



Ostbayerische Technische Hochschule
Amberg-Weiden



REGENSBURG

L MIND

Förderung von Transfer- und Praxisorientierung in der Hochschulweiterbildung

Erkenntnisse und Konzepte aus dem Projekt OTH mind #transfergestalten

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. Transferrelevante Erkenntnisse aus dem Projekt OTH mind	4
4. Transferansätze	6
4.1 Transfertraining	6
4.2 Individuelle Transferprojekte ("iTrain")	7
4.3 Transferorientiertes Qualitätskonzept	9
5. Schlussbemerkung	10
Literaturverzeichnis	11
Impressum	12

Förderung von Transfer- und Praxisorientierung in der Hochschulweiterbildung

Erkenntnisse und Konzepte aus dem Projekt OTH mind #transfergestalten

1. Einleitung

In der Hochschulweiterbildungslandschaft werden Praxiswirksamkeit und Transferorientierung zunehmend als Qualitätsmerkmale von wissenschaftlicher Weiterbildung aufgefasst (Hörr & Jütte, 2017; Shkonda, 2018). In der Folge entstehen vermehrt Konzepte, um Weiterbildungsstrukturen und -angebote an den Hochschulen auf unterschiedliche Weise unter transferrelevanten Gesichtspunkten strategisch weiterzuentwickeln (Mörth, Klages & Cendon, 2020). Diese Ansätze umfassen unterschiedliche Aspekte des Weiterbildungsgeschehens, etwa die Anrechnung praktisch erworbener Kompetenzen im Studium, die transferförderliche didaktisch-methodische Gestaltung der Veranstaltungen oder verschiedene Kooperationsmodelle zwischen Unternehmen und Hochschule (Mörth et al. 2018). Die vorliegende Handreichung fasst Erkenntnisse und Ansätze zusammen, die im Rahmen der Begleitforschung im Projekt OTH mind #transfergestalten am Standort Regensburg zum Thema Transfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung entstanden sind. Die Grundlage der im Projekt OTH mind gewonnenen Erkenntnisse bilden zwei Teilstudien, die eine empirische Basis der Schlussfolgerungen bilden. Darüber hinaus wurden in einer Verstetigungsphase erste Ansätze erprobt und weitere praktische Erfahrungen mit den Konzepten gewonnen. Ein Kennzeichen der entwickelten Ansätze ist der grundlegende Versuch, Transfer in bestehenden Weiterbildungsstrukturen zu ermöglichen und gleichzeitig Praxisbezüge unter Wahrung akademischer Qualitätsziele zu schaffen. Damit liefern die Projekteinsichten nicht nur Impulse für die Weiterbildungspraxis, sondern ordnen sich auch in den Diskurs innerhalb der Community der wissenschaftlichen Weiterbildung ein.

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über den Entwicklungshintergrund der Ergebnisse im Rahmen des Projekts OTH mind gegeben. Anschließend werden die wesentlichen Einsichten aus der Befragungs- und Umsetzungsphase aufgegriffen, die sich als relevant für die Gestaltung von Transfermöglichkeiten in der wissenschaftlichen Weiterbildung erwiesen haben. Schließlich werden drei Ansätze vorgestellt, die aus den Ideen entstanden sind: (1) Transfertraining, (2) individuelle Transferprojekte („iTrain“) sowie ein (3) transferorientiertes Wissens- und Qualitätsmanagement.

2. Entwicklungshintergrund im Projekt OTH mind

Durch eine Reihe an forschungs- und entwicklungs-basierten Aktivitäten unterstützte das Verbundprojekt OTH mind in den Jahren 2015 bis 2020 die Professionalisierung 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 zielte ab 2018 dabei auf die Messung von Wirksamkeit von wWB-Angeboten an der OTH Regensburg. Daraus sollten Informationen und Konzepte für eine nachhaltige Verstetigung der Erkenntnisse entstehen.

Der Forschungsprozess gliederte sich in drei Phasen, aus denen unter anderem die verschiedenen Ansätze entstanden sind, mit denen eine Transferorientierung im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung gefördert werden kann:

a) Erste Teilstudie: Qualitative Stakeholderbefragung¹

¹ Nähere Informationen zur Methodik und den Ergebnissen der

Teilstudie in Hellwig & Schroll-Decker (2019)

In einer ersten Befragung wurden Perspektiven von unterschiedlichen Beteiligten am Weiterbildungs-geschehen (=Stakeholder) auf nachhaltige Nutzeneffekte erhoben. Dabei wurden in den Jahren 2018 und 2019 Weiterbildungsverantwortliche, Lehrpersonen, Teilnehmende aus berufsbegleitenden MINT-Studiengängen an der OTH Regensburg sowie Unternehmensvertreter/innen aus relevanten Branchen mittels Fokusgruppen- und Einzelinterviews befragt. Im Rahmen der inhaltsanalytischen Auswertung konnten so auch transferrelevante Erkenntnisse gewonnen werden:

- Erkenntnisse zu Stellenwert, Formen, Möglichkeiten und Bedingungen eines Theorie-Praxistransfers bzw. Praxisnutzen aus Perspektiven der Stakeholder
- Innenperspektiven zu Möglichkeiten und Ansätzen der Unternehmenskooperation in Hinblick auf Weiterbildungstransfer

b) Zweite Teilstudie: Evaluationsstudie zur Wirksamkeit aus wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten

Eine zweite Befragung zielte auf die tatsächliche Ermittlung von nachhaltigen Nutzeneffekten, die aus der Teilnahme an berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten an der Hochschule entstanden sind. Hierfür wurden gemeinsam mit Weiterbildungsverantwortlichen Evaluationsgegenstand und -ziele bestimmt. Anschließend wurde auf Grundlage der in der 1. Teilstudie identifizierten Kriterien ein Instrument zur Messung unterschiedlicher Nutzenaspekte entwickelt, in dem auch unterschiedliche Aspekte von Weiterbildungstransfer abgebildet wurden. Dies sind insbesondere:

- Ausmaß und Form des Praxisnutzens, der aus der Weiterbildungsteilnahme sowie durch die studentische Abschlussarbeit entstanden ist.
- Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die im Rahmen der Weiterbildung erworben wurden und im Zuge der beruflichen Praxis nützlich waren.
- Nutzeneffekte, die für die berufliche Laufbahn und Profilierung entstanden sind.

- Rahmenbedingungen für Transfer im Unternehmen sowie das Ausmaß der Einbindung von Mitarbeiter/innen in den Transferprozess

Die Datenerhebung fand im Jahr 2019 als schriftliche Onlinebefragung statt. Befragt wurden Absolvent*innen aus drei berufsbegleitenden Masterstudiengängen der OTH Regensburg (N=68 Personen, Rücklaufquote 20,1%).

c) Verstetigungsphase: Entwicklung, Testung und Implementierung von Transferansätzen

Aus den Ergebnissen der beiden Teilstudien wurden Schlussfolgerungen für die Ausgestaltung von Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung gezogen. Im Genauen entstand daraus ein Ansatz zur Prozessbegleitung im Rahmen individueller Transferprojekte (siehe Punkt 4.2) sowie ein Ansatz zur Qualitätsentwicklung, in dem Transfer mit Themen des Wissensmanagements verknüpft werden (siehe Punkt 4.3). Individuelle Transferprojekte wurden im Rahmen eines Testmoduls des Projekts OTH mind implementiert, getestet und evaluiert. Im Zuge weiterer Feedbackgespräche mit Studiengangleitungen, Weiterbildungsverantwortlichen und Lehrpersonen entstanden neben weiteren Adaptionen der beiden genannten Konzepte Ideen für eine dritte Verstetigungsoption in Form eines Transfertrainings (siehe Punkt 4.1).

3. Transferrelevante Erkenntnisse aus dem Projekt OTH mind

Nachfolgend werden zentrale Erkenntnisse aus den drei Projektphasen vorgestellt, die Implikationen für die Gestaltung einer Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung bereithalten.

Transfer als bidirektionaler Prozess

Transfer schafft nicht nur neues Wissen, das für die berufliche Praxis genutzt werden kann. Vielmehr können Informationen aus der Praxis auch im Rahmen der Organisation, Planung und Durchführung von Weiterbildung an der Hochschule genutzt werden. Im Rahmen von Feedbackgesprächen und Workshops mit Weiterbildungsverantwortlichen im Pro-

jektverlauf wurde deutlich, dass unter anderem folgende Bereiche der wissenschaftlichen Weiterbildung von Informationen über und aus Transfer profitieren können:

- Zielgruppenspezifische Kommunikation und Marketing
- Beratungsdienstleistungen für Teilnehmende, Interessierte und Unternehmen
- Die langfristige Programm- und Angebotsplanung
- Evaluations- und Qualitätsprozesse im Rahmen von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten
- Transfer- bzw. praxisorientierte didaktische Gestaltung der Lehre

Zudem geraten durch die Berücksichtigung der bidirektionalen Transferprozesse neben unmittelbaren auch systemische Ansätze in den Fokus, um Transfer auch strukturell zu verankern und in Qualitätsprozesse mit einzubinden.

