein hoher Innovationsdruck durch technologischen Wandel. Im Zeitalter von Telekommunikation ist auch das einstmals knappe Gut Bildung heutzutage überall und von überall konsumierbar. Die dazu passenden Lernstrategien stehen bereit und sind längst etablierte Formen der wissenschaftlichen Kommunikation geworden. Ein großer Markt ist mittlerweile um diese neuen Lernformen entstanden, wesentlich vorangetrieben durch den Absatzdruck einer hoch entwickelten Informationstechnologie, [...]. Akademische Weiterbildung ist daher verstärkt um den Anschluss an einen stürmischen und international umkämpften Markt bemüht. Von vielen Seiten unter Kostendruck geraten, müssen sich auch die Hochschulen verstärkt um ein marktgerechtes und -konformes Bildungsangebot bemühen, um nicht dauerhaft den Zugang zu materiellen und ideellen Ressourcen zu verlieren.“

Wenig später schreibt das DIW Berlin in einer Studie zur Breitbandnutzung, dass „Zentrale Anwendungen des eLearning [...] auf dem Gebiet der Weiterbildung angesiedelt [sind], des so genannten lebenslangen Lernens in der Wissensgesellschaft“ (Erber et al., 2004, S. 56) und beruft sich dabei auf Befunde internationaler Studien des Fraunhofer Instituts (2003) und der International Communication Association (Lievrouw et al., 2000). Die International Telecommunications Union (ITU) verweist auf den Bedarf einer engagierten politischen Unterstützung und bringt die Erwartungen zur Nutzung von Online-Lernen in pointierter Form zum Ausdruck: „The availability of always-on, low-cost, and high-quality education over the Internet will serve to stimulate broadband demand in the home. Introducing high-speed access in schools and other educational institutions has been shown (to) stimulate broadband take-up as a whole in a given economy“ (ITU, 2003, S. 58).

B) Merkmale der Nutzer von Weiterbildung: Mit Blick auf die Zielgruppe der Jugendlichen formulierte ebenfalls 1999 die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung: „Wir wollen, dass jeder Schüler die Chance bekommt, an einem PC mit Internetanschluss zu arbeiten, und das nicht nur alle zwei bis drei Wochen in einem Computerraum [...]. Die Informationstechnologien haben eine Schlüsselrolle“ (Bulmahn, 2004, S. 3). Im Jahr 2012 sind diese Jugendlichen Absolventen des Bildungssystems, also potenzielle Nutzer von (akademischen) Weiterbildungsangeboten. Im Hinblick auf ihre Kompetenz, Wissensbedarfe unter Nutzung von Online-Medien selbstgesteuert zu befriedigen, unterscheiden sie sich von der vorangehenden Generation erheblich. Deutlich wird dies, wenn man aktuelle Statistiken auswertet,

wie sie die CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) im September 2012 letztmalig für alle Mitgliedsländer der EU vorgelegt hat und zugleich darauf verweist, dass „ICT skills will become more and more critical in terms of getting and keeping a job and in managing everyday life“:

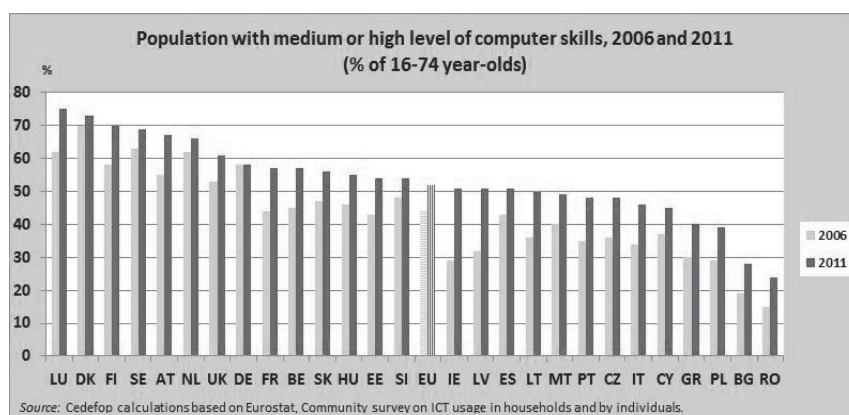


Abbildung 1: Entwicklung von ICT-Kompetenz in der EU;
Quelle: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20404.aspx>

Die Analyse der obigen Abbildung 1 macht mit Blick auf die potenziellen ICT-Nutzer in der Bundesrepublik Deutschland sowohl Chancen wie auch Herausforderungen deutlich: Sichtbar wird zuerst das bereits 2006 hohe Kompetenzniveau. Deutschland zählt in dieser Hinsicht zu den TOP 5 der hier erfassten 27 EU-Mitgliedsländer. Dieses hohe Ausgangsniveau wurde über die letzten fünf Jahre hinweg gehalten, d.h. nur hier stagniert der Anteil von Anwendern mit mittlerer bis hoher ICT-Kompetenz – während dieser im Rest Europas in den letzten fünf Jahren zugenommen hat. Dieser Befund lässt sich auch nicht als Deckeneffekt interpretieren, da Deutschland inzwischen auf Platz 8 abgerutscht ist, also nur noch geradeso im ersten Drittel rangiert.

