7 Organisationale Rahmung: Der Einfluss von Bildungsdienstleistern, Angebotsinformationen und Schulungsmaterialien

KIRSTEN AUST/ALFRED TÖPPER

Die Qualität im Bildungswesen hängt grundsätzlich von mehreren Ebenen ab (Fend 2001). Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln beschrieben, konzentriert sich die vorliegende Studie auf den Einfluss der Meso- und der Mikroebene, auf denen zum einen Bildungsdienstleister und zum anderen Trainer/innen und Weiterbildungsteilnehmende in der Lehr-Lern-Interaktion angesiedelt sind. In diesem Kapitel sollen die im Projekt erhobenen potenziellen Einflussfaktoren, die auf der Mesoebene verortet sind, dargestellt und in ihren Ausprägungen sowie ihrer Wirkung auf die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert werden. In den nachfolgenden Kapiteln wird diese Ebene dann um die Mikroebene erweitert. Vor der Darstellung der Einflussfaktoren ist es jedoch zunächst einmal notwendig darzulegen, wie „Weiterbildungsqualität“ in der Studie verstanden und erfasst wurde.

7.1 Definition und Erfassung von Weiterbildungsqualität in der vorliegenden Studie

KIRSTEN AUST

In der Diskussion um den Qualitätsbegriff in der Weiterbildung wurden seit den 1970er Jahren verschiedene Modelle entwickelt, die zunächst lediglich zwischen Input-Qualität und Output-Qualität von Weiterbildung unterschieden (u. a. Faulstich 1991), wobei die Qualitätsfaktoren jeweils unterschiedlich ausdifferenziert waren. Arnold (1994) erweiterte das Input-Output-Modell schließlich um eine weitere Komponente von Qualität: die Throughput-Qualität. Input-Qualität meint in diesem Modell jene Aspekte, die der Weiterbildungsmaßnahme vorangestellt sind und entsprechend im

Vorfeld gesichert werden müssen, wie beispielsweise die Planung und die Konzeption der Veranstaltung. Die Throughput-Qualität umfasst die Aspekte, die im Verlauf der Maßnahme bedeutsam werden, wie die Infrastruktur, die Professionalität der Lehrenden und die Didaktik. Die Output-Qualität schließlich beinhaltet jene Aspekte, die im Anschluss an die Weiterbildungsmaßnahme von Bedeutung sind, also beispielsweise der Abschluss und die Zufriedenheit der Teilnehmenden (vgl. Arnold 1994, S. 7). Die Aspekte der Input-Qualität sind – wenn überhaupt – weitestgehend durch die Bildungsdienstleister und die Lehrenden beeinflussbar. Sie werden in der vorliegenden Studie daher überwiegend in den Fragebögen an die Bildungsdienstleister/innen und Trainer/innen abgefragt und durch Einschätzungen der Teilnehmenden hinsichtlich dieser Merkmale ergänzt. Auf die Throughput-Qualität haben zusätzlich auch die Teilnehmenden einen gewissen Einfluss. Entsprechend werden diese Aspekte in der Studie bei allen Beteiligten gleichermaßen erhoben, sofern sie in den Fragebögen operationalisierbar waren.

Die Output-Qualität bezieht sich überwiegend auf die Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen, so dass entsprechende Aspekte in der vorliegenden Studie in den beiden Teilnehmendenfragebögen unmittelbar nach der Weiterbildungsmaßnahme und drei Monate nach der Weiterbildungsmaßnahme erfasst wurden. Ausgehend vom Input-Throughput-Output-Modell definierte Arnold (1999) dabei vier Erfolgsarten, die zusammen die Qualität von Weiterbildung ausmachen: Zufriedenheitserfolg, Lernerfolg, Transfererfolg und Legitimationserfolg. Das Projekt lehnt sich in seiner Auffassung von Qualität an dieses Modell von Arnold an. Der Legitimationserfolg konnte in der vorliegenden Studie allerdings nicht gemessen werden, wohl aber die anderen drei Aspekte von Qualität. Diese drei Erfolgsarten bilden damit die abhängigen Variablen in der Studie, auf die zunächst die Wirkungen von Einflussfaktoren aus der Input- und der Throughput-Qualität dargelegt werden (siehe Kapitel 8 und 9), bevor dann in Kapitel 10 komplexere Wirkungsgefüge behandelt werden. Nachfolgend werden nun zunächst die abhängigen Variablen und ihre Messungen beschrieben:

Zufriedenheitserfolg

Unter Zufriedenheitserfolg wird in der Studie verstanden, wie zufrieden die Teilnehmenden unmittelbar nach Kurs-Ende mit der Weiterbildungsmaßnahme sind. Diese Zufriedenheit hat verschiedene Facetten: Zum einen geht es darum, ob die Teilnehmenden allgemein der Meinung sind, dass die Veranstaltung für sie lohnenswert war, zum anderen geht es um konkretere Aspekte, die dieses „Lohnenswerte“ ausmachen und die Indikatoren für Zufriedenheit sind. Für die Analysen wurden vier Items zur Skala „Zufriedenheit“ zusammengefasst (Beispiel-Item: *„Der Besuch der Veranstaltung hat sich für mich gelohnt.“*). Die Skala weist eine gute Skalenreliabilität auf (Cronbachs Alpha = .82).

Transfererfolg

Der Transfererfolg beinhaltet, dass die Teilnehmenden das, was sie in der Weiterbildungsmaßnahme theoretisch gelernt haben, auch in der Praxis abrufen und einsetzen können, dass sie also ihr theoretisches Wissen auch auf ihre praktische Tätigkeit im

Job – oder ggf. auch privat – anwenden können. Dieser Transfererfolg wurde in der Studie mit verschiedenen Fragen erfasst, die den Teilnehmenden drei Monate nach der Weiterbildungsmaßnahme gestellt wurden (Beispiel-Item: „Nach der WB-Maßnahme konnte ich mein Wissen erfolgreich in meinen beruflichen Alltag integrieren.“). Für die Analysen wurde eine Skala aus drei Items gebildet. Diese Skala „Transfererfolg“ weist ebenfalls eine gute Skalেনreliabilität auf (Cronbachs Alpha = .75).

Lernerfolg

Unter Lernerfolg wird der Wissenszuwachs der Teilnehmenden verstanden, wobei dieser aufgrund der thematisch unterschiedlichen Weiterbildungsmaßnahmen in der vorliegenden Studie nicht mit Leistungstests gemessen werden konnte, sondern nur über die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Diesen wurde daher jeweils zu Beginn der Weiterbildungsmaßnahme, unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme sowie drei Monate nach der Maßnahme in den Fragebögen folgende Frage gestellt:

„Wie schätzen Sie aktuell Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die Veranstaltungsinhalte ein?“

Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von „1 = gering“ bis „10 = ausgezeichnet“. Die Differenz zwischen den Einschätzungen der Teilnehmenden zu den Zeitpunkten zu Beginn und unmittelbar nach der Weiterbildungsmaßnahme gibt den „kurzfristigen Lernerfolg“ an. Die Differenz zwischen den Einschätzungen der Teilnehmenden zu den Zeitpunkten zu Beginn und drei Monate nach der Weiterbildungsmaßnahme beschreibt den „langfristigen Lernerfolg“. Die Differenz zwischen den Einschätzungen der Teilnehmenden zu den Zeitpunkten unmittelbar nach der Weiterbildungsmaßnahme und drei Monate nach der Weiterbildungsmaßnahme gibt schließlich den „Behaltens- bzw. Vergessenseffekt“ an.

7.2 Der Einfluss der Bildungsdienstleister

KIRSTEN AUST

Auf der Mesoebene des Bildungswesens sind die Bildungsdienstleister verortet, die die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und deren Qualität durch verschiedene Aspekte und Maßnahmen beeinflussen können. In der vorliegenden Studie wurden die Bildungsdienstleister vor Beginn der Maßnahme mit einem Fragebogen schriftlich zu verschiedenen Aspekten befragt, die einen Einfluss auf die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen haben könnten.

Deskriptive Analysen der Daten zeigten, dass es insgesamt nur eine geringe Varianz zwischen den an der Studie teilnehmenden Bildungsdienstleistern gab, was bestimmte Analysen wie Regressionen zur Einflussbestimmung auf verschiedene Qualitätsaspekte im weiteren Verlauf der Auswertungen ausschloss. So gaben alle sieben befragten Bildungsdienstleister an, dass alle ihre Weiterbildungsmaßnahmen min-

destens einmal, zum Teil sogar mehrfach evaluiert werden. Zudem geben laut eigenen Angaben alle Bildungsdienstleister die Ergebnisse dieser Evaluationen an die jeweiligen Trainer/innen weiter. Diese Angaben sind grundsätzlich sicher positiv zu bewerten, zeigen sie doch, dass sich alle Bildungsdienstleister mit dem Thema Evaluation auseinandergesetzt haben und versuchen, mit dieser Maßnahme Qualitätsstandards sicherzustellen. Gleichzeitig bedeutet allein die Tatsache, dass Evaluationen durchgeführt werden, natürlich nicht, dass diese auch tatsächlich die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen positiv beeinflussen. Dazu müsste genauer hinterfragt werden, was in den Evaluationsbögen abgefragt und wie mit den Ergebnissen umgegangen wird. Beides war in der Studie jedoch nicht in der Tiefe möglich und wäre ein wichtiges Thema für weitere Forschungsprojekte.

Auch bei der Frage, wie wichtig ihnen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ist, waren sich die Bildungsdienstleister weitestgehend einig: Fünf Bildungsdienstleister gaben an, dass ihnen die Weiterbildung „sehr wichtig“ sei, die anderen beiden Bildungsdienstleister meinten, ihnen sei die Weiterbildung „wichtig“. Alle sieben Bildungsdienstleister gaben darüber hinaus an, interne Seminare zur Weiterbildung anzubieten. In sechs der sieben Fälle werden diese Angebote für die Dozenten zudem durch externe Seminare ergänzt. Damit zeigt sich auch hier ein hohes Qualitätsbewusstsein auf der Mesoebene. Durch die geringe Varianz in den Angaben können zwar keine Effekte auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden sowie ihren Lern- und Transfererfolg berechnet werden. Gleichzeitig ist jedoch davon auszugehen, dass die verschiedenen Maßnahmen, die von den Bildungsdienstleistern in hohem Maße ergriffen werden – wie Evaluationen und Weiterbildung der Dozenten –, die unterschiedlichen Aspekte von Weiterbildungsqualität positiv beeinflussen. Zudem wird an den Ergebnissen deutlich, dass eine gezielte Steuerung der Qualität durch die Mesoebene möglich und von ihr auch erwünscht ist.

7.3 Angebotsinformationen

KIRSTEN AUST/ALFRED TÖPPER

Um weitergehende Anhaltspunkte zu den ins Visier genommenen Seminaren zu gewinnen, die ebenfalls von den Bildungsdienstleistern gesteuert werden können, wurden, wie bereits in Kapitel 3 kurz dargelegt, die Angebotsinformationen analysiert.

Insgesamt wurden 20 Anbieter-/Angebotsinformationen untersucht. Sie bezogen sich auf über das Internet oder Kursprogramme verfügbare und für Privatpersonen frei buchbare Kurse. Insgesamt wurden im Rahmen der Studie 35 Kurse berücksichtigt. Die Analyse umfasste dabei drei Kurse von Volkshochschulen, neun Kurse von Industrie- und Handelskammern und acht Kurse von Privatanbietern. Firmeninterne Kurse konnten nicht berücksichtigt werden, da diese Angebote individuell mit den Firmen abgestimmt werden. Insbesondere bei den Inhouse-Seminaren konnten die Anbieter-/Angebotsinformationen nicht untersucht werden.

Die Angebotsinformationen wurden mittels eines standardisierten und von Experten entwickelten Bewertungsrasters untersucht, gewichtet und beurteilt. Basis waren unter anderem auch Qualitätsanforderungen bei Bildungstests wie denen der Stiftung Warentest in „test Spezial Karriere 2012“ vom Oktober 2011. Dabei wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Passung von Titel und Inhalt
- Einführungstext
- Kurszeiten
- Kursdauer
- Kosten
- Teilnehmendenzahlen
- Zielgruppe
- Teilnahmevoraussetzungen
- fachliche und didaktische Qualifikation der Dozenten
- Kursinhalte
- Lernziele
- Kursaufbau
- Angaben zur Methodik und Didaktik
- Lehrmaterialien

Die Beurteilung erfolgte in Abhängigkeit von den verschiedenen Ausprägungen z. B. durch ja/nein oder ausführlich/oberflächlich/keine und deren Relevanz. Dabei wurden unterschiedliche Bewertungspunkte vergeben. So war die Frage „*Wird die Kursdauer in Stunden oder Unterrichtseinheiten angegeben?*“ mit den Ausprägungen „1 = ja“ und „2 = nein“ zu beurteilen. Die Beantwortung mit „ja“ ergab 4 Punkte, die Beantwortung mit „nein“ ergab 0 Punkte. Die Bepunktung lag je nach Beurteilungskriterium zwischen 0 und 6 Punkten.

Eine höhere Gewichtung von maximal 4 bis 6 Punkten bekamen dabei Aspekte wie Methodik und Didaktik, Kursinhalte und -zeiten, Lernziele, Kosten etc. Im Vergleich erhielten die Angaben zur Teilnehmendenzahl, zu Lehrmaterialien, Teilnehmendenvoraussetzungen etc. maximal 2 Punkte. Insgesamt wurden die erreichten Punkte ins prozentuale Verhältnis zu den erreichbaren Bewertungspunkten gesetzt.

Dass sich bei den einbezogenen Themen bei allen untersuchten Kursen schon Rückschlüsse auf den Kursinhalt durch den Titel ziehen ließen, überrascht nicht. Allerdings besteht bei der Beschreibung der Kursinhalte noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Nur 45 % der Kurse wurden in einem Einführungstext beschrieben. Bei 12 von 20 Kursen wurden alle Kurszeiten, sprich die Uhrzeiten des Beginns und Abschlusses sowie die jeweiligen Seminartage, genannt. Bei acht Kursen wurden vom Anbieter nur teilweise Kurszeiten und Termine, wie bspw. nur die Anfangszeit des ersten Seminartages oder nur die Kurstage ohne Uhrzeiten, angegeben. Die Dauer der Seminartage in Stunden oder Einheiten wurde bei sieben Kursen mitgeteilt.

Auffällig ist, dass durch keinen der Anbieter eine minimale Teilnehmendenzahl in der Angebotsinformation genannt wird. Eine maximale Teilnehmendenzahl wird aus-

schließlich aus dem privatwirtschaftlichen Bereich angeben. Positiv ist hervorzuheben, dass in etwa 80 % der kursbezogenen Anbieterinformationen die Zielgruppe des Seminars benannt wird. Hinsichtlich des Untersuchungskriteriums der Teilnehmendenvoraussetzungen ist festzustellen, dass für acht Kurse klar, für acht Kurse teilweise und für vier keine Voraussetzungen mitgeteilt werden.

Bezogen auf die Qualifikation des Lehrenden werden entweder in Kombination die fachliche und die didaktische Qualifikation benannt oder keine Informationen geliefert. Mit 25 % werden allerdings relativ selten Angaben zur Qualifikation der Lehrenden gemacht. Die Informationen werden von Industrie- und Handelskammern (vier von neun) und von einer Volkshochschule gegeben.

Erfreulicherweise wurden für 15 Kurse die Kursinhalte von den Anbietern ausführlich beschrieben, sodass potenzielle Teilnehmende einen guten Eindruck gewinnen können. In fünf Kursen wurden die Inhalte lediglich oberflächlich benannt. Die Lernziele hingegen werden nur bei neun Kursen ausführlich beschrieben, bei weiteren neun Kursen werden sie oberflächlich dargestellt und bei zwei Kursen finden sie nicht einmal Erwähnung.

