



Ostbayerische Technische Hochschule
Angebot



REGENSBURG



Instrument zur Evaluation von nachhaltiger Wirksamkeit von berufsbegleitenden Weiterbildungen an der Hochschule

Entwicklungshintergrund und Anmerkungen zur Implementierung des
OTH mind Evaluationsinstruments in der Weiterbildungspraxis an
Hochschulen

2020

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Michael Hellwig

17.09.2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Entwicklungshintergrund im Projekt OTH mind	3
3. Allgemeine Hinweise und Empfehlungen für den Einsatz des Evaluationsinstruments in der Weiterbildungspraxis	5
3.1 Evaluationsgegenstand/-ziele	5
3.2 Selektive Auswahl von Messkriterien	5
3.3 Formative vs. summative Evaluation	5
3.4 Zeitpunkt der Evaluierung	6
3.5 Ebene der Evaluierung (Studiengang- vs. Modulebene)	6
4. Das Evaluationsinstrument – Messkriterien im Detail	6
4.1 Kriterien für nachhaltige Wirksamkeit	6
4.2 Wahrgenommene Bedingungsfaktoren für nachhaltige Wirksamkeit	8
4.3 Weitere Hintergrundvariablen	9
5. Schlussbemerkung	10
Literaturverzeichnis	11
Impressum	12

Instrument zur Evaluation von nachhaltiger Wirksamkeit von berufsbegleitenden Weiterbildungen an der Hochschule

Entwicklungshintergrund und Anmerkungen zur Implementierung des OTH mind Evaluationsinstruments in der Weiterbildungspraxis an Hochschulen

1. Einleitung

Weiterbildung an Hochschulen zeichnet sich durch eine prägende wissenschaftliche Fundierung von berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten aus. Hierfür stehen Fachwissen, Personal und Infrastruktur der Hochschule bereit, auf die bei der Entwicklung, Organisation und Durchführung der Bildungsangebote zurückgegriffen wird. Davon erwächst bei verschiedenen Beteiligten die Erwartung, verschiedenen Qualifizierungsbedarfen in der Region auf akademische Weise gerecht zu werden. Diese Erwartungen sind mannigfaltig: Nicht nur die Teilnehmenden der Weiterbildungen, sondern auch die entsprechenden Arbeitgeberunternehmen sowie die Hochschule selbst verknüpfen mit dem Weiterbildungsangebot verschiedene Erwartungen, die mit der Teilnahme bzw. Durchführung erreicht werden sollen (Banscherus, Pickert & Neumerkel, 2016; Hellwig & Schroll-Decker, 2019). Diesbezüglich stehen Weiterbildungszentren an Hochschulen als externe Bildungsanbieter vor der Herausforderung, Aussagen über den Nutzen treffen zu können, den eigene Qualifizierungsangebote in der beruflichen Praxis entfalten können. Nur so lassen sich Reichweite und Zielgruppen des eigenen Bildungsportfolios richtig einschätzen und strategisch langfristig weiterentwickeln (Seitter, 2018).

Im Rahmen der begleitenden Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Projekt OTH mind #transfergestalten wurden verschiedene Entwicklungs- und Implementierungsbemühungen verfolgt, die Antwort auf die Frage geben sollten, wie sich nachhaltige Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung unter realen und operativen Bedingungen ermitteln lässt. Daraus entstand neben wichtigen Erkenntnissen auch ein Evaluationsinstrument, das für verschiedene

zukünftige Evaluierungsbemühungen bezüglich der nachhaltigen Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung genutzt werden kann. In der vorliegenden Handreichung werden relevante Hintergrundinformationen zum Evaluationsinstrument vorgestellt: die Entwicklung des Instruments im Rahmen der begleitenden Evaluationsforschung im Projekt OTH mind, Anmerkungen zur Implementierung des Instruments in der Weiterbildungspraxis an Hochschulen sowie Erläuterungen zu den im Instrument aufgegriffenen Messkriterien.

2. Entwicklungshintergrund im Projekt OTH mind

Das Verbundprojekt OTH mind förderte im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen“ von 2015 bis 2020 die Entwicklung von Strukturen und Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an den Ostbayerischen Technischen Hochschulen Regensburg und Amberg-Weiden. Die begleitende Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Teilprojekt OTH mind #transfergestalten am Standort Regensburg verfolgte in diesem Rahmen seit 2018 das Ziel, nachhaltige Wirksamkeit von wWB-Angeboten an der OTH Regensburg genauer zu ermitteln. Daraus sollten Informationen für Veränderungsprozesse innerhalb der Weiterbildung an der Hochschule gewonnen werden. Das Forschungs- und Evaluationsdesign wurde hierfür in drei Phasen aufgeteilt, innerhalb derer auch das Evaluationsinstrument entwickelt und angepasst wurde (Abbildung 1).



Abbildung 1. Phasen der Evaluations- und Begleitforschung in OTH mind

In einer ersten Teilstudie (**1. Phase**) wurden im Rahmen einer qualitativen Befragung unterschiedliche Sichtweisen verschiedener Stakeholder systematisch erfasst und verglichen. Im Zeitraum von 2018 bis 2019 wurden hierfür insgesamt vier Stakeholdergruppen auf Angebots- (Weiterbildungsverantwortliche, Lehrpersonen) und Nachfrageseite (Teilnehmende aus drei berufsbegleitenden MINT-Studiengängen, Unternehmensvertreter*innen) qualitativ interviewt. Die Daten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und induktiv zu Kategorien zusammengefasst. Das Ergebnis sind fünf stakeholderübergreifende Oberkategorien, die die Frage nach den Kriterien für nachhaltige Wirksamkeit von Weiterbildungsangeboten beantworten¹ (Tabelle 1). Die Kategorien wurden im Rahmen der Datenanalyse induktiv ermittelt, wodurch sich jedes der Kriterien aus stakeholder-spezifischen Teilkategorien zusammensetzt und die Stakeholderperspektiven in unterschiedlichen Ausprägungen repräsentieren.

Tabelle 1. Nachhaltige Wirksamkeitskriterien von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung aus Sicht von Stakeholdern.

Oberkategorie	WB	LP	TN	UN	Im finalen Instrument berücksichtigt
Erfolgreicher Praxistransfer	**	**	**	**	✓
Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen	-	**	**	**	✓
Ergebnisorientierter Nutzen	**	**	**	*	✓
Sozialer und kultureller Nutzen aus der WB	*	**	*	*	✓
Resonanz der TN/MA auf die WB	**	*	-	*	✓

Anm.: WB: Weiterbildungsverantwortliche; LP: Lehrpersonen; TN: Teilnehmende; UN: Unternehmensvertreter/innen; - keine

¹ Nähere Informationen zur Methodik und den Ergebnissen in Hellwig und Schroll-Decker (2019).

Nennungen; * Nennungen durch eine Minderheit; **Nennungen durch die Mehrheit.

Darüber hinaus wurden die Stakeholder zu Bedingungsfaktoren befragt, die für die genannten nachhaltigen Wirksamkeitskriterien als Voraussetzung wahrgenommen werden. Hierbei wurden ebenfalls fünf übergeordnete Faktoren ermittelt, die in unterschiedlicher Ausprägung die jeweiligen Stakeholderperspektiven widerspiegeln (Tabelle 2).

Tabelle 2. Wahrgenommene Bedingungsfaktoren für nachhaltige Wirksamkeit von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung.

Oberkategorie	WB	LP	TN	UN	Im finalen Instrument berücksichtigt
Individuelle Voraussetzungen	-	**	**	**	✓
Organisationale Voraussetzungen	-	**	-	**	✓
Hochschulbezogene Voraussetzungen	**	**	*	*	
Angebotsbezogene Voraussetzungen	*	**	*	*	✓
Markt-/Umfelbezogene Voraussetzungen	**	**	-	*	

Anm.: WB: Weiterbildungsverantwortliche; LP: Lehrpersonen; TN: Teilnehmende; UN: Unternehmensvertreter/innen; - keine Nennungen; * Nennungen durch eine Minderheit; **Nennungen durch die Mehrheit.

In einer zweiten Teilstudie (**2. Phase**) wurde die nachhaltige Wirksamkeit für verschiedene wissenschaftliche Weiterbildungsangebote an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg evaluiert. Hierfür wurden zunächst gemeinsam mit Weiterbildungsverantwortlichen Evaluationsziele und -gegenstände bestimmt und anschließend die quantitative Befragung entwickelt. In diesem Rahmen wurden im Jahr 2019 Daten mittels einer schriftlichen Onlinebefragung von Alumni aus drei berufsbegleitenden Masterstudiengängen (N=68 Personen, Rücklaufquote 20,1%) erhoben. Für die Entwicklung des Evaluationsinstruments wurden die zunächst identifizierten Wirksamkeitskategorien als Messkriterien herangezogen (Abbildung 2). In Rückkopplung mit unterschiedlichen Personengruppen wurden Items zur Messung der Wirksamkeit entwickelt. Die erhobenen Daten wurden anschließend mittels deskriptiver Analysen ausgewertet.

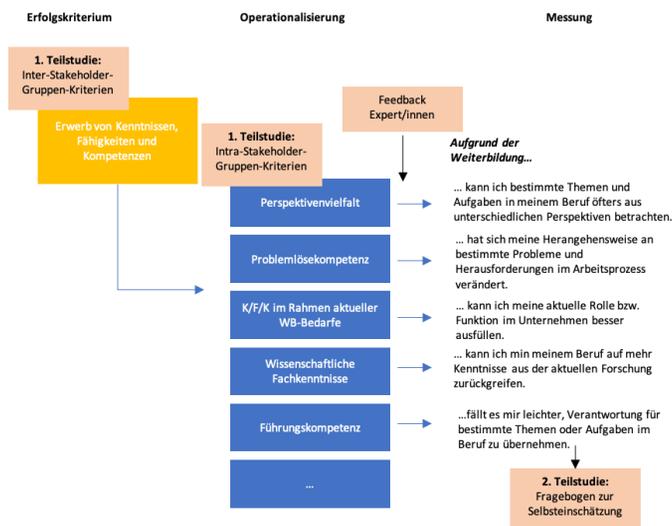


Abbildung 2. Ableitung von Operationalisierungs- bzw. Messkriterien und Item-Formulierungen im Rahmen der Fragebogenentwicklung (Beispiel)

In einer anschließenden Verstetigungsphase (3. Phase) wurden Umsetzungsmöglichkeiten entwickelt und getestet, um die eine nachhaltige Nutzung der Erkenntnisse in der Weiterbildungspraxis an der Hochschule zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang wurde das Evaluationsinstrument auf Modulebene adaptiert und kam bei der Evaluierung zweier Testmodule zum Einsatz. Des Weiteren wurden das Instrument und die Ergebnisse an Studiengangleiter/innen sowie Weiterbildungsverantwortliche kommuniziert. Hierbei entstand eine Verstetigungsoption des Instruments für die Studiengangebene.

3. Allgemeine Hinweise und Empfehlungen für den Einsatz des Evaluationsinstruments in der Weiterbildungspraxis

Im Folgenden werden allgemeine Hinweise für die Umsetzung und Anpassung des Evaluationsinstruments in der Weiterbildungspraxis erläutert. Weitere Empfehlungen für die Durchführung von Evaluation im Allgemeinen, die durch das Projekt OTH gewonnen wurden, wurden in einem eigenen Bericht² zusammengefasst.

3.1 Evaluationsgegenstand/-ziele

Im Vorfeld jeder Evaluation sollten Gegenstand und Zielsetzung bestimmt werden (Wottawa 2006). Im Rahmen des Projekts OTH mind wurde dieser Schritt gemeinsam mit Weiterbildungsverantwortlichen der Hochschule realisiert. Damit ließ sich das Kosten-

² Hellwig, Bradshaw & Schroll-Decker (eingereicht). *Nicht nur wissen, wie „der Kaffee schmeckt“: Evaluierung von nachhaltiger Wirksamkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung.*

Nutzen-Verhältnis einzelner Kriterien besser bestimmen sowie die Umsetzung des Instruments im entsprechenden Fall effizienter gestalten. Für folgende Evaluationsziele aus dem Projekt OTH mind eignen sich verschiedene Ausschnitte des vorliegenden Evaluationsinstruments:

- Identifikation von relevanten Informationen, die zur Beratung von Teilnehmenden und Unternehmen genutzt werden können
- Erkenntnisse, die an Lehrpersonen rückgemeldet werden können und die strategische Weiterentwicklung der Lehre ermöglichen
- Kenntnisse über Nutzeneffekte, die für die zielgruppenspezifische Kommunikation und Marketing verwendet werden können
- Wissensbasis, die eine strategische Weiterentwicklung von Qualitätsstrukturen und der Professionalisierung von wissenschaftlicher Weiterbildung an der Hochschule ermöglichen.
- Einsichten zur Gestaltung von Kooperationsmodellen zwischen Hochschule und Unternehmen

3.2 Selektive Auswahl von Messkriterien

Die Erhebung der Wirksamkeitskriterien wird im vorliegenden Fragebogen itemspezifisch per Selbsteinschätzung vorgenommen. Damit können Items je nach Intention und Umfang der jeweiligen Evaluation spezifisch ausgewählt werden und es müssen keine vollständigen Skalen übernommen werden. Damit sollte dem Bedarf der Weiterbildungspraxis auf eine möglichst umfängliche, jedoch realisierbare Möglichkeit zur Wirksamkeitsevaluation Rechnung getragen werden. Damit handelt es sich beim vorliegenden Instrument um keine wissenschaftlich validierten Messskalen. Die Interpretation der erhobenen Daten sind daher spezifisch für den jeweiligen Fall zu bewerten und unterliegen herkömmlichen Fehlerquellen bei der Erhebung von praxisorientierten Evaluationen.

3.3 Formative vs. summative Evaluation

Erfahrungen und Empfehlungen für die Weiterbildungspraxis aus dem Projekt OTH mind.

Das vorliegende Evaluationsinstrument adressiert vorrangig langfristige Nutzeneffekte und ist damit primär für summative (=abschließende) Evaluationen von Lehrgängen oder Einzelveranstaltungen geeignet. Dennoch kann das Instrument bei strategischen Maßnahmen auch in wiederholender Weise eingesetzt werden und eignet sich in diesen Fällen für die formative (=entwicklungsorientierte) Evaluation unter der Perspektive von langfristigen Nutzeneffekten jener Interventionen. Beispiele von strategischen Maßnahmen sind die Einführung neuer Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Teilnehmende, die Einbindung von Arbeitgeberunternehmen in verschiedenen Phasen des Weiterbildungsprozesses oder die Einführung neuer didaktischer oder curricularer Maßnahmen (z.B. transferorientierte Konzepte).

3.4 Zeitpunkt der Evaluierung

Aufgrund der transfer- und beruflichen Entwicklungsperspektive empfiehlt sich der Einsatz des vorliegenden Evaluierungsinstrumentes zum Abschluss bzw. gegen Ende einer Bildungsmaßnahme oder in einem zeitlichen Abstand von mehreren Monaten bis hin zu mehreren Jahren. Im Projekt OTH mind wurden beide Varianten getestet: So wurden zwei maßnahmenabschließende Evaluationen auf Modulebene (Zeitpunkt der Evaluation: Abschluss der Module) sowie eine Alumnibefragung (Abschlüsse der Befragten im Zeitraum zwischen 2005 und 2018; Rücklaufquote der vollständig beantworteten Fragebögen: 20,1 %) durchgeführt. In beiden Varianten war eine adäquate und zielbringende Datenerhebung möglich.

3.5 Ebene der Evaluierung (Studiengang- vs. Modulebene)

Eine zentrale Entscheidung betrifft die Wahl der Ebene, auf der die Evaluation angesiedelt wird. Möglich sind sowohl Modul- als auch Studiengangevaluationen, wobei sich das Instrument davon unabhängig vorrangig für vollständige Lehrgangevaluationen eignet. Der Fragebogen und die entsprechenden Items wurden sowohl für Studiengänge im Rahmen von Absolvent/innenbefragungen als auch für veranstaltungsabschließende Modulevaluationen ausformuliert.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die

4. Das Evaluationsinstrument – Messkriterien im Detail

Für die Entwicklung des Instruments wurden die **(1) Kriterien für nachhaltige Wirksamkeit** berücksichtigt, die in Tabelle 1 dargestellt sind: (a) *Erfolgreicher Praxistransfer*, (b) *Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen*, (c) *Strategischer Nutzen*, (d) *Sozialer und kultureller Nutzen*, sowie (e) *Positive Resonanz der Teilnehmenden auf die Weiterbildung*. Bezüglich den **(2) wahrgenommenen Bedingungsfaktoren für nachhaltige Wirksamkeit** wurden nach der Bestimmung des Evaluationsgegenstands und der Rückmeldung der Weiterbildungsverantwortlichen drei der in Tabelle 2 dargestellten Faktoren berücksichtigt: (a) *Teilnehmendenbezogene Voraussetzungen*, (b) *Organisationsbezogene Voraussetzungen*, sowie (c) *Angebotsbezogene Voraussetzungen*. Schließlich wurden **(3) weitere Hintergrundvariablen** definiert und ebenfalls in den Fragebogen mit aufgenommen. Im Folgenden werden die Messkriterien vorgestellt und Hinweise auf Basis der Erfahrungen aus dem Projekt OTH mind ergänzt.

4.1 Kriterien für nachhaltige Wirksamkeit

(a) Erfolgreicher Praxistransfer

Im Mittelpunkt des erfolgreichen Praxistransfers steht der Nutzen der Weiterbildung für die berufliche Praxis.

Messkriterien:

- Allgemeiner Weiterbildungsnutzen (persönlich)
- Allgemeiner Weiterbildungsnutzen (Projekt/Abt./Organisation)
- Ausprägung des Praxistransfers/-nutzen
 - o Projektarbeit
 - o Nutzen im Arbeitsalltag
 - o Entwicklung von Innovationen
 - o Ideen und Verbesserungsvorschläge
 - o Wissenstransfer
 - o Sonstiges
- Allgemeiner Nutzen der studentischen Arbeit (persönlich)
- Allgemeiner Nutzen der studentischen Arbeit (Projekt/Abt./Organisation)
- Transferrelevante Merkmale der Abschluss-/Projektarbeit:
 - o Entwicklung/Einführung einer Innovation
 - o Wissenschaftliche Analyse
 - o Einbindung Projekt
 - o Einbindung Führungskraft
 - o Einbindung Kolleg/innen

Auf Basis der Ergebnisse der 1. Teilstudie wurden zwei Schwerpunkte in der Ermittlung von transferrelevanten Informationen gelegt: Das Ausmaß und die Ausprägung des allgemeinen Weiterbildungsnutzens in der Praxis einerseits und die der studentischen Projekt- bzw. Abschlussarbeit andererseits. Zudem wurde zwischen Nutzeneffekten

für den Weiterbildungsteilnehmenden selbst sowie für die Organisation bzw. die Abteilung/das Projekt unterschieden.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

In der Evaluationsstudie in OTH mind (2. Teilstudie) wurde deutlich, dass sich der individuelle und organisationale Nutzen deutlich unterscheiden kann. Auf Basis dieser Erfahrung empfiehlt sich bei einer Nutzevaluierung eine Unterscheidung dieser Nutzeninstanzen. Des Weiteren zeigten die Unternehmensbefragungen (1. Teilstudie) die Bedeutung von projektbasierten Transfermöglichkeiten. Es empfiehlt sich daher die Aufnahme der projektbezogenen Transferitems des Evaluationsinstruments, wenn es um die Auslotung des aktuellen Transferpotentials von bestehenden Projektarbeiten geht.

(b) Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen

Bei diesem Kriterium geht es um das erworbene Wissen, die erlernten Fähigkeiten und die Kompetenzentwicklung im Rahmen der Weiterbildung.

Messkriterien:

- Perspektivenvielfalt
- Wissenschaftliche Fachkenntnisse
- Frustrationstoleranz
- Grundlagenkenntnisse
- Anforderungsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten
- Problemlösekompetenz
- Abstraktionsfähigkeit
- Zukunftsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten
- Kreativität
- Durchhaltevermögen
- Verantwortungsbewusstsein
- Lernkompetenz

Die Messkriterien beziehen sich neben dem Erwerb von Fachkenntnissen (Grundlagenkenntnisse, wissenschaftliche Fachkenntnisse) im Besonderen auf methodenorientierte Kompetenzen wie Problemlösekompetenz, Abstraktionsfähigkeit und perspektivisches Denken. Des Weiteren sind personale Kompetenzen als Messkriterien aufgenommen (Kreativität, Durchhaltevermögen, Verantwortungsbewusstsein, Lernkompetenz, Frustrationstoleranz). Aktuelle und zukunftsrelevante Kenntnisse und Fähigkeiten repräsentieren die unternehmerische Perspektive auf entsprechende Kompetenzbedarfe in der Organisation, die durch externe Weiterbildung adressiert wird.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Die Stakeholderbefragung (1. Teilstudie) zeigte auf, dass Lehrpersonen sowie Unternehmen großes Potential für Nutzeneffekte im Erwerb von akademisch geprägten Schlüsselkompetenzen (Abstraktionsfähigkeit, Problemlösekompetenz, konzeptionelles Denken, etc.) erkennen. Die Ergebnisse der 2. Teilstudie verdeutlichten darüber hinaus, dass Teilnehmende insbesondere in überfachlichen Kompetenzbereichen relevante Weiterbildungserfolge erkennen. Zudem differenzieren sich Maßnahmen unterschiedlichen Umfangs (z.B. Weiterbildungsmodule vs. -studiengänge) anhand der vorgestellten Messkriterien. Dies ermöglicht wichtige Informationen für die Kommunikation des Stellenwerts akademischer Weiterbildung an hochschulinterne und -externe Adressat/innen.

(c) Strategischer Nutzen

Der strategische Nutzen geht über den reinen Lernerfolg hinaus und betrifft längerfristige Ziele für die institutionelle, persönliche und berufliche Entwicklung.

Messkriterien:

- Berufliche Anerkennung
- Aufstiegschancen
- Passung Beruf/Interessen
- Berufliche Neuorientierung
- Führungsoptionen
- Funktionsnutzen
- Gehaltsverbesserungen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen
- Identifikation mit dem Arbeitgeberunternehmen
- Berufsbezogene Motivation

Für die Messung des strategischen Nutzens wurden auf Basis der 1. Teilstudie sowohl vertikale (Aufstiegschancen, Führungsoptionen, Gehaltsverbesserungen) als auch horizontale berufliche Entwicklungschancen (Passung Beruf/Interessen, Berufliche Neuorientierung, Verbesserung der Rahmenbedingungen) als Messkriterien aufgenommen. Des Weiteren zählen berufliche Anerkennung, ein aktueller Funktionsnutzen im Unternehmen, die Identifikation mit dem Arbeitgeberunternehmen sowie berufsbezogene Motivation zu den berücksichtigten Kriterien. Diese wurden in der Stakeholderbefragung insbesondere von Nachfrageseite (Teilnehmende/Unternehmen) als Erwartungen an Weiterbildungen formuliert.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Durch die Evaluierung des strategischen Nutzens lassen sich relevante Informationen über die Reichweite des eigenen Weiterbildungsportfolios gewinnen. Im Projekt OTH mind zeigte die 2. Teilstudie Unterschiede zwischen weiterbildenden Studiengängen, was die Einschätzung von vertikalen und horizontalen Nutzeneffekten betrifft. Dies lässt wichtige Schlüsse für die Bestimmung potentieller Zielgruppen zu. Die Identifikation mit dem Arbeitsgeberunternehmen durch die Ermöglichung von Weiterbildung der Mitarbeiter/innen ist ein intendiertes Ziel mancher Unternehmen, die Teil der Stakeholderbefragung waren. In Kombination mit Bedingungsfaktoren (v.a. organisationale Voraussetzungen) lassen sich damit Informationen für die Weiterbildungsberatung von Unternehmen gewinnen.

(d) Sozialer und Kultureller Nutzen

Unter diesem Kriterium wird der Erfolg der Weiterbildung verstanden, der durch die sozialen Kontakte und die akademische Hochschulkultur entstehen.

Messkriterien:

- Persönliche Bereicherung
- Sozialer Austausch
- Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen
- Abwechslung zum Berufsalltag
- Netzwerken

Für die Evaluierung des sozialen und kulturellen Nutzens gingen insbesondere Kriterien ein, die von den Teilnehmenden in der 1. Teilstudie genannt wurden (die Zeit an der Hochschule persönliche Bereicherung; sozialer Austausch; Abwechslung zum Berufsalltag). Dies erweitert die weit verbreitete Konnotation von sozialem Nutzen als erfolgreiches Netzwerken, das ebenfalls als Messkriterium abgebildet ist.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Die Erhebungen im Rahmen der 1. und 2. Teilstudie im Projekt OTH mind verdeutlichten, dass der soziale und kulturelle Nutzen kein primäres Studienmotiv ist, dennoch als gewichtiger Nutzeneffekt durch die Teilnehmenden wahrgenommen wird. Dieser Effekt verstärkt sich, sobald Kriterien über das Netzwerken hinaus in die Messung mit aufgenommen werden. Die damit gewonnenen Informationen gaben im

Projekt OTH mind hilfreiche Rückmeldungen für die Einschätzung des Stimmungsbildes in verschiedenen Studiengängen. Zudem können die Erkenntnisse zur Motivation von Interessierten und Teilnehmenden im Rahmen von Beratungen und Informationsveranstaltungen genutzt werden.

(e) Positive Resonanz der Teilnehmenden auf Weiterbildung

Hierbei geht es um die unmittelbare Reaktion der Teilnehmenden/Mitarbeitenden, die auf die Weiterbildung folgt.

Messkriterien:

- Allgemeine Zufriedenheit
- Erreichen der persönlichen Lernziele
- Verbundenheit zur Hochschule

Die Resonanz der Teilnehmenden wurde allgemein anhand deren Zufriedenheit gemessen. Zudem gingen unter Berücksichtigung der Lehrperspektive das Erreichen der persönlichen Lernziele als Messkriterium ein. Insbesondere aus Sicht der Weiterbildungsverantwortlichen spielt die Verbundenheit zur Hochschule als Qualitätskriterium eine bedeutende Rolle.

Hinweise aus dem Projekt:

Für die Evaluierung empfiehlt sich neben den spezifischen Kriterien der anderen Kategorien auch eine allgemeine Einschätzung der Teilnehmenden. IM Projekt OTH mind ließen sich damit Informationen generieren, die für die schnelle Vermittlung (z.B. im Rahmen von Informationsmaterial für Zielgruppen und Beteiligte) geeignet sind.

4.2 Wahrgenommene Bedingungsfaktoren für nachhaltige Wirksamkeit

(a) Individuelle Voraussetzungen

Messkriterien:

- Motivation
- Fachliche Eignung
- Persönlicher Ehrgeiz
- Effektives Lern- und Zeitmanagement
- Vorkenntnisse
- Zeitliche Kapazität
- Unterstützung (privates Umfeld)
- Unterstützung (berufliches Umfeld)
- Persönliche Erwartungen
- Finanzielles Budget

Individuelle Voraussetzungen werden im Evaluationsinstrument vor allem durch die zeitlichen, finanziellen und motivationalen Voraussetzungen (Motivation, persönlicher Ehrgeiz, persönliche

Erwartungen) gemessen. Des Weiteren werden Aspekte der ideellen Unterstützung sowohl aus beruflicher Seite als auch aus dem privaten Umfeld gemessen. Weitere fach- und lernbezogene Aspekte zu Studienbeginn fließen in Form der Kriterien fachliche Eignung, effektives Lern- und Zeitmanagement und Vorkenntnisse in das Instrument mit ein.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Individuelle Voraussetzungen wurden in der 1. Teilstudie von allen befragten Stakeholdern als relevant eingeschätzt. Genauere, insbesondere Studiengangspezifische Daten hierzu ermöglichen hilfreiche Hintergrundinformationen für Lehrpersonen und unterstützen die Kommunikation zwischen Weiterbildungsverantwortlichen und Lehrenden. Die gewonnenen Informationen über individuelle Voraussetzungen können zudem als Informationsbasis für die Beratung von Teilnehmenden und Interessierten genutzt werden.#

(b) Organisationale Voraussetzungen

Messkriterien:

- Bekanntheit wiss. WB
- Weiterbildungsmanagement
- Finanzielle Unterstützung
- Zeitliche Unterstützung
- Weiterbildungsoptionen
- Transfermöglichkeiten
- Hierarchiefreie Kommunikation
- Experimentiermöglichkeiten

Die Messkriterien dieser Kategorie beziehen sich zum einen auf Förderungsmöglichkeiten für die Weiterbildungsteilnahme von Arbeitnehmer/innen innerhalb einer Organisation (finanzielle Unterstützung, zeitliche Unterstützung, Weiterbildungsoptionen). Zum anderen werden Bedingungen mit einbezogen, die den Transfer von Themen der Weiterbildung in die Organisation erleichtern (Transfermöglichkeiten, hierarchiefreie Kommunikation, Experimentiermöglichkeiten). Die Bekanntheit der wissenschaftlichen Weiterbildung und ein etabliertes Weiterbildungsmanagement bezieht sich auf allgemeine Voraussetzungen für die Teilnahme an einem Angebot der Hochschulweiterbildung.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Die Aufnahme von organisationsbedingten Faktoren in die Evaluierung ermöglicht einen Vergleich der

Rahmenbedingungen für die Kohorten verschiedener Studiengänge. Daraus lassen sich auch Schlüsse auf den Bedarf und die Bereitschaft verschiedener Branchen für die wissenschaftliche Mitarbeiterqualifizierung ziehen. In der 2. Teilstudie wurden beispielweise Unterschiede zwischen Studiengängen deutlich, was die Unterstützung durch den Arbeitgeber betrifft. Die transferbezogenen Voraussetzungen geben zudem Hinweise auf das Innovationspotential innerhalb einer Zielgruppe bezüglich neuer Kooperationsmodelle zwischen Weiterbildungszentrum und Unternehmen.

(c) Angebotsbezogene Voraussetzungen

Messkriterien:

- Positive Merkmale der Weiterbildung
- Negative Merkmale der Weiterbildung

Die angebotsbezogenen Faktoren wurden in offener Form in das Instrument mit aufgenommen. Dabei wird die Frage nach den relevantesten positiven sowie negativen Merkmalen gestellt, die den Teilnehmenden in Erinnerung geblieben sind. Diese lassen sich während der Auswertung der Daten nach verschiedenen Aspekten kategorisieren (z.B. didaktische, curriculare und organisatorische Faktoren).

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Die 1. Teilstudie zeigte, dass die angebotsbezogenen Aspekte eine Vielzahl an unterschiedlichen Teilfaktoren umfasst. Ein offenes Antwortformat bietet sich deshalb an, um den Umfang der Evaluierung in einem realisierbaren Umfang zu halten. Zudem liegt beim vorliegenden Evaluationsinstrument der Fokus auf ergebnisorientierte Aspekte von Weiterbildungswirksamkeit. Damit treten diese Bedingungsfaktoren nur als ergänzende Information in Erscheinung.

4.3 Weitere Hintergrundvariablen

Messkriterien:

- Name der Weiterbildung
- Beginn/Abschluss der Weiterbildungsteilnahme
- Arbeitgeberanteil an der Finanzierung der Teilnahme
- Alter/Altersgruppe
- Geschlecht
- Bildungsabschlüsse
- Unternehmensbereich
- Unternehmensgröße
- Branche der Arbeitgeberorganisation
- Aktuelle Berufliche Tätigkeit
- Personalverantwortung/Leitungsfunktion
- Bezeichnung der Führungsrolle
- Stellenwechsel/Arbeitgeberwechsel

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Für die erfolgreiche Zuordnung der Daten sind Hintergrundvariablen zur Weiterbildungsteilnahme notwendig. Bei der Erhebung von Daten, die sich unmittelbar auf persönliche Merkmale beziehen (Alter, Geschlecht, Bildungsabschlüsse,...), muss aus datenschutzrechtlichen Gründen die Anonymität gewährleistet bleiben. Variablen zur Kennzeichnung der Unternehmen sowie der aktuellen Tätigkeit ermöglichte im Projekt OTH mind die Erstellung und den Abgleich von Zielgruppenprofilen verschiedener Weiterbildungsangebote. Daraus ließen sich hilfreiche Informationen insbesondere für das Marketing und die Beratung der Teilnehmenden gewinnen. Aufschlussreich zeigte sich die Frage nach dem Anteil des Arbeitsgebers bei der Finanzierung der Teilnahme: Dies ermöglicht ein differenziertes Bild über finanzielle Voraussetzungen der Teilnehmenden über die Angebote hinweg.

5. Schlussbemerkung

Das vorliegende Evaluationsinstrument konnte im Rahmen des Projekts OTH mind beitragen, um hilfreiche Informationen für die Weiterentwicklung von Strukturen und Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an der OTH Regensburg zu gewinnen. Die Flexibilität sowie die entwicklungsbasierte und empirische Fundierung des Instruments ermöglichen eine Reihe an potentiellen Adaptionen auch an anderer Stelle und an weiteren Hochschulen. Der Messkriterien- und Itemkatalog steht daher für Umsetzungen, Weiterentwicklungen und Anpassungen im Rahmen von zukünftigen Professionalisierungsbemühungen in der wissenschaftlichen Weiterbildungslandschaft zur Verfügung.

Literaturverzeichnis

- Banscherus, Ulf; Pickert, Anne; Neumerkel, Johann (2016): Bildungsmarketing in der Hochschulweiterbildung. Bedarfsermittlung und Zielgruppenanalysen im Spannungsfeld zwischen Adressaten- und Marktorientierung. In: *Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen*, S. 105-135.
- Hellwig, M., & Schroll-Decker, I. (2019). Wirksamkeit wissenschaftlicher Weiterbildung aus Sicht von Stakeholdern: Kriterien zur Erfolgsbestimmung und den wahrgenommenen Bedingungsfaktoren. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (2), 22-31.
- Seitter, Wolfgang (2018): Bedarfserfassung und Nachfrageorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Wolfgang Jütte und Matthias Rohs (Hg.): *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1-14.
- Wottawa, H. (2006): Evaluation. In D.H. Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie*. Weinheim: Beltz PVU, S. 162-168.



Michael Hellwig
Forschungsteilbereich:
Neue Lehr- und Lernformen

Impressum

- Autorin:** Michael Hellwig (Dipl.-Päd.)
- Herausgegeben durch:** BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“ der OTH Regensburg und der OTH Amberg-Weiden
- Kontakt:** Besucheradresse – im Gebäude der Agentur für Arbeit Regensburg, Raum 1.069, Galgenbergstraße 34,
93053 Regensburg
mind@oth-regensburg.de
www.oth-regensburg.de/mind
- Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden in der Oberpfalz
othmind@oth-aw.de
www.oth-aw.de/hochschule/oth_mind
- Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Herausgeber.
- Hinweis:** Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der Autor/innen.