Die o.g. Ausführungen zu diesen beiden Dimensionen des Wandels bilden den Rahmen unserer Erwartung an das Funktionieren akademischer Bildung, respektive Weiterbildung im Zeitalter der Online-Wissensgesellschaft. Wie sieht die Situation in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2012 aus – welche Möglichkeiten der Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote bieten sich und wie haben sich die Hochschulen auf die neuen Technologien und einer auf neue Weise mit digitalen Online-Medien sozialisierten Zielgruppe eingestellt? Weiterhin ist zu hinterfragen, wie diese stabil hohe ICT-Kompetenz, insbesondere beim vermehrten Einsatz von digitalen Technologien, das Weiterbildungsverhalten der Zielgruppe beeinflusst?

Um es vorwegzunehmen: Nur in sehr unzureichendem Maße sind die öffentlichen Hochschulen zu Akteuren auf dem Feld der Online-Weiterbildung geworden. Deutlicher sichtbar ist hingegen das Bemühen privater Anbieter akademischer Bildung bedarfsgerecht zu agieren. In der Tat sind bei den meisten öffentlichen Hochschulen kaum eigenständige Aktivitäten zu beobachten, die das Ziel verfolgen, digitale Weiterbildungsangebote zu einer Säule ihrer Tätigkeit zu machen, gleichberechtigt neben Forschung und grundständiger Ausbildung. Dementsprechend verwundert es nicht, dass die nunmehrige Präsidentin der HRK, Margret Wintermantel, 2010 schreibt: „Die Hochschulrektorenkonferenz begreift das Web 2.0 als Herausforderung [...] in Forschung, Lehre und Verwaltung. [...] Hochschulen sollten diese Entwicklung nicht nur wahrnehmen, sondern selbst aktiv werden.“

Wie reagiert der Freistaat Sachsen auf diese Herausforderung? In ungewöhnlicher Weise hat die sächsische Landesregierung seit dem Jahr 2006 versucht, neue Handlungsoptionen zu finden, um auf sich verändernde Bedarfe der Weiterbildung im Hinblick auf Zielgruppen und Vermittlungswege zu reagieren. Auf Basis klar definierter Indikatoren wurde ein deutschlandweit einzigartiges Programm im Bereich akademischer Weiterbildung im Europäischen Sozialfonds (ESF) angesiedelt, um innovative und gleichzeitig in der Anwendung wirksame Beispiele des Einsatzes digitaler Weiterbildungsangebote an sächsischen Hochschulen zu initiieren. Im Jahr 2012 hat sich daraus eine Landschaft von Vorhaben aus nahezu allen Wissensgebieten entwickelt, die zudem die besonderen Kompetenzen nahezu aller Hochschulen des Freistaates Sachsen, sowohl öffentlicher als in einigen Fällen auch privater, erschließt. Innerhalb dieses ESF-Förderbereiches wurde das Projekt Q2P (Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der postgradualen Weiterbildung) als Querschnittsvorhaben zur Unterstützung von Hochschulangehörigen bei der Entwicklung digitaler Weiterbildungsangebote etabliert. Bevor in Abschnitt 4 des vorliegenden Beitrages die ESF-geförderten Weiterbildungsprojekte und das Querschnittsvorhaben Q2P im Detail vorgestellt werden, erfolgt zunächst die Skizzierung des IST-Standes der akademischen (digitalen) Weiterbildung an den sächsischen Hochschulen.

2 (Digitale) Weiterbildungsangebote in Sachsen – eine Bestandsanalyse

Zur Identifizierung und Charakterisierung vorhandener digitaler und traditioneller Weiterbildungsangebote sächsischer Hochschulen wurde im Zeitraum Dezember 2012 bis Januar 2013 eine Internetrecherche auf den Websites der staatlich-öffentlichen Universitäten (Technische Universität Dresden; Technische Universität Chem-

nitz; Technische Universität Bergakademie Freiberg; Universität Leipzig sowie Internationales Hochschulinstitut Zittau) und der Fachhochschulen (Fachhochschule Zittau/Görlitz; Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden; Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig; Hochschule Mittweida sowie Westsächsische Hochschule Zwickau) durchgeführt (Fischer et al., 2013). Die Recherche konzentrierte sich dabei insbesondere auf jene Qualifizierungsangebote, die sich explizit an Graduierte und/oder berufserfahrene Akademiker richten und dazu dienen, für den Arbeitsmarkt relevante Kompetenzen zu vermitteln. Die Klassifizierung von Qualifizierungsmaßnahmen als Weiterbildungsangebot basierte auf den Angaben der jeweiligen Anbieterhochschule, d.h. es wurden solche Angebote erfasst, die explizit als Weiterbildungsangebote ausgewiesen waren. Ob und inwiefern die einzelnen Maßnahmen tatsächlich zur Weiterbildung dienen, wurde nicht überprüft. Die erfassten Maßnahmen wurden anhand ihrer Fachspezifika, Methode, Zielgruppe, Kooperationspartner und Formen des Medieneinsatzes charakterisiert. Weiterbildungsangebote, die sich ausdrücklich und ausschließlich an Mitarbeiter der Hochschulen richten und damit zur Kompetenzentwicklung des Hochschulpersonals dienen, wurden nicht erfasst. Da sich die Recherche auf verfügbare Informationen von Hochschul- und Fakultätswebsites konzentrierte, besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Trotz dieser methodischen Defizite ergibt die Recherche ein differenziertes Bild über die Weiterbildungsaktivitäten der sächsischen Universitäten und Fachhochschulen sowie über die Spezifika der vorhandenen Weiterbildungsangebote.

Insgesamt wurden durch die Recherche 404 Weiterbildungsangebote sächsischer Universitäten und Fachhochschulen identifiziert. Ein Großteil davon entfielen auf die Technische Universität Dresden (124 Angebote) und die Universität Leipzig (144 Angebote). Unter den Fachhochschulen waren die Hochschule Zittau/Görlitz mit 21 und die Hochschule Mittweida mit 18 Angeboten am stärksten vertreten. Innerhalb der Bestandsanalyse wurden die recherchierten Weiterbildungsangebote in Studiengänge, Kurse und Einzelveranstaltungen differenziert. Weiterbildende Studiengänge zeichnen sich durch eine formalisierte Struktur und die Vergabe akademischer Abschlüsse (Bachelor, Master, Diplom) aus. Im Gegensatz dazu fasst die Kategorie Kurse alle kleinteiligeren Angebote zusammen, mit denen kein akademischer Abschluss einhergeht – unabhängig von deren Umfang und Zertifizierungsform. Angebote, die sich maximal über einen Tag erstrecken, wurden als Einzelveranstaltungen erfasst. Unter der Perspektive dieser Kategorisierungen lassen sich 112 Angebote als weiterbildende Studiengänge, 189 Kurse (47 Prozent) und 103 Einzelveranstaltungen herauskristallisieren. 44 der hier erfassten Studiengänge entfallen auf die Technische Universität Dresden, gefolgt von der Hochschule für Musik und Theater Leipzig mit 21 Angeboten und der Universität Leipzig sowie der Hochschule Mittweida mit jeweils 15 weiterbildenden Studiengängen. Die übrigen Hochschulen sind mit 1 bis 5 weiterbildenden Studienangeboten vertreten. Annähernd die Hälfte aller

Weiterbildungsangebote sind Kurse. Jeweils ein Viertel fällt auf die Veranstaltungsarten Studium und Einzelveranstaltungen. Damit stellen Kurse die mit Abstand größte Gruppe in der Kategorie der Veranstaltungsart dar.

Ein weiteres Untersuchungsmerkmal ist der Einsatz digitaler Medien in den Weiterbildungsangeboten. Insbesondere für die berufsbegleitende, akademische Qualifizierung bieten digitale Medien durch die Flexibilisierung von Bildungsangeboten besondere Potenziale. 345 (85%) aller untersuchten Angebote wurden als berufsbegleitend deklariert. Gerade für diese Angebote kann der E-Learning-Einsatz unterstützende Möglichkeiten für zeit- und ortsunabhängiges Lernen bieten. Daher überrascht es, dass unter allen Weiterbildungsangeboten (n=404) nur 54 medienbasierte Weiterbildungen zu finden sind. Ca. 61 Prozent aller mediengestützten Weiterbildungsangebote (n=54) finden in Form von Kursen und ungefähr 39 Prozent über ein weiterführendes Studium statt. Es existieren keine Einzelveranstaltungen, die mediengestützt angeboten werden. Bei der Betrachtung der Veranstaltungsformate mediengestützter Weiterbildungsangebote verteilen sich 37 Prozent auf reine Online-Angebote und 63 Prozent auf Blended-Learning-Angebote. Eine Erklärung für die geringe Anzahl mediengestützter Angebote kann in der Untersuchungsmethodik liegen: Nur solche Angebote, bei denen durch den Anbieter der Verweis auf die Nutzung digitaler Medien explizit erfolgt, wurden der Rubrik „medienbasiert“ zugeordnet. Daraus lassen sich jedoch keine Aussagen ableiten, ob bzw. inwiefern innerhalb der übrigen Angebote digitale Medien eingesetzt werden. Allerdings überrascht, dass reine Online-Angebote oder überwiegend auf Medieneinsatz basierende Weiterbildungsangebote (bspw. Blended-Learning-Angebote) nur einen ausgesprochen geringen Teil des gesamten Angebotsspektrums ausmachen. Wenn überhaupt, so wird hauptsächlich in Weiterbildungskursen explizit auf den Medieneinsatz verwiesen. Weiterbildende Studiengänge, deren konstituierendes Merkmal der Einsatz digitaler Werkzeuge ist, sind an den sächsischen Hochschulen hingegen gegenwärtig Ausnahmereischeinungen.

Allerdings muss deutlich herausgestellt werden, dass laufende ESF-Weiterbildungsprojekte, die sich gegenwärtig noch im Entwicklungsstadium befinden, nicht erfasst wurden. Da die ESF-Förderrichtlinien den Einbezug digitaler Medien zur Erstellung von weiterbildenden Qualifizierungsmaßnahmen explizit fordern, ist nach Abschluss der Förderperiode (nach 2013) von einer Zunahme digitaler Weiterbildungsangebote auszugehen.

3 Servicestrukturen für die digitale Weiterbildung

Um den Einsatz digitaler Medien in der akademischen Weiterbildung systematisch zu fördern, sind Servicestrukturen notwendig, die sowohl medien- als auch weiterbildungsspezifische Dienstleistungen anbieten. Weiterbildungsspezifische Dienstleistungen sollten dabei die essentiellen Handlungsfelder des Bildungsmanagements abdecken, wie beispielsweise Qualitätsmanagement, Marketing, Controlling. Grundlage für die Definition geeigneter Dienstleistungsangebote im Medienbereich können u.a. die umfangreichen im Auftrag des Bildungsportal Sachsen sowie des BMBF im Projekt PRO-eL¹ durchgeführten Fallstudien (Köhler & Neumann, 2011; Köhler et al., 2007) und Analysen zur Etablierung des E-Learning an den Hochschulen des Freistaates sein (Fischer, 2012). Im Ergebnis zeigt sich, dass es geeigneter organisationaler Formen für eine institutionelle Verankerung online-gestützter Vermittlungsformen an den Hochschulen bedarf (Köhler et al., 2010; Fischer & Schwendel, 2009; Neumann, 2008). Trotz bestehender institutioneller Strukturen – von den hochschulinternen Zentren für Weiterbildung über die hochschulexterne Weiterbildungsfirmen u.a. Akteuren – gibt es gegenwärtig an den bzw. im Umfeld der sächsischen Hochschulen keine Dienstleister, die den komplexen Anforderungen während der Konzeption, Produktion und Verstetigung digitaler Weiterbildungsangebote gerecht werden. Vielmehr können Hochschulangehörige lediglich punktuell auf spezialisierte hochschulspezifische, -übergreifende oder -externe Services zur Realisierung einzelner Arbeitsschritte in der Weiterbildungswertschöpfung zugreifen:

- Medien- und E-Learning-Zentren können Weiterbildungsakteure bei der Erstellung und beim Einsatz digitaler Medien in Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Sie sind jedoch i.d.R. auf die Anforderungen des grundständigen Studiums spezialisiert und weniger auf die akademische Weiterbildung.
- Weiterbildungszentren verstehen sich zwar häufig als Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen für das eigene Hochschulpersonal, können Weiterbildungsakteure allerdings zumindest bei der Verbreitung von Angeboten sowie der Teilnehmerakquise punktuell unterstützen.
- Marketing- und Pressestellen verantworten die Außendarstellung der Hochschulen und ihrer (Studien-)Angebote. Sie können daher für die Bekanntmachung neuer, akademischer Weiterbildungsangebote hilfreich sein.
- Einige Fakultäten oder Fachbereiche verfügen über eigene Alumni- oder Weiterbildungsverantwortliche. Deren wertvolle Dienste bzgl. Durchführung von

¹ Im Rahmen des Projektes PRO-eL wurden von 2005 bis 2008 Organisationsstrukturen und Dienstleistungsprozesse für die Verstetigung von E-Learning an Hochschulen analysiert und konzipiert.

Weiterbildungsmaßnahmen oder Teilnehmerakquise stehen jedoch i.d.R. nicht allen Hochschulangehörigen zur Verfügung.

- Hochschulspezifische Weiterbildungs- und Transfergesellschaften² sind Institutionen, die u.a. die Vermarktung von Weiterbildungsangeboten (insbesondere von Weiterbildungsstudiengängen) verantworten. Allerdings verstehen sie sich weniger als Beratungsinstitutionen zur Unterstützung von Hochschullehrenden, die eigene Weiterbildungsangebote konzipieren.
- Hochschulübergreifende Dienstleister³ bieten i.d.R. hoch spezialisierte Dienstleistungen an (z.B. IT-Dienste, Hochschuldidaktik), können jedoch die Breite an Anforderungen, die sich bei der Konzeption, Durchführung und Vermarktung von Weiterbildungsaktivitäten ergeben, nicht abdecken.
- Hochschulexterne Verwertungs-, Fach- oder Weiterbildungsinstitutionen oder -gesellschaften sind geeignete Ansprechpartner hinsichtlich Vermarktung von Weiterbildungsangeboten und der Akquise von Teilnehmern (siehe der Beitrag von Lißner & Schulz in diesem Band). Allerdings sind sie, was ihre Geschäftstätigkeiten angeht, zu weit vom Hochschulalltag entfernt und können Hochschulangehörigen bei ihren Weiterbildungsinitiativen nur sehr eingeschränkt unterstützen.

Die Ausführungen in den beiden letzten Abschnitten machen die Defizite aktueller Servicestrukturen und -angebote bezüglich der wirksamen Unterstützung von Hochschullehrenden entlang der gesamten Weiterbildungswertschöpfung – von der Angebotskonzeption bis zur Vermarktung – deutlich. An dieser Stelle setzt das ESF-Verbundvorhaben Q2P an, welches im Mittelpunkt der nachfolgenden Ausführungen steht und im Detail dargestellt wird.

4 Das Verbundvorhaben „Q2P“

Um den Bedarf der sächsischen Wirtschaft nach geeigneten Fachkräften aufzugreifen, das strukturelle Wachstum der sächsischen Wirtschaft zu dynamisieren und die Entwicklung der Innovationskraft des Freistaates Sachsen zu fördern, stellte das sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst von 2008 bis 2013 ein Budget von 27 Mio. Euro für die „Entwicklung von Konzepten, Auf- und Ausbau von Strukturen und Netzwerken postgradualer Bildung, insbesondere unter Nutzung

2 Beispielsweise die Dresden International University GmbH, die TUCed GmbH in Chemnitz, das Zentrum für angewandte Forschung und Technologie (ZAFT) e.V. an der HTW Dresden oder das Institut für Technologie- und Wissenstransfer (ITWM) der Hochschule Mittweida.

3 Beispielsweise die BPS Bildungsportal Sachsen GmbH oder das Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen (HDS).

neuer Medien“ (SMWK, 2009, S. 26) aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung. Damit sollen digitale Medien zum immanenten Bestandteil von akademischen Weiterbildungsangeboten in Sachsen werden.

Derzeit werden in diesem ESF-Vorhabenbereich 18 Weiterbildungsprojekte gefördert (Stand: Januar 2013). Sechs weitere Projekte wurden bereits abgeschlossen. Die Laufzeiten der Projekte variieren zwischen sechs und 36 Monaten. Das durchschnittliche Fördervolumen beträgt etwa 512.000 Euro mit einer Streuung von 59.500 bis 2,1 Mio. Euro. Die in diesem Rahmen entwickelten Bildungsangebote unterscheiden sich hinsichtlich Struktur, Inhalt und Methoden und reichen von einzelnen Online-modulen bis hin zu Masterstudiengängen. Innerhalb der laufenden und abgelaufenen Projekte (n=24) wurden in acht Projekten weiterbildende Masterstudiengänge, in 17 Projekten Weiterbildungskurse und in 23 Projekten digitale Bildungsmodule (Lernsoftware), die zur Erweiterung bereits bestehender Weiterbildungsangebote führen oder als Einzelanwendungen bereitgestellt werden, entwickelt. In dieser Hinsicht können die Hochschulen von der Modularisierung der Studiengänge profitieren, da sie die Lerninhalte zwar einerseits an diese Struktur anpassen müssen, sich dadurch aber andererseits auch die Möglichkeit ergibt, Weiterbildungsangebote in Modulform zu entwickeln, die außeruniversitär bspw. als Zertifikatkurse angeboten werden können. Der Großteil der Bildungsinhalte orientiert sich an wirtschaftlichen, technischen und pädagogischen (Aus- und Weiterbildungs-)Inhalten, um der strukturellen Zielstellung von ESF-Maßnahmen – Behebung des regionalen Fachkräftemangels – gerecht zu werden.

Für die Gestaltung von qualitativ hochwertigen mediengestützten Weiterbildungsangeboten in diesem ESF-Vorhabenbereich müssen die Projektverantwortlichen komplexe Entscheidungen im Spannungsfeld von Fachprofil, Technologie, Didaktik und Wirtschaftlichkeit treffen. Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass die Mitarbeiter von Weiterbildungsprojekten die Angebotsentwicklung i.d.R. aus ihrer Perspektive als Fachwissenschaftler vorantreiben. Sie besitzen nur selten ausgewiesene Kompetenzen im Bereich des Weiterbildungsmanagement und/oder der professionellen Medienproduktion. Um die unterschiedlichen Voraussetzungen der Akteure zu harmonisieren und bestehende Defizite zu kompensieren sowie um die Qualität und die Nachhaltigkeit der zu erwartenden Ergebnisse der referenzierten ESF-Weiterbildungsprojekte zu fördern, wurde Q2P (www.q2p-sachsen.de) als Querschnittprojekt für die gesamte Förderlinie etabliert. Ziel von Q2P ist, die Akteure der postgradualen Weiterbildung bei zentralen Fragestellungen rund um den Medieneinsatz zu unterstützen. Q2P steht den Akteuren der beteiligten Projekte sowohl im technischen als auch im konzeptionell-didaktischen Bereich sowie bei der Organisation nachhaltiger und wirtschaftlicher Betriebsmodelle beratend zur Seite und stellt diesen frei zugängliche Schulungsangebote zur Verfügung (Fischer & Rose, 2012; Fischer et al., 2011).

4.1 Projektstruktur

Q2P ist als Verbundprojekt konzipiert. Verbundpartner sind das Medienzentrum (<http://mz.tu-dresden.de>) der Technischen Universität Dresden und die BPS Bildungsportal Sachsen GmbH (www.bps-system.de). Das Medienzentrum, als hochschulische E-Learning-Serviceeinheit, verfügt über ausgewiesene Kompetenzen bei der Entwicklung von multimedialen Lehr- und Lernangeboten in Verbindung mit didaktischen, konzeptionellen und ökonomischen Fragestellungen. Die BPS Bildungsportal Sachsen GmbH ist, als hochschulübergreifender E-Learning-Dienstleister, verantwortlich für die Entwicklung und Bereitstellung zentraler E-Learning-Infrastrukturen (z.B. LMS) und fungiert deshalb als Kompetenzknoten für technische Fragestellungen. Als Bestandteil der Initiative Bildungsportal Sachsen ist Q2P unmittelbar mit dem Arbeitskreis E-Learning der LRK Sachsen verknüpft, um Rückkoppelung der Entwicklung des Projektes in die Hochschulentwicklung Sachsens und eine Beteiligung aller E-Learning- und Weiterbildungsakteure der sächsischen Hochschulen zu gewährleisten.

4.2 Dienstleistungsportfolio

Die Q2P-Dienstleistungen verfolgen das Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“. Hochschulangehörige sollen in die Lage versetzt werden digitale Weiterbildungsangebote eigenständig zu entwickeln und diese nachhaltig bereitzustellen. Das Dienstleistungsportfolio reicht von der individuellen Betreuung einzelner Weiterbildungsprojekte im Sinne eines Projektcoachings, bis hin zur Bereitstellung von standardisierten Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung. Die inhaltliche Gestaltung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen orientiert sich an der Wertschöpfung digitaler Weiterbildungsangebote – von der Angebotskonzeption bis hin zur Vermarktung. Dabei kommen im Wesentlichen drei unterschiedliche Vermittlungsformate zum Einsatz: 30-60minütige Webinare werden zur Sensibilisierung der Weiterbildungsakteure für relevante Themenstellungen rund um den Medieneinsatz in der Weiterbildung und zur Vermittlung von Überblickswissen eingesetzt. Die Vertiefung ausgewählter Themenstellungen und die Vermittlung von Handlungswissen erfolgt anhand ganztägiger Workshops. Zusätzlich werden Selbstlernmaterialien in Form von Anleitungen, Checklisten und Online-Tutorials bereitgestellt, um Mitarbeitern von Weiterbildungsprojekten das selbstgesteuerte Lernen zur Lösung aktueller Probleme des Projekt- bzw. Weiterbildungsalltages zu ermöglichen. Neben der Kompetenzentwicklung werden die Vernetzung der Weiterbildungsakteure untereinander sowie die Vernetzung von Weiterbildungsakteuren und hochschulischen Dienstleistungseinrichtungen (siehe Abschnitt 2) explizit gefördert. Q2P befindet sich nicht in Konkurrenz zu den bestehenden hochschulischen Dienstleistungsstrukturen im Bereich der akademischen Weiterbildung, sondern ergänzt diese und fungiert als Wegweiser bzw.

Schnittstelle zwischen Weiterbildungsakteuren und den referenzierten Dienstleistern. So werden anhand von regelmäßig erscheinenden Newslettern Weiterbildungsakteure über relevante Entwicklungen im Bereich der digitalen Weiterbildung informiert.

In der Projektlaufzeit von 2010 bis 2013 wurden durch die Q2P-Mitarbeiter, neben der individuellen Beratung von Weiterbildungsprojekten, folgende quantifizierbare Leistungen erbracht (Stand: Juni 2013): Es wurden 24 Webinare zu technischen, didaktischen, organisatorischen und ökonomischen Aspekten der digitalen Weiterbildung durchgeführt. Die Webinaraufzeichnungen werden über das Bildungsportal Sachsen (https://bildungsportal.sachsen.de/weiterbildung/selbstlernangebote/webinare/index_ger.html) allen Weiterbildungs- und E-Learning-Interessierten sächsischer Hochschulen zur Verfügung gestellt. Mit den Webinaren wurden im Durchschnitt etwa 50-60 Personen erreicht (als Live-Teilnehmer oder Rezipienten der Webinaraufzeichnungen). Es wurden zudem acht Präsenzveranstaltungen für die Wissensvertiefung oder die Vernetzung von Weiterbildungsakteuren durchgeführt. Im Durchschnitt wurden diese Veranstaltungen von 15-25 Personen besucht. Das entwickelte Online-Tutorial (E-Learning-Starterkit) beschreibt relevante Arbeitsschritte und Gestaltungsansätze beim Medieneinsatz in der postgradualen Weiterbildung und wird pro Monat von etwa 50-80 Personen genutzt, wie Web-Analysen belegen. Für bis zu 70 Teilnehmer aus den sächsischen Hochschulen organisierte Q2P bisher drei Netzwerkveranstaltungen. 122 Personen aus der sächsischen Weiterbildungs- und E-Learning-Community (Stand: Juni 2013) erhielten 19 Newsletter, welche in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis E-Learning der LRK Sachsen erstellt wurden. Insgesamt ist eine hohe Bekanntheit und Nutzungsintensität der Q2P-Dienste durch die sächsischen Weiterbildungsakteure zu verzeichnen.

5 Herausforderungen der digitalen Weiterbildung

Im Rahmen der Projektbearbeitung wurden systematische Bedarfserhebungen durchgeführt, die den gegenwärtigen Status quo im Bereich der digitalen Weiterbildung an sächsischen Hochschulen widerspiegeln. Seit 2010 werden einmal pro Jahr Vertreter aller laufenden ESF-Weiterbildungsprojekte schriftlich oder telefonisch zu den aktuellen Problemstellungen und zukünftigen Herausforderungen im Projektalltag befragt. Hinzu kommen zahlreiche individuelle Beratungsgespräche, deren inhaltliche Schwerpunkte ebenfalls schriftlich fixiert wurden. Die nachfolgend präsentierten Quintessenzen der Befragungen und Projekterfahrungen verdeutlichen die zukünftigen Herausforderungen zur Förderung der digitalen Weiterbildung mit Blick auf die

Gestaltung von Hochschulstrukturen, Anreizinstrumenten und Personalentwicklungsmaßnahmen.

5.1 Hochschulstrukturen

Hochschulmanager sollten der akademischen Weiterbildung im Allgemeinen und der digitalen Weiterbildung im Speziellen mehr Gewicht einräumen und die hochschulspezifischen Dienstleistungsstrukturen und -angebote auf diesen Bildungsbezug zuschneiden. Zwar wird die Relevanz der Weiterbildung für die Entwicklungen der sächsischen Hochschulen regelmäßig betont, Weiterbildungsverantwortliche erhalten jedoch – nach eigenen Aussagen – nur unzureichende Unterstützung bei der Entwicklung und Etablierung von Angeboten. Dies lässt sich u.a. mit der fehlenden Passfähigkeit von hochschulischen Dienstleistungsstrukturen (siehe Kapitel 2) begründen: Zwar haben Weiterbildungsakteure die Möglichkeit auf zahlreiche Unterstützungsangebote zuzugreifen, beispielsweise auf Dienste von Didaktik-, Medien- und/oder E-Learning-Zentren usw., allerdings liegen deren Kernkompetenzen im Bereich der grundständigen Ausbildung. Somit gilt es das Angebots- und Kompetenzspektrum vorhandener Dienstleistungsstrukturen zu erweitern. Ebenso ist es notwendig die Sichtbarkeit vorhandener Dienstleistungsangebote zu erhöhen. Ganzheitliche Beratungsangebote sollten geschaffen werden, die nicht in Konkurrenz zu bestehenden Dienstleistungen treten, sondern diese um spezielle Aspekte der Weiterbildung erweitern und als Wegweiser fungieren, um Weiterbildungsakteure auf die Vielfalt an Unterstützungsleistungen innerhalb der eigenen Hochschule aufmerksam zu machen.

5.2 Anreizinstrumente

Trotz des großzügigen Volumens des ESF-Vorhabenbereiches „Postgraduale Weiterbildung“ (27 Mio. Euro) war die Anzahl eingereicherter Anträge aus den sächsischen Hochschulen niedriger als erhofft, d.h. finanzielle Zuwendungen allein sind als Anreizinstrumente nicht ausreichend. Vermutlich halten Faktoren im Regelwerk des Hochschulbetriebes die Lehrenden von verstärktem Engagement im Weiterbildungsbereich ab, wie beispielsweise die hohe Lehrbelastung, verbunden mit der fehlenden Anrechenbarkeit von Weiterbildungsaktivitäten auf Lehrdeputate. Diese Vermutungen decken sich mit den Feststellungen von Meyer-Guckel et al. (2008).

Um den besonderen Herausforderungen bei der nachhaltigen Etablierung von Weiterbildungsangeboten gerecht zu werden, sollte insbesondere die Gestaltung finanzieller Anreizinstrumente überdacht werden. Aktuelle Fördermaßnahmen konzentrieren sich ausschließlich auf die Angebotsentwicklung, jedoch kaum auf die nachgelagerten Phasen der Vermarktung bzw. Verbreitung. Die Erfahrungen zeigen jedoch

deutlich, dass gerade in späteren Phasen der Weiterbildungswertschöpfung eine verstärkte Unterstützung von Weiterbildungsakteuren und ein verstärkter Mitteleinsatz (z.B. für Marketing und Teilnehmerakquise) notwendig sind. Förderinstrumente sollten dem Rechnung tragen und auch die Vermarktung vorhandener Weiterbildungsangebote unterstützen. Überlegenswert ist beispielsweise die Belohnung erfolgreich durchgeführter Weiterbildungsaktivitäten durch Zuwendung von Mitteln oder Vergabe von Weiterbildungsawards, um einerseits Good-Practice sichtbar zu machen und andererseits die Weiterentwicklung und Vermarktung bestehender Angebote zu fördern.

5.3 Personalentwicklung

Maßnahmen der Personalentwicklung dienen dazu die Motivation zur Entwicklung von Weiterbildungsangeboten zu steigern und die dazu notwendigen Kompetenzen auf- und auszubauen. Ein erhöhtes Engagement im Weiterbildungsbereich setzt institutionelle Anreizmechanismen voraus wie beispielsweise die Vergabe von Fördermitteln, positive Effekte auf die berufliche Laufbahn oder die Arbeitsentlastung durch Deputatsanrechnung von Weiterbildungsaktivitäten. Für die Unterstützung der Akteure während der Umsetzung von Weiterbildungsinitiativen sind bedarfsorientierte Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zu etablieren. Dabei gilt es insbesondere den Paradigmenwechsel von der Angebots- hin zur Nachfrageorientierung, der sich beim Übergang von akademischer Ausbildung (grundständiges Studium) zur Weiterbildung vollzieht, deutlich voranzustellen. Weiterbildungsakteure durchlaufen i.d.R. wissenschaftsbezogene Qualifikations- und Karrierewege und sind somit als Wissenschaftler sozialisiert. Sie kennzeichnet ein hohes Interesse an der Wissenschaftsdisziplin, welche sie vertreten. Eine wichtige Herausforderung der akademischen Weiterbildung besteht in der Übersetzung von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen einer Fachdisziplin in praxistaugliches Handlungswissen eines definierten Berufsspektrums und dessen Vermittlung anhand bedarfsorientierter und finanziell tragfähiger Vermittlungsformate. Für die damit verbundenen Aufgaben gibt es an sächsischen Hochschulen derzeit keine Qualifizierungsangebote, sodass Weiterbildungsakteure gezwungen sind, die dafür notwendigen Kompetenzen selbst auf- und auszubauen. Inhaltlich sollten Maßnahmen der Kompetenzentwicklung daher Themenstellungen des Weiterbildungsmanagements (z.B. Qualitätssicherung, Bildungsmarketing und -controlling etc.) aufgreifen. Methodisch sind flexible und modulare Vermittlungsformate zu bevorzugen, die den Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Erfahrungen von Hochschulangehörigen gerecht werden.

6 Zusammenfassung

Die vorangegangenen Ausführungen liefern ein differenziertes Bild über den Status quo und die Entwicklungsperspektiven der digitalen Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. Mit der Etablierung von Instrumenten zur finanziellen Förderung von Weiterbildungsangeboten unter Einbezug digitaler Medien wurde der richtige Weg eingeschlagen. Der Vorhabenbereich „Postgraduale Bildungsangebote“ im Rahmen der ESF-Förderung hat das Spektrum digitaler Weiterbildungsangebote an den Hochschulen des Freistaates Sachsen nachhaltig erweitert und zudem Anknüpfungspunkte für notwendige zukünftige Aktivitäten offenbart. Nun sind Hochschulmanager und politische Entscheider aufgerufen den eingeschlagenen Weg fortzuführen und ihrerseits durch Etablierung von geeigneter Unterstützungsstrukturen, Anreizinstrumenten sowie Maßnahmen der Personalentwicklung die Entwicklung digitaler Weiterbildungsangebote weiter voranzutreiben.

Literatur

- Bulmahn, E. (2004). Vorwort. In: BMBF: *Förderprogramm Neue Medien in der Bildung. Lehr- und Lernsoftware*. Bonn, Referat Öffentlichkeitsarbeit.
- CEDEFOP (2012). *Entwicklung von ICT-Kompetenz in der EU*. Verfügbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/articles/20404.aspx> [15.09.2012].
- Erber, G., Köhler, T., Lattemann, C., Preissl, B., Rentmeister, J. (2004). *Rahmenbedingungen für eine Breitbandoffensive in Deutschland*. Deutsches Institut für Wirtschaft, Berlin.
- Fischer, H. (2012): *Know Your Types! Konstruktion eines Bezugsrahmens zur Analyse der Adoption von E-Learning-Innovationen in der Hochschullehre*. Dissertationsschrift. TU Dresden/ University of Bergen. Verfügbar unter: <http://hdl.handle.net/1956/5849> [15.09.2012].
- Fischer, H., Köhler, T., Heinz, M., Möbius, K. & Müller, M. (2013). Empirische Befunde zur mediengestützten Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. In: Köhler, T. & Kahnwald, N. (Hrsg.): *Online Communities: Enterprise Networks, Open Education and Global Communication*. 16. Workshop GeNeMe'13. Dresden: TUDpress. (237-247).
- Fischer, H. & Rose, N. (2012). *Das Projekt Q2P – Zentrale Unterstützungsangebote für den Medieneinsatz in der akademischen Weiterbildung*. Proceedings zur Jahrestagung für Gemeinschaften in Neuen Medien, 5. Oktober 2012, TU Dresden (im Druck).
- Fischer, H., Rose, N. & Köhler, T. (2011). E-Learning in der postgradualen Weiterbildung an sächsischen Hochschulen. In: Köhler, T. & Neumann, J. (Hrsg.): *Wissensgemeinschaften. Digitale Medien – Öffnung und Offenheit in Forschung und Lehre*. Münster: Waxmann. (304-314).
- Fischer, H. & Schwendel, J. (2009). *E-Learning an sächsischen Hochschulen. Strukturen, Projekte, Einsatzerfahrungen*. Dresden. TUDpress.

- Fraunhofer-Institut für Integrierte Publikations- und Informationssysteme IPSI (2003). *Gemeinsam online lernen – Weiterbildungsanbieter plädieren für Betreuung und Kooperation der Teilnehmer*. Verfügbar unter: <http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/24915/> [20.09.2012].
- Hausmann, C. (2002). *Bildungsportal Thüringen – Konkurrenzanalyse*. Abschlussbericht. apropro! Analyse Prognose Projektmanagement, Weimar.
- ITU (2003). *Birth of Broadband. ITU Internet Reports*. Hrsg.: ITU, September 2003, Geneva.
- Köhler, T., & Neumann, J. (2011). *Organisation des E-Learning*. Band 2. Empirische Untersuchungen; Dresden, TUDpress.
- Köhler, T., Neumann, J. & Jentzsch, D. (2007). *Organisation des E-Learning*. Band 1. Ausgangsanalyse am Beispiel der TU Dresden; Dresden, TUDpress.
- Köhler, T., & Neumann, J. & Saupe, V. (2010). Organisation des Online-Lernens; In: Issing, L. J. & Klimsa, P. (Hrsg.): *Online-Lernen. Ein Handbuch für das Lernen mit Internet*. München, Oldenbourg Wissenschaftsverlag (2. korrigierte Auflage).
- Landfried, K. (1999/2009): Vortrag auf der Hochschultagung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Sylt, 03.09.2009.
- Lievrouw, L. A., Bucy, E., Frindte, W., Gershon, R., Haythornthwaite, C., Köhler, T., Metz, J. & Sundar, S. S. (2000). Current Research in New Media: An Overview of Communication and Technology; In: Gudykunst, W. (ed.): *Communication Yearbook 24*.
- Meyer-Guckel, V., Schönfeld, D., Schröder, A-K., & Ziegele, F (2008): *Quartäre Bildung – Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen*. Essen: Stifterverband für deutsche Wissenschaft.
- Neumann, J. (2008). *Organisationsmodelle im E-Learning. Unterstützungsstrukturen für E-Learning an Hochschulen des Freistaates Sachsen*. Dissertation im Fachgebiet Bildungstechnologie an der TU Dresden.
- SMWK (2009). *Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben in den Bereichen Hochschule und Forschung im Freistaat Sachsen* (RL ESF Hochschule und Forschung) vom 24.06.2008.
- Wintermantel, M. (2010). Vorwort; In: HRK-Handreichung Herausforderung WEB2.0: *Beiträge zur Hochschulpolitik* 11/2010.