Bezüglich des Kursaufbaus, z. B. Themenabfolge oder Module, machten die meisten (17 von 20) Angebotsbeschreibungen klare Angaben. Ebenso positiv fällt auf, dass Angaben zur Methodik und Didaktik in 80 % aller Kurse gemacht wurden. Negativ ist hervorzuheben, dass in keiner der Anbieterinformationen die Lehrmaterialien erwähnt wurden, welche bei dem jeweiligen Kurs eingesetzt werden.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass die Angebotstransparenz nach den gesetzten Kriterien Verbesserungspotenzial bietet. Positiv ist der vergleichsweise hohe Erreichungsgrad im Verhältnis zum gesetzten Ideal bei den Angebotsinformationen der Kammern mit immerhin ca. 68 %.

In einem weiteren Schritt wurde nun geprüft, ob die Angebotsinformationen einen Einfluss haben auf die Teilnehmendenzufriedenheit nach der Weiterbildungsmaßnahme, auf den Transfererfolg und auf den Lernerfolg. Dazu wurden Regressionen des ermittelten Gesamtprozentwertes der einzelnen Angebotsinformationen auf die abhängigen Variablen Zufriedenheit, Transfer- und Lernerfolg gerechnet. Es zeigten sich hier jedoch keine signifikanten Effekte, d. h., die Angebotsinformationen insgesamt – in der Form, wie sie im Rahmen der Studie erhoben und bewertet wurden – haben keinen Einfluss auf die abhängigen Variablen. Das könnte daran liegen, dass Angebotsinformationen insgesamt tatsächlich keine wesentliche Rolle für die Zufriedenheit der Teilnehmenden nach der Veranstaltung sowie für ihren Transfer- und Lernerfolg spielen, weil sich die Teilnehmenden möglicherweise nicht auf der Grundlage dieser Informationen den Kursen zuordnen. Denkbar ist jedoch auch, dass lediglich einzelne Aspekte der Angebotsinformationen die abhängigen Variablen beeinflussen, was im Gesamtwert nicht ausreichend berücksichtigt werden kann. Aus diesem Grund wurden Regressionen einzelner Unterasspekte der Angebotsinformationen auf die abhängigen Variablen gerechnet. Dabei zeigen sich hinsichtlich der Zu-

friedenheit der Teilnehmenden negative Effekte der Items „Wird in einem Einführungstext erläutert, um was genau es in dem Kurs geht?“ (Beta = -.43; p = .03) und „Werden Angaben zur Methodik und Didaktik gemacht?“ (Beta = -.44; p = .02). Der negative Einfluss ist möglicherweise dadurch zu erklären, dass die aufgrund der Angebotsinformation geweckten Erwartungen hinsichtlich der Kursinhalte und der Methodik im Kurs nicht erfüllt wurden. Dies konnte mit den vorliegenden Daten jedoch nicht genauer überprüft werden und bedarf gegebenenfalls der Klärung in weiteren Studien. Zudem ist nicht auszuschließen, dass es weitere bedeutende Effekte der Angebotsinformationen gibt, die jedoch aufgrund der verhältnismäßig kleinen Anzahl teilnehmender Bildungsdienstleister in der Studie nicht signifikant wurden bzw. die durch die fehlende Varianz bei einigen Unteraspekten nicht berechnet werden konnten.

7.4 Schulungsmaterialien

KIRSTEN AUST/ALFRED TÖPPER

Die Untersuchung der in den Maßnahmen eingesetzten Materialien umfasste unter anderem Skripte, Power-Point-Präsentationen, Arbeitsblätter und Übungsblätter. Insgesamt konnten Materialien von 31 Kursen (von 35 untersuchten Kursen) analysiert werden. Davon wurden neun Kursmaterialien verschiedener Seminare von Industrie- und Handelskammern (IHK), drei von Volkshochschulen (VHS), acht von privatwirtschaftlichen Anbietern und elf von Anbietern firmeninterner Seminare untersucht. Bei vier Kursen wurden entweder keine Materialien verwendet, oder sie standen nicht zur Verfügung.

Ebenso wie die Angebotsinformationen wurden die Schulungsunterlagen der Kurse mittels eines standardisierten, von Experten entwickelten Bewertungsrasters untersucht, gewichtet und beurteilt. Hierbei fanden folgende Aspekte Berücksichtigung:

- Art der Schulungsmaterialien (ohne Bewertung)
- Umfang der Unterlagen
- Kursinhalte in den Unterlagen
- Eignung als Selbstlernmedium
- Übungen
- Aktualität
- Beurteilung der fachlich-inhaltlichen Güte
- Beurteilung der methodisch-didaktischen Qualität

Die Bewertung erfolgte in Abhängigkeit von den verschiedenen Ausprägungen z. B. durch „sehr umfangreich“/„mittlerer Umfang“/„geringer Umfang“/„nicht vorhanden“ und deren Relevanz. Zu jedem der im Rahmen der Studie einbezogenen Weiterbildungsthemen wurden mit Hilfe von Fachexperten die notwendigen Inhaltsanforderungen definiert. Anhand dieser inhaltlichen Anforderungskataloge wurden auch die Schulungsmaterialien begutachtet. Dabei wurden Bewertungspunkte in un-

terschiedlichen Kategorien vergeben. Das Beurteilungskriterium „*Beinhalten die Unterlagen die Kursinhalte?*“ wurde mit Hilfe der Ausprägungen „1 = alle und mehr“; „2 = alle“; „3 = zum großen Teil“; „4 = in geringem Umfang“ und „5 = nein“ beurteilt. Die Ausprägungen 1 und 2 erhielten 8 Punkte, die Ausprägung 3 ergab 4 Punkte, Ausprägung 4 bekam 2 Punkte und Ausprägung 5 ergab keine Punkte.

Eine im Vergleich höhere Gewichtung von maximal 24 und 12 Punkten erhielten Aspekte wie die methodisch-didaktische Qualität und die Eignung als Selbstlernmedium. Angaben zum Umfang, zu Übungen und den Kursinhalten wurden etwas geringer mit maximal 8 Punkten gewichtet. Bei der Aktualität und der fachlich-inhaltlichen Güte konnten aus Gründen begrenzter Ressourcen keine vertieften Analysen umgesetzt werden. Es wurde daher geprüft, inwieweit diese einem Mindeststandard von Aktualität und den geforderten Inhalten entsprachen. Erfreulicherweise wurde der Mindeststandard von allen untersuchten Schulungsunterlagen erreicht. Insgesamt wurden die erreichten Punkte ins prozentuale Verhältnis zu den maximal erreichbaren Bewertungspunkten gesetzt.

In ca. zwei Dritteln der Kurse wurden laut Trainer/innen Skripte, Übungsmaterialien und Präsentationen eingesetzt. Nur Skripte und Übungen fanden nach Trainer/innen-Angaben in ca. 22 % der Kurse Verwendung, während in ca. 10 % der Kurse nur Skripte oder Übungsmaterialien eingesetzt wurden. Dieser Aspekt wurde lediglich erhoben und nicht bewertet. Nach Experteneinschätzung waren die untersuchten Materialien zu 84 % sehr umfangreich. Bei drei Kursen waren die untersuchten Materialien von mittlerem Umfang und in zwei Kursen von geringem Umfang.

Der Abgleich der Materialien mit den Kursinhalten, welche über die Kurskonzeptbogen erhoben wurden, ergab, dass mit etwa 71 % der Materialien, welche alle geplanten oder sogar noch darüber hinausgehende Kursinhalte enthielten, ein guter Wert erreicht wurde. Weitere 26 % der Materialien bildeten zum großen Teil die Inhalte der Kurse ab und nur ein Fall in geringem Umfang. Hier fallen die Materialien der IHKn besonders positiv auf. Die überwiegende Mehrheit der IHK-Kursmaterialien enthalten alle Kursinhalte und sind von einem sehr großen Umfang.

Ein weiteres Kriterium war die Eignung der Kursmaterialien als Selbstlernmedium. Nur 17 der insgesamt 31 Kursmaterialien aller Träger waren dabei sehr gut als Selbstlernmedium nutzbar. 12 Kursmaterialien waren mittelmäßig als Selbstlernmedium geeignet, und in zwei Fällen wurden Unterlagen verwendet, die keinerlei Selbstlernmöglichkeiten boten. Im Vergleich der Anbieter erreichen die privatwirtschaftlichen Anbieter mit drei von vier den besten Wert hinsichtlich der sehr guten Eignung ihrer Unterlagen als Selbstlernmedium.

In etwa 39 % der Fälle enthalten die Unterlagen sehr viele Übungen, der gleiche Anteil zumindest einige Übungen. Lediglich in etwa einem Fünftel fanden sich kaum bis gar keine Übungen. Bei allen firmeninternen Seminaren waren stets Übungen vorhanden, in ca. zwei Dritteln viele und in etwa einem Drittel einige. Auffällig ist die Anbietergruppe der Industrie- und Handelskammern, die nur in gut einem Fünftel der

Kursunterlagen viele und einige Übungen, aber in über der Hälfte der untersuchten Maßnahmen keine Übungen in ihren Kursmaterialien anbieten.

Bei der Bewertung der Materialien hinsichtlich ihrer Methodik und Didaktik wurden unter anderem der logische Aufbau des Materials, Aspekte der Übersichtlichkeit wie Seitenzahlen, Inhaltsverzeichnis und Überschriften, aber auch die Verständlichkeit der Inhalte berücksichtigt. Die Bewertung erfolgte durch einen Fachexperten im Schulnotensystem von „1 = sehr gut“ bis „5 = gravierende methodisch-didaktische Mängel“. Die Unterlagen von sechs Kursen waren methodisch- didaktisch „sehr gut“; 18 Kursmaterialien wurden als „gut“ und zwei Kursmaterialien als „befriedigend“ eingestuft; bei zwei Kursen wurden die Unterlagen als „ausreichend“ und bei immerhin drei Kursen mit „gravierenden methodisch-didaktischen Mängeln“ bewertet.

Die im Rahmen des Bewertungsverfahrens erreichten Punkte wurden als erreichter Prozentwert zum maximalen Wert (100 %) berechnet. Dies stellt den Erfüllungsgrad zum Maximalwert 100 % dar. Insgesamt ergibt sich mit einem Erfüllungsgrad von 77 % über alle Schulungsmaterialien hinweg ein relativ guter Wert hinsichtlich der gestellten Anforderungen. Auffällig ist hierbei das gute Ergebnis bei den privaten Anbietern mit einem Erfüllungsgrad von über 84 %. Dieses umfasst offene sowie Inhouse Seminare. Besonders hervorzuheben ist, dass vier der geprüften Seminarunterlagen von offenen Veranstaltungen der privaten Anbieter alle gestellten Kriterien optimal erfüllten.

Analog zum Vorgehen bei den Angebotsinformationen wurde nun auch für die Schulungsmaterialien überprüft, ob diese einen Einfluss auf die Teilnehmendenzufriedenheit, den Transfererfolg und den Lernerfolg haben. Dazu wurden auch hier Regressionen des ermittelten Gesamtprozentwertes der einzelnen Schulungsmaterialien auf die abhängigen Variablen Zufriedenheit, Transfer- und Lernerfolg berechnet. Für den Gesamtwert zeigten sich auch bei den Schulungsmaterialien keine signifikanten Effekte, so dass in einem weiteren Schritt wieder Regressionen mit einzelnen Aspekten gerechnet wurden. Dabei ergab sich ein signifikant negativer Effekt des Aspekts „Umfang der Unterlagen“ auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden ($\beta = -.28$; $p = .02$). Dieses Ergebnis darf nicht voreilig in dem Sinne interpretiert werden, dass ein großer Umfang von Unterlagen per se zur Unzufriedenheit der Teilnehmenden führt. Für eine detaillierte Interpretation sind weitere vertiefende Untersuchungen notwendig. Möglicherweise ist das Ergebnis allerdings dadurch zu erklären, dass sehr umfangreiche Unterlagen zu unübersichtlich für die Teilnehmenden sind, den Teilnehmenden nicht klar der Bezug der Unterlagen zum Kurskonzept verdeutlicht wurde oder sie das Gefühl haben, dass sie sich viele Inhalte noch selbst erarbeiten müssen. Für letztere Erklärung spricht auch der Befund, dass sich auf den kurzfristigen Lernerfolg der Teilnehmenden zwar ebenfalls ein negativer Effekt des „Umfangs der Unterlagen“ zeigte ($\beta = -.37$; $p = .00$), allerdings auch ein positiver Effekt des Aspekts „*Beinhalten die Unterlagen die Kursinhalte?*“ ($\beta = .21$; $p = .05$). Eine Stärke der Unterlagen scheint also nicht deren Umfang an sich zu sein, sondern eine große Übereinstimmung der Unterlagen mit den Kursinhalten.

Auf den Behaltens- bzw. Vergessenseffekt zeigte sich in den Analysen ein negativer Einfluss „vieler Übungen in den Materialien“. Hier scheint es, als ob zu viele Übungen in den Schulungsunterlagen den Wissenserhalt vom Ende der Weiterbildungsmaßnahme bis drei Monate danach eher negativ beeinflussen. Wodurch genau dies bewirkt wird, kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden, insbesondere nachdem keine Daten dazu vorliegen, inwieweit die verfügbaren Aufgaben tatsächlich bearbeitet wurden. Auch hier sind vertiefende Untersuchungen notwendig. Denkbar wäre auch, dass durch viele Übungen theoretische Inhalte in den Unterlagen zu kurz kommen, so dass möglicherweise Grundlagen fehlen, was eine tiefere Verarbeitung/Nacharbeitung der Inhalte und damit den Wissenserhalt erschwert.

Wie bei den Angebotsinformationen kann auch bei den Schulungsmaterialien nicht ausgeschlossen werden, dass Effekte aufgrund der Anlage der Studie bzw. fehlender Varianz in den Daten unterschätzt werden oder nicht berechnet werden können. Insgesamt konnte im Rahmen des Projektes kein Einfluss der Angebotsinformationen und der Schulungsmaterialien auf die verschiedenen Aspekte von Weiterbildungsqualität ermittelt werden bzw. der Einfluss war in der vorliegenden Studie eher gering.

7.5 Diskussion

ALFRED TÖPPER

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass aufgrund der Angaben der Bildungsdienstleister unter anderem zu den Aspekten „Wichtigkeit der Weiterbildung der Trainer/innen“ oder „Durchführung von Evaluationen“ von einem hohen Qualitätsbewusstsein der Bildungsdienstleister ausgegangen werden kann. Auch wenn im Rahmen der vorliegenden Studie lediglich sieben Bildungsdienstleister einbezogen wurden, ist aufgrund der Untersuchungsergebnisse davon auszugehen, dass seitens der Bildungsdienstleister die Möglichkeit einer gezielten Steuerung der Qualität durch die Mesoebene genutzt wird und erwünscht ist.

Bezüglich der Schulungs- und Angebotsmaterialien wurden über alle betrachteten Merkmale hinweg keine Effekte auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden sowie für ihren Transfer- und Lernerfolg nachgewiesen. Ein Grund könnte bspw. die Nichtnutzung der Angebotsinformation als Entscheidungsgrundlage für einen Kurs sein. Die Analyse der jeweiligen Einzelmerkmale ergab Anhaltspunkte, welche jedoch nicht abschließend interpretierbar sind. So resultierte aus der Einzelanalyse der Angebotskriterien, dass sich Erläuterungen der Kursinhalte in einem Einführungstext und Angaben zur Methodik und Didaktik negativ auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden auswirken. Ein Grund könnte die Nichterfüllung der geweckten Erwartungen sein.

Die Einzelanalysen der Schulungsunterlagen zeigