

▶ REAKTIONEN NICHT-TRADITIONELL STUDIERENDER AUF INNOVATIVE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Eine Evaluationsstudie in der berufsbegleitenden Weiterbildung

Dr. Andreas Gegenfurtner (Dipl.-Päd. (Univ.)), Dr. Martina Reitmaier-Krebs (M.A.), Dr. Karina Fisch (Dipl.-Päd. (Univ.)), Christine Bomke (M.A.), Andreas Oswald (FAE), Christine Resch (Dipl.-Bw. (FH)), Nina Schwab (B.A.), Lina Spagert (B.A.), Gabriele Weng (M.A.), Alexander Zitt (Dipl.-Ing. MT), Wolfgang Stern

Abstract

Wie reagieren Teilnehmende in berufsbegleitenden Weiterbildungen auf neue, innovative Angebote? Diese Frage ist Gegenstand einer Studie im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts DEG-DLM (Deggendorfer Distance Learning Modell). Eine Stichprobe von 64 Teilnehmenden wurde mittels quantitativer Fragebogenerhebung post-hoc nach ihren Reaktionen auf die besuchten Weiterbildungsangebote befragt. Die Ergebnisse geben Hinweise auf die Weiterentwicklung didaktischer Lehr-Lern-Formate für zukünftige Kohorten nicht-traditionell Studierender in den berufsbegleitenden Weiterbildungen der Technischen Hochschule Deggendorf.

How do participants of off-the-job training programs react on new and innovative training formats? This question is addressed in a study that is part of the BMBF-funded research project DEG-DLM (Deggendorfer Distance Learning Modell). A sample of 64 participants completed a quantitative survey examining their post-hoc reactions about the training programs they attended. The results tend to indicate how didactical scenarios in learning and instruction can be further developed for non-traditional student cohorts in off-the-job training programs offered at Technische Hochschule Deggendorf.

Einleitung

Forscherguppen weltweit investieren beträchtliche Ressourcen, um innovative Formate für berufsbegleitende Weiterbildungsangebote zu entwickeln (Baldwin, Ford & Blume, 2017; Fisch & Reitmaier, 2015; Gegenfurtner, 2011; Quesada-Pallarès & Gegenfurtner, 2015). Die Herausforderung dabei ist, das didaktische Konzept an die besonderen Herausforderungen nicht-traditionell Studierender zielgruppenspezifisch anzupassen (Coenen, Fisch, Oswald, Reitmaier & Seifert, 2015; Schuetze & Slowey, 2002; Testers, Gegenfurtner, & Brand-Gruwel, 2015). Nicht-traditionell Studierende besitzen einige Charakteristika, die sie von grundständig Studierenden unterscheiden (Gegenfurtner & Vauras, 2012; Marshall, Nolan & Newton, 2016; Philips & Philips, 2016). Nach einer Klassifikation von Wolter und Geffers (2013) sind dies zum Beispiel:

- Alter: Die Studierenden sind zu Studienbeginn mindestens 25 Jahre alt
- Teilnahme: Personen einer spezifischen, an der Hochschule unterrepräsentierten Gruppe wie z.B. mit Migrationshintergrund
- Lebenslauf: Personen mit eher unkonventionellem Bildungsweg wie beispielsweise die Aufnahme eines Studiums nach einer Ausbildung

und längerer beruflicher Praxis oder nach einer Familienphase

Gerade für nicht-traditionell Studierende sind berufsbegleitende Angebote interessant, um Beruf und Familie mit dem Studium vereinbaren zu können. Berufsbegleitende Studienangebote an Hochschulen sind Weiterbildungen oder Studiengänge, die Teilnehmende besuchen, während sie einer regulären Beschäftigung nachgehen (Arnold & Pätzold, 2011). Die Lernaktivitäten finden oft an Urlaubstagen oder nach Feierabend statt. Für die Teilnehmenden ergeben sich durch das Studium bzw. die Weiterbildung zusätzliche Anforderungen, die mit beruflichen oder familiären Pflichten konfliktieren können (Marshall et al., 2016; Stoessel, Ihme, Barbarino, Fisseler, & Stürmer, 2015;) und zu einer geringeren Beschäftigung mit den Lerninhalten oder sogar zu einem Kursabbruch bzw. Drop Out führen können (Schmidt, 2011). Durch den Abbruch des Studiums bzw. der Weiterbildungsmaßnahme ergeben sich nicht nur für die Teilnehmenden negative Folgewirkungen in Form geringeren Wissens bzw. fehlender Qualifikation (Arnold & Pätzold, 2011). Auch die Arbeitgeber bzw. die Anbieter von Weiterbildungsangeboten sehen sich durch den Abbruch der Kursteilnahme mit organisatorischen und monetären Defiziten konfrontiert (Philips & Philips, 2016).

Für diese Zielgruppe entwickelt das Projekt DEG-DLM (Deggendorfer Distance Learning Modell zur Stärkung der Region Niederbayern und der Förderung der akademischen Weiterbildung in ländlich strukturierten Gebieten) verschiedene Weiterbildungsangebote. Das Konzept des Projekts ist exemplarisch in Abbildung 1 dargestellt. Konkret wurden drei Weiterbildungsangebote entwickelt: ein Bachelor-Studiengang in Kindheitspädagogik, ein Zertifikatsangebot zu Technischer Betriebswirtschaft und ein Brückenkurs in Mathematik. Diese Angebote wurden unter dem Dach des LernCenter-Konzepts entwickelt. Das LernCenter-Konzept bietet den Teilnehmenden zeitliche und räumliche Flexibilität, sowie Freiraum für individuelles Lernen nach eigenem Lerntempo. Daneben bietet die Wei-

terbildung aber auch in wohnortnahen Präsenzveranstaltungen bzw. videobasierten Webkonferenzen den direkten, persönlichen Austausch für soziales Lernen durch die Interaktion der Teilnehmenden untereinander und zwischen Lehrenden und Teilnehmenden. Die Kombination aus Präsenzlehre an der Weiterbildungsstätte mit ubiquitären, computerunterstützten Lernformen scheint geeignet, zeitliche und räumliche Flexibilität mit direktem, sozialem Austausch zu verknüpfen und so berufliche, familiäre und weiterbildungsspezifische Anforderungen gleichermaßen zu berücksichtigen (Coenen et al., 2015; Fisch & Reitmaier, 2016; Gegenfurtner, Fisch, & Reitmaier-Krebs, 2017; Gegenfurtner et al., 2013; Zitt & Oswald, 2017).



Abbildung 1. Das Deggendorfer Distance Learning Modell, kurz DEG-DLM.

Aus Sicht der Evaluationsforschung ist besonders die Frage interessant, wie die Teilnehmenden auf diese entwickelten innovativen Angebote für berufsbegleitende Weiterbildung reagieren. Diese Reaktionen können Aufschluss darüber geben, wie die Angebote qualitativ weiterentwickelt und für kommende Kohorten optimiert werden können. Ziel dieser Evaluationsstudie war daher, zu untersuchen, wie nicht-traditionell Studierende auf drei neu entwickelte, berufsbegleitende Weiterbildungsangebote reagieren. Diese Reaktionen beinhalten neben Zufriedenheit und empfundener Schwierigkeit auch den Workload und die Transfermotivation der Teilnehmenden. Eine detaillierte Auflistung der Skalen bietet der folgende Absatz.

Methoden

An der Studie nahmen insgesamt 64 Personen teil (darunter 9 Personen des Brückenkurses Mathematik, 23 Personen des Bachelorstudiengangs Kindheitspädagogik und 32 Personen des Zertifikats Technische Betriebswirtschaft). Alle Teilnehmenden nahmen freiwillig an den Weiterbildungen teil, was die Transferleistung unterstützen kann (Gegenfurtner et al., 2016).

Um die Studie zu kontextualisieren, sind an dieser Stelle mehr Informationen zu DEG-DLM zielführend. Das Projekt DEG-DLM an der Technischen Hochschule Deggendorf wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen“ gefördert. Ziel von DEG-DLM ist dabei die Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines innovativen Distance-Learning-Modells, welches die Vorteile digitaler Lernformen und erfolgreicher didaktischer Konzepte im Rahmen des LernCenter-Konzepts kombiniert. Ein zentraler Baustein der didaktischen Konzepte ist die MultiGrade-MultiLevel - Methode (MGML; Girg et al., 2012). An zwei Standorten der Hochschule wurden LernCenter aufgebaut, in Deggendorf und in Grafenau, die es Weiterbildungsinteressierten erlauben, heimatnah Vorlesungen zu besuchen und trotzdem in einer Lehrveranstaltungssituation zu studieren, die die verschiedenen Komponenten einer akademischen Ausbildung beinhalten.

Die Teilnehmenden füllten dabei einen Fragebogen aus, der die Reaktionen auf das Weiterbildungsangebot anhand der folgenden Kriterien erfasste: (1) Zufriedenheit mit der Weiterbildung, (2) Schwierigkeit der Inhalte, (3) Nützlichkeit der Inhalte für den



Beruf, (4) Wissenszuwachs, (5) subjektiv empfundener Workload und (6) die Motivation, das Gelernte im Beruf anzuwenden. Zusätzlich wurden der (7) objektive Workload und (8) die demographischen Faktoren erhoben. Die Auswertungen sind derzeit noch nicht abgeschlossen und beinhalten explorative Faktoranalysen und multivariate Regressionen.

Implikationen

Die Ergebnisse haben zweierlei Implikationen. Die wissenschaftlichen Implikationen konzentrieren sich dabei insbesondere auf die in der Evaluationsforschung noch unterrepräsentierte Zielgruppe nicht-traditionell Studierender (Marshall et al., 2016; Gegenfurtner et al., 2010; Schuetze & Slowey, 2002). Konkret ist für die Weiterbildungs-forschung interessant, in welchem Ausmaß die Reaktionsdimensionen Zufriedenheit, Schwierigkeit, Nützlichkeit, Wissenszuwachs und Workload die empfundene Transfermotivation unabhängig von der Dauer der Weiterbildung (Laine & Gegenfurtner, 2013) oder des situationalen Interesses (Knogler et al., 2015) präzisieren.

Die praktischen Implikationen fokussieren dabei auf die Anwendung der Forschungsergebnisse für die Weiterentwicklung berufsbegleitender Weiterbildungen (Baldwin et al., 2017; Philips & Philips, 2016; Schuetze & Slowey, 2002; Siewiorek & Gegenfurtner, 2010). Die Studie ist daher insbesondere relevant in Bezug auf die Frage, inwieweit die bestehenden didaktischen Formate im Bachelorstudiengang Kindheitspädagogik, im Zertifikatsangebot Technische Betriebswirtschaft und im Brückenkurs Mathematik verändert und zielgruppenspezifisch für zukünftige Teilnehmerkohorten an der Technischen Hochschule Deggendorf optimiert werden können (Coenen et al., 2015; Fisch & Reitmaier, 2016).

Literatur

Arnold, R. & Pätzold, H. (2011). Weiterbildung und Beruf. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung* (S. 653-664). Berlin: Springer.

Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. A. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly*, 28, 17-28.

Coenen, A., Fisch, K., Oswald, A., Reitmaier, M. & Seifert, I. (2015). Ist- und Bedarfsanalyse im Rahmen des Projekts DEG-DLM. Deggendorf: Technische Hochschule Deggendorf.

Fisch, K. & Reitmaier, M. (2016). Flexibles Lernen. Didaktisches Konzept im Projekt DEG-DLM. Deggendorf: Technische Hochschule Deggendorf.

Gegenfurtner, A. (2011). Motivation and transfer in professional training: A meta-analysis of the moderating effects of knowledge type, instruction, and assessment conditions. *Educational Research Review*, 6, 153-168.

Gegenfurtner, A., Fisch, K., & Reitmaier-Krebs, M. (2017, März). Disziplinäre Fachkultur als Einflussgröße auf die studentische Akzeptanz von E-Learning-Angeboten an Hochschulen. Vortrag auf der 12. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschul-forschung, Hannover.

Gegenfurtner, A., Könings, K. D., Kosmajac, N., & Gebhardt, M. (2016). Voluntary or mandatory training participation as a moderator in the relationship between goal orientations and transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 20, 290-301.

Gegenfurtner, A., & Vauras, M. (2012). Age-related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education. *Contemporary Educational Psychology*, 37, 33-46.

Gegenfurtner, A., Vauras, M., Gruber, H., & Festner, D. (2010). Motivation to transfer revisited. In K. Gomez, L. Lyons, & J. Radinsky (Eds.), *Learning in the disciplines: ICLS2010 proceedings* (Vol. 1, pp. 452-459). Chicago, IL: International Society of the Learning Sciences.

Gegenfurtner, A., Veermans, K., & Vauras, M. (2013). Effects of computer support, collaboration, and time lag on performance self-efficacy and transfer of training: A longitudinal meta-analysis. *Educational Research Review*, 8, 75-89.

Girg, R., Lichtinger, U. & Müller, T. (2012). Lernen mit Lernleitern. Unterrichten mit der MultiGrade-MultiLevel-Methodology (MGML). Immenhausen: Prolog.

Knogler, M., Harackiewicz, J. M., Gegenfurtner, A., & Lewalter, D. (2015). How situational is situational interest? Investigating the longitudinal structure of situational interest. *Contemporary Educational Psychology*, 43, 39-50.

Laine, E., & Gegenfurtner, A. (2013). Stability or change? Effects of training length and time lag on achievement goal orientations and transfer of training. *International Journal of Educational Research*, 61, 71-79.

Marshall, C. A., Nolan, S. J. & Newton, D. P. (2016). Widening participation, higher education and non-traditional students. New York: Springer.

Phillips, J. J. & Phillips, P. P. (2016). Handbook of training evaluation and measurement methods (4. Auflage). London: Routledge.

Quesada-Pallarès, C., & Gegenfurtner, A. (2015). Toward a unified model of motivation for training transfer: A phase perspective. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 18, 107-121.

Schmidt, B. (2011). Dropout in der Erwachsenenbildung. Zeitschrift für Pädagogik, 57, 203-213.

Schuetze, H. G. & Slowey, M. (2002). Participation and exclusion: A comparative analysis of non-traditional students and lifelong learners in higher education. Higher Education, 44, 309-327.

Siewiorek, A., & Gegenfurtner, A. (2010). Leading to win: The influence of leadership style on team performance during a computer game training. In K. Gomez, L. Lyons, & J. Radinsky (Eds.), Learning in the disciplines: ICLS2010 proceedings (Vol. 1, pp. 524-531). Chicago, IL: International Society of the Learning Sciences.

Stoessel, K., Ihme, T. A., Barbarino, M.-L., Fisseler, B., & Stürmer, S. (2015). Sociodemographic diversity and distance education: Who drops out from academic programs and why? Research in Higher Education, 56, 228-246.

Testers, L., Gegenfurtner, A., & Brand-Gruwel, S. (2015). Motivation to transfer learning to multiple contexts. In L. Das, S. Brand-Gruwel, K. Kok, & J.

Walhout (Eds.), The school library rocks: living it, learning it, loving it (pp. 473-487). Heerlen: IASL.

Wolter, A. & Geffers, J. (2013). Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen - Ausgewählte empirische Befunde. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Zugriff am 07.12.2014. Verfügbar unter http://www.offene-hochschulen.de/download/2013-11-18_OH_Thematischer%20Bericht_Zielgruppen-lebenslangen-Lernens_Formatiert.pdf

Zitt, A., & Oswald, A. (2016). Technik-Konzept. Deggendorf: Technische Hochschule Deggendorf.

Fördergeber



Ein Projekt von



Dr. Andreas Gegenfurtner (Dipl.-Päd. (Univ.))

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-725
E-Mail: andreas.gegenfurtner@th-deg.de





Dr. Martina Reitmaier-Krebs (M.A.)

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-631
E-Mail: martina.reitmaier-krebs@th-deg.de



Dr. Karina Fisch (Dipl.-Päd. (Univ.))

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-424
E-Mail: karina.fisch@th-deg.de



Christine Bomke (M.A.)

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-619
E-Mail: christine.bomke@th-deg.de



Andreas Oswald (FAE)

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-686
E-Mail: andreas.oswald@th-deg.de



Christine Resch (Dipl.-Bw. (FH))

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-423
E-Mail: christine.resch@th-deg.de

**Nina Schwab (B.A.)**

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-595
E-Mail: nina.schwab@th-deg.de

**Lina Spagert (B.A.)**

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-424
E-Mail: lina.spagert@th-deg.de

**Gabriele Weng (M.A.)**

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-769
E-Mail: gabriele.weng@th-deg.de

**Alexander Zitt (Dipl.-Ing. MT)**

Technische Hochschule Deggendorf
Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-175
E-Mail: alexander.zitt@th-deg.de

**Wolfgang Stern**

Technische Hochschule Deggendorf
Leitung Institut für Qualität und Weiterbildung (IQW)
Dieter-Görlitz-Platz 2
94469 Deggendorf

Tel.: +49 (0)991 3615-149
E-Mail: wolfgang.stern@th-deg.de