Erweitertes Transferverständnis: Transferprodukte

Eine zentrale Erkenntnis der OTH mind Begleitforschung ist die Einsicht in die Vielfalt möglicher Formen und Nutzeneffekte, die ein Transfer im Rahmen von wissenschaftlicher Weiterbildung annehmen kann. Auf Basis der Stakeholderbefragung lassen sich diese als Transferprodukte beschreiben, die aus dem Transferprozess resultieren können (Tabelle 1). Je nach Richtung des Transfers (Hochschule→Praxis bzw. Praxis→Hochschule) lassen sich angebots- und nachfrageseitige Transferprodukte unterscheiden.

Tabelle 1 Transferprodukte auf Angebots- und Nachfrageseite (ermittelt durch eine qualitative Befragung von Stakeholdern im Projekt OTH mind)

Transferprodukte	
Hochschule (Angebotsseite)	Unternehmen/Teilnehmende (Nachfrageseite)
<ul style="list-style-type: none"> • Anwendungsorientierung • Akademische Qualität • Marktrelevanz • Lehr- und Beratungsqualität • Wissensmanagement • Kooperationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Anstoß und Entwicklung von Innovationen • Kompetenzerwerb • Berufliche Handlungsoptionen • Betriebliches Empowerment • Wissenstransfer • Bindung der Mitarbeitenden

Bezüglich der nachfrageseitigen Transferprodukte

bestätigten sich in der Befragung der Absolvent/innen im Rahmen der 2. Teilstudie der Erfolg verschiedener Transfererfolge, etwa in Form eines direkten Nutzens im betrieblichen Alltag, neuen Ideen und Verbesserungsvorschlägen im Arbeitsalltag oder in der Weitergabe von neuem Wissen an Kolleg/innen.

Potential von Projektarbeiten für Transfer

Aus Sicht der Befragten Unternehmen stellen Projektarbeiten besonders geeignete Transfermöglichkeiten dar. Diese Einschätzung basiert auf deren Erfahrungen, die in der Vergangenheit mit Mitarbeiter/innen gewonnen wurden, die an Weiterbildungen teilgenommen haben. In der 2. Teilstudie verdeutlicht sich das Transferpotential durch verschiedene Merkmale von studentischen Abschlussarbeiten, da diese nach Aussagen von Beteiligten die Realisierung von unterschiedlichen Transferprodukten zulassen (u.a. Entwicklung einer Innovation, wissenschaftsgestützter Perspektivwechsel, Umsetzung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen, Weitergabe von Kenntnissen an Mitarbeiter/innen). Ein weiterer Vorteil von einem projektbasierten Transfer zeigte sich während der Umsetzungsphase des Projekts in der Möglichkeit, einerseits die Ausgestaltung der Lehre in der Verantwortung der Lehrpersonen zu belassen (und damit die akademische Qualität zu sichern) und andererseits Transferbezüge zur beruflichen Praxis der Teilnehmenden herzustellen.

Ermittlung von Transferbedarfen: Beratung von Unternehmen

Die Unternehmensbefragung im Rahmen der 1. Teilstudie (Stakeholderbefragung) zeigt auf, dass die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit einer Ermittlung von Transferbedarfen in Unternehmen durch die Hochschule besteht. Kleine und mittlere Unternehmen verfügen oftmals nicht über die personellen und finanziellen Ressourcen, um Weiterbildungsbedarfe systematisch erfassen können. Wie weiterhin in den Befragungen deutlich wurde, existieren darüber hinaus auch in Großunternehmen oftmals nur punktuelle Kenntnisse über Möglichkeiten und Nutzenpotentiale von wissenschaftlicher Weiterbildung an der Hochschule. Dies ist jedoch Voraussetzung, damit Unternehmen Mitarbeiter/innen in Weiterbildungsambitionen unterstützen oder gar animieren. Wie in den Befragungen sowie in der Umsetzungsphase deutlich

wurde, sind hierfür Unterstützungsleistungen bei der Auslotung von Schnittmengen zwischen Weiterbildungsbedarfen und -angeboten durch die Hochschule förderlich wirken kann. Zugleich können daraus unmittelbare Umsetzungsziele definiert werden, was die Chance birgt, Unternehmen in den Weiterbildungsprozess bereits während der Akquise einzubinden. Daraus entstehen neue Möglichkeiten, um den Nutzen für die berufliche Praxis im Rahmen von Transferbemühungen zu verbessern.

Unterstützung des Transferprozesses: Auslotung von Transferzielen

Wie im vorherigen Kapitel geschildert, wurden im Projekt OTH mind Teilnehmende eines Testmoduls in der Umsetzung von Transferprojekten unterstützt und begleitet. Ein wichtiger Erfolgsfaktor war die Bestimmung von Transferzielen, die sich Beteiligte im Rahmen der Weiterbildungsveranstaltung stecken und erreichen wollen. Die Formulierung von Transferzielen konnte durch Projektmitarbeiter/innen initiiert und methodisch unterstützt werden. Ziel war es, aus den Zielen Transfermöglichkeiten abzuleiten und die Transfermotivation zu erhöhen.

Organisationale Anwendungsfelder schaffen

Transfer kann nur bedingt im Rahmen der Lehrveranstaltung initiiert werden - dies zeigen die Schilderungen verschiedener Beteiligter in der Stakeholderbefragung sowie die Umsetzungsphase auf, in der Transferprojekte initiiert und begleitet wurden. Als entscheidender Faktor stellten sich die Möglichkeiten im Unternehmen heraus, um Transfer erfolgreich umsetzen zu können. Damit dies gelingt, müssen organisationsinterne Entscheidungsträger vom Nutzen überzeugt werden und organisationale Anwendungsfelder entstehen. Hierbei können Weiterbildungsverantwortliche in beratender und informativer Funktion auftreten.

Funktionales Rollenverständnis für Transfergestaltung

Eine Herausforderung für Transfer ist die fehlende Verantwortlichkeit der Beteiligten im Weiterbildungsprozess. Damit gerät Transfer außer Reichweite von Qualitätsinstrumenten und Evaluationen. Ein funktionales

Rollensverständnis kann helfen, Fördermaßnahmen zielgenau zu verfolgen und eine Mehrbelastung des Lehrpersonals zu vermeiden. Letzteres ist grundlegende Bedingung dafür, dass transferfördernde Qualitätsmerkmale in die Lehre übernommen werden. Im Projekt konnten verschiedene Funktionen definiert werden, die verschiedene Stakeholder im Transferprozess einnehmen können:

Stakeholder	Mögliche Transferfunktionen
Unternehmen	Transferziele unterstützen; Anwendungsfelder schaffen
Teilnehmende	Verantwortung für den Transferprozess tragen; Transferziele stecken
Lehrpersonen	Transfer im Rahmen akademischer Qualität ermöglichen; Transfer als Qualitäts- und Entwicklungschance für Lehre nutzen
Weiterbildungsverantwortliche	Transferprozess initiieren, begleiten und beraten; Transferbedarfe kommunizieren

4. Transferansätze

Die erläuterten Erkenntnisse aus den beiden Teilstudien und der Verstetigungsphase mündeten in drei unterschiedliche Ansätze, mithilfe derer Transfer auf unterschiedlichen Ebenen gefördert werden kann: eine eigene Veranstaltung in Form eines Transfertrainings (4.1), veranstaltungsintegrierende individuelle Transferprojekte mit umfassender Begleitung des Transferprozesses (4.2) sowie ein Transferkonzept auf systemischer Ebene, das Qualitätsentwicklung und Wissensmanagement mit einschließt (4.3). Die Konzepte werden nachfolgend dargestellt.

4.1 Transfertraining

Das Ziel des Transfertrainings ist die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Bedeutung und Beschaffenheit sowie ein Verständnis über Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für Transfer. Daraus sollen die Teilnehmenden für eigene Transferleistungen motiviert werden, was innerhalb der Transferforschung als zentrale Bedingung für Transfer aus beruflichen Weiterbildungen in die Praxis gilt (Bell, Tannenbaum, Ford, Noe & Kraiger, 2017). Schließlich sollen die Teilnehmenden für die Formulierung von Transferzielen und die Auslotung eigener Rahmenbedingungen sowie Transferoptionen befähigt werden. Das Training umfasst drei Unterrichtseinheiten und eignet sich für den Einsatz in semesterübergreifenden Weiterbildungsveranstaltungen, v.a. im Rahmen von Studiengängen. Aus den Feedbackgesprächen

mit Weiterbildungsverantwortlichen und Lehrpersonen im Projekt OTH mind wurde zudem deutlich, dass sich unter anderem die Integration in Selbst-, Projekt- oder Lernmanagementkursen im Rahmen eines bestehenden Curriculums anbietet.

Auf Basis der genannten Ziele besteht das Transfertrainingskonzept aus drei Kurseinheiten. Diese gliedern sich wie folgt:



Abbildung 1. Kurseinheiten im Transfertraining

Transfer verstehen: Die Teilnehmenden sollen in der Lage sein, Transfer in seiner Bandbreite sowie in Form von unterschiedlichen Transferprodukten zu erfassen. Dabei soll der perspektivische Charakter von Transfer und die Möglichkeiten für den eigenen Weiterbildungsnutzen erkannt werden. Als Wissensgrundlage dienen die in der 1. Teilstudie und in Hellwig & Schroll-Decker (2019) dargestellten Wirksamkeitskriterien sowie weitere Ansätze zur Beschaffenheit von Transfer in der wissenschaftlichen Weiterbildung (u.a. Alexander, 2019).

Transfer ermöglichen: In diesem Teil werden die Teilnehmenden befähigt, den Transferprozess in seiner Beschaffenheit zu verstehen. Zentral sind hierbei die Rolle von Transferzielen und der eigenen Transfermotivation sowie das Verhältnis zwischen der Handlungsabsicht (=Motivation) und der Handlungsinitiierung (=Volition) (Achtziger & Gollwitzer, 2018). Diese Grundlagen sollen auf Basis zentraler wissenschaftlicher Ergebnisse vermittelt werden. Darauf aufbauend werden mögliche Bedingungsfaktoren thematisiert. Hierbei dienen Kenntnisse, die im Rahmen der Stakeholderbefragung über wahrgenommene Bedingungsfaktoren (individuell, organisational, hochschulbezogen, angebotsbezogen, markt-/umfeldbezogen) gewonnen wurden (Hellwig & Schroll-Decker, 2019). Diese Ergebnisse werden ebenfalls durch wissenschaftliche Erkenntnisse ergänzt. Die Teilnehmenden sollen in der Lage sein, ihre eigenen Voraussetzungen reflektieren zu können

Transfer initiieren: Der letzte Teil zielt auf den Aufbau von strategische Fähigkeiten, um passende Zeitpunkte im Laufe der Weiterbildung und danach für Transferhandlungen zu nutzen. Aufbauend auf Beispielen für erfolgreiche Transferprozesse sowie der Vermittlung möglicher Handlungsoptionen werden eigene Szenarien für die Umsetzung eines individuellen Transfers entwickelt.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Vorteile:	Nachteile:
- Durchführung relativ unabhängig von äußeren individuellen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden möglich	- Punktuelle Maßnahme mit beschränkter Wirkung (Fokus liegt auf Sensibilisierung)
- lässt sich ressourcenschonend in bestehende Weiterbildungsangebote verschiedener Fachrichtungen integrieren	- Transferprozess liegt in der Verantwortung bzw. Ausgestaltung der Teilnehmenden → keine Erfolgsüberprüfung
- Einsatz externer Dozierender möglich (z.B. im Rahmen von Selbst- oder Lernmanagementkursen)	- Keine Einbindung von Unternehmen bzw. Mitarbeiter/innen möglich

4.2 Individuelle Transferprojekte („iTrain“)

In diesem Ansatz werden Transferziele im Rahmen von **individuellen Transferprojekten für Innovation und Nachhaltigkeit („iTrain“)** verfolgt. iTrain sind Projektarbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsstudien erstellt werden und einen Nutzen für die jeweiligen Unternehmen bzw. für die Teilnehmenden selbst darstellen können. iTrain fungiert damit als Scharnier zwischen Weiterbildung und beruflicher Praxis. Ziel und Gegenstand werden allein durch das praktische Interesse bestimmt. Dies kann beispielsweise die Entwicklung einer Innovation, den Erwerb spezifischer Kompetenzen oder der Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens umfassen. Der thematische Rahmen sowie die methodische Ausgestaltung bleiben weiterhin in den Händen der Lehrperson. Somit werden die akademische Qualität und die individuelle Gestaltung der Lehre koexistent bewahrt. Die Besonderheit des iTrain-Konzepts ergibt sich aus der Einbettung von Transfer in nachhaltige und innovative Strukturen und Dienstleistungen. iTrain als Transferkonzept kombiniert hierbei die individuellen Transferprojekte mit institutionellen Voraussetzungen für Transfer sowie transferfördernden Dienstleistungen für Unternehmen und Teilnehmende. Hierbei sind zwei Dienstleistungen vorgesehen: eine Transferbegleitung für Teilnehmende und eine Weiterbildungsberatung für Unternehmen (Abbildung 2). Beide Dienstleistungen zielen auf eine vorbereitende,

begleitende und überprüfende Unterstützung von iTrain:

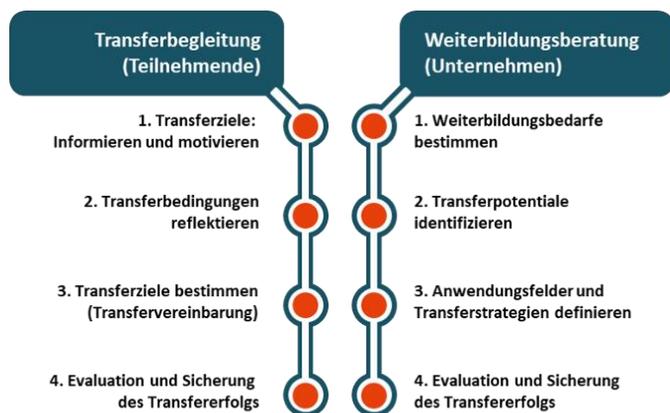


Abbildung 2. Transferfördernde Dienstleistungen im Rahmen von iTrain

Transferbegleitung für Teilnehmende: Das Formulieren von Transferzielen und der Transfermotivation ist einer der wichtigsten Bedingungsfaktoren (Bell et al., 2017; Gegenfurtner, 2013; Tonhäuser & Büker, 2016). Die Teilnehmenden werden deshalb über den iTrain-Prozess informiert und für eigene Transferleistungen motiviert (**1. Schritt**). Danach findet eine konsequente Unterstützung der Teilnehmenden bei der Reflexion der Transferbedingungen (**2. Schritt**) sowie bei der Bestimmung der Transferziele statt (**3. Schritt**). In geeigneten Fällen wird das entsendete Unternehmen des Teilnehmenden mit eingebunden. Nach Abschluss des Transferprojekts wird der Transfererfolg evaluiert (**4. Schritt**).

Weiterbildungsberatung für Unternehmen: Die Weiterbildungsberatung zielt auf die Identifikation von Schnittmengen zwischen Weiterbildungsbedarfen, Angeboten und Transferpotentialen (**1.+2. Schritt**). Darauf aufbauend werden Anwendungsfelder und Transferstrategien ausgelotet. Unternehmen sollen motiviert und beraten werden, wie sie Freiräume und Transfermöglichkeiten für ihre Mitarbeitenden schaffen können (**3. Schritt**). Schließlich werden mit den Unternehmen die Transferziele evaluiert und strategisch bewertet (**4. Schritt**).

Beide Dienstleistungen bauen sowohl auf einen persönlichen Face-to-Face-Kontakt als auch einen konsequenten Einsatz digitaler Tools für eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Unterstützungsformate. Im Rahmen der Verstetigungsphase von OTH mind wurde die Transferbegleitung bereits erfolgreich getestet. Hierbei wurden Informationsvideos,

individuelle Transfergespräche mittels Adobe Connect sowie Online Surveys zur Ermittlung individueller Rahmenbedingungen eingesetzt. Herausfordernd ist das „Matching“ der Weiterbildung mit der konkreten beruflichen Praxis des Teilnehmenden, ohne dass darunter der akademische Anspruch leidet. Dazu muss ein institutioneller Rahmen geschaffen werden, der an geeigneten Stellen Transferstandards für das Lehr-Lern-Geschehen setzt und die Individualisierung von Transfer ermöglicht. Im Rahmen von OTH mind konnten (u.a. im Rahmen von Feedbackgesprächen mit Studiengangleitungen) hierfür verschiedene Schnittstellen identifiziert werden, die sich bei der institutionellen Verankerung von iTrain ergeben:

Schnittstelle zwischen iTrain und Curriculum: Zunächst müssen Implementierungsmöglichkeiten für iTrain auf Ebene der Qualifikationen (Bachelor/Master/Zertifikate) überprüft werden. Anschließend gilt es Module zu identifizieren, die besonders geeignet für eine dauerhafte praktische Umsetzung von iTrain sind. Für diesen Schritt müssen entsprechende Absprachen und Vereinbarungen mit Weiterbildungsverantwortlichen, Studiengangleitungen sowie weiteren Lehrenden getroffen werden.

Schnittstelle zwischen iTrain und Modul: Es müssen modulare Voraussetzungen für die Implementierung von iTrain geschaffen werden. Hierfür gilt es die prüfungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu bedenken und didaktisch-methodische Innovationen anzustoßen, um mit iTrain ein qualitätsförderliches Lehrkonzept zu verfolgen. Dies bedarf der Absprache, Beratung und der Kooperation mit den entsprechenden Lehrverantwortlichen.

Schnittstelle zwischen iTrain und Beteiligten: Insbesondere die durchführenden Lehrpersonen müssen vom Transferkonzept überzeugt sein, damit eine Umsetzung in die Lehre stattfindet. Hierbei gilt es die nötigen zeitlichen Ressourcen zu beachten, die durch ein Transferkonzept entstehen. Diese sollten durch die Formulierung von Zielbeschreibungen und Rollendefinitionen am Weiterbildungszentrum verortet werden.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind:

Vorteile:	Nachteile:
- Formative Prozessbegleitung ermöglicht Erfolgsüberprüfung und erhöht Transferwahrscheinlichkeit	- iTrain-Prozess erfordert zusätzliche Ressourcen auf Seiten der Weiterbildungsverantwortlichen
- iTrain ermöglicht eine optionale Einbindung von Mitarbeiter/innen und Führungskräften	- Implementierung von Transferprojekten nicht in jeder Veranstaltung möglich bzw. sinnvoll und abhängig von der Bereitschaft der Beteiligten (siehe Schnittstellen)
- Durch die Individualisierung von Transfer wird eine hohe Passung zwischen akademischer Qualität und Transfer im Einzelfall ermöglicht.	- Erfahrung im Projekt OTH mind: Teilnehmende profitieren aufgrund unterschiedlicher persönlicher Rahmenbedingungen für Transfer unterschiedlich stark
- Funktionale Aufgabenteilung zwischen Weiterbildungszentrum, Lehrpersonen und Teilnehmenden im Rahmen der Transferziele möglich.	

4.3 Transferorientiertes Qualitätskonzept

Transferprozesse können neue Informationsflüsse zwischen verschiedenen Personen und Organisationen ermöglichen, die sich am Weiterbildungsgeschehen beteiligen (Alexander, 2019). Im Rahmen eines Wissensmanagements, das diese gewonnenen Informationen für die Fortentwicklung von Veranstaltungen, Dienstleistungen, Strukturen und Prozesse nutzt, können damit neue Möglichkeiten der Qualitätsentwicklung für die wissenschaftliche Weiterbildung entstehen. Der Ausgangspunkt im OTH mind-Ansatz für einen solchen Kreislauf ist der Austausch im Rahmen von Transferbemühungen zwischen Weiterbildungszentrum einerseits und Teilnehmenden sowie Unternehmen andererseits. Folgende Informationsflüsse können sich aus unterschiedlichen Transferaktivitäten etablieren:

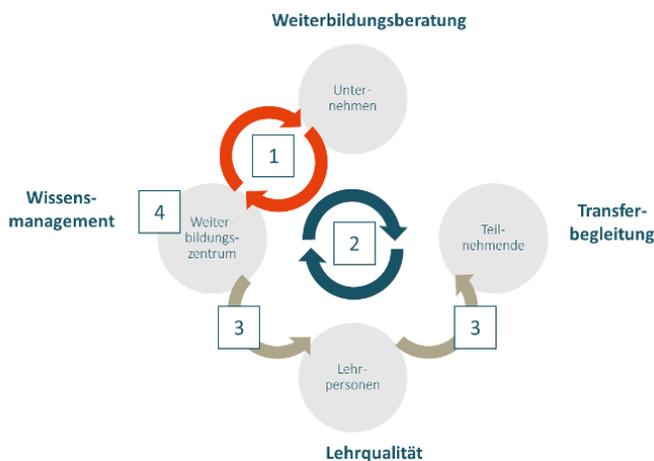


Abbildung 3. Mögliche Informationsflüsse zwischen Stakeholdern im Rahmen von Transferbemühungen

(1) Zwischen Hochschule und Unternehmen können durch die Ermittlung von Bedarfen und Transferpotentialen Informationen gewonnen werden, die sowohl für die Angebots-/Lehrentwicklung als auch für zukünftige Transferbemühungen nützlich sind.

(2) Zwischen Hochschule und Teilnehmenden erzeugt die Reflexion von individuellen Transferbedingungen und -zielen Erkenntnisse über die Zielgruppen und die organisatorischen Rahmenbedingungen.

(3) Zwischen Weiterbildungszentrum und Lehrpersonen können transferbezogene Informationen verwendet werden, um Lehrende zu beraten und die Gestaltung von Angeboten zukünftig anwendungs- und transferorientierter zu gestalten.

(4) Innerhalb des Weiterbildungszentrums entstehen schließlich wertvolle Erfahrungen für die Weiterentwicklung sämtlicher Organisationsprozesse, von Angeboten und Dienstleistungen.

Damit ein solcher Kreislauf entstehen kann und sich nachhaltig etabliert, werden im OTH mind-Konzept folgende Voraussetzungen als notwendig angesehen:

- Etablierung von Transfer als stetige Komponente von Weiterbildungsangeboten
- Konsequente Prozess- und Ergebnisdokumentation im Rahmen von Transfer
- Ankopplung der Dokumentation an hochschulinterne Kommunikationsstrukturen und -prozesse (z. B. im Zuge von Evaluationsgesprächen, Studiengangkommissionen, Qualitätsgesprächen mit Studiengangleitungen, Beratungsgesprächen mit Teilnehmenden und Unternehmen)
- Etablieren und Vermarkten des Konzepts als wirksames Qualitätsentwicklungsinstrument
- Entwicklung von Prozessleitfäden und Methoden zur Beschreibung, Implementierung und Verstetigung des Konzepts
- Entwicklung eines Dienstleistungsportfolios für externe Adressat/innen (Weiterbildungsberatung, Innovationsentwicklung, Praxis-transfer)

Einen optimalen Startpunkt für das transferorientierte Wissensmanagementkonzept bilden individuelle Transferprojekte, wie sie zuvor im iTrain-Konzept vorgestellt wurden.

Hinweise aus dem Projekt OTH mind :

Vorteile:	Nachteile:
<ul style="list-style-type: none">- Transfer als qualitätssichernder Prozess wird strukturell sichergestellt- Stetiges Innovationspotential für Angebote, Dienstleistungen und Prozesse in der wissenschaftlichen Weiterbildung.- Transfer als bidirektionaler und transformativer Prozess ermöglicht den stetigen Informationsfluss von der Praxis in die Hochschule- Funktionale Aufgabenteilung zwischen Weiterbildungszentrum, Lehrpersonen und Teilnehmenden im Rahmen von Transfer möglich.	<ul style="list-style-type: none">- Vorhandene Denkweisen und Abläufe können im Widerspruch zum Konzept stehen- Intensiver Ressourceneinsatz, um Konzept als Qualitätsentwicklungsprozess zu etablieren.- Der Erfolg des Konzepts ist abhängig von der aktiven Beteiligung sämtlicher Beteiligter und muss durch Leitungsstrukturen initiiert werden.- Abstraktion des systemischen Konzepts erschwert die kommunikative Vermittlung des Mehrwerts an Beteiligte

5. Schlussbemerkung

Aufgrund der aktuellen Veränderungen von beruflicher Weiterbildung allgemein (u.a. Mikroabschlüsse, Digitalisierung, Future Skills) wird sich auch die wissenschaftliche Weiterbildung verändern (müssen). In diesem Zusammenhang spielt das Spannungsverhältnis zwischen akademischer und transferbezogener Qualität eine besondere Rolle, um verschiedenen Erwartungen von Angebots- und Nachfrageseite gerecht zu werden. Die vorgestellten Transferansätze geben Antworten darauf, wie Hochschulweiterbildung im Sinne einer Praxis- und Transferorientierung weiterentwickelt werden kann. Damit reiht sich der Beitrag ein in den aktuellen Professionalisierungsdiskurs, der innerhalb der deutschsprachigen Weiterbildungslandschaft an Hochschulen geführt wird. Zudem geben die Transferansätze Implikationen an die Hand, die aus den empirischen und konzeptionellen Arbeiten im Rahmen der begleitenden Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Projekt OTH mind #transfergestalten gewonnen wurden und unmittelbar in die praktische Gestaltung von Hochschulweiterbildung genutzt werden kann.

Literaturverzeichnis

- Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2018). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (5. Aufl., S. 355–388). Berlin: Springer.
- Alexander, C. (2018). Wissenschaftliche Weiterbildung als „Transfer“. Erweiterung eines Bedeutungshorizonts. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (2), 41–47.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323.
- Gegenfurtner, A. (2013). Dimensions of motivation to transfer: A longitudinal analysis of their influence on retention, transfer, and attitude change. *Vocations and Learning*, 6(2), 187-205.
- 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.
- Hörr, B., & Jütte, W. (2017). *Weiterbildung an Hochschulen: der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung*. W. Bertelsmann Verlag.
- Mörth, A., Schiller, E., Cendon, E., Elsholz, U., & Fritzsche, C. (2018). Theorie und Praxis verzahnen in Studienangeboten wissenschaftlicher Weiterbildung. Ergebnisse einer fallübergreifenden Studie. In A. Maschwitz & K. Speck (Hrsg.), *Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen"*. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Mörth, A., Klages, B., & Cendon, E. (2020). *Aspekte von Work-based Learning in (Studien-)Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung. Ergebnisse einer partizipativen Aktionsforschung*. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen.
- Shkonda, A. (2018). „Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Wissen gesellschaftlich wirksam machen“ Bericht zur DGWF Jahrestagung 2018. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, 73-76.
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International journal for research in vocational education and training*, 3(2), 127-165.



Michael Hellwig

Forschungsteilbereich:
Neue Lehr- und Lernformen

Impressum

- Autor:** 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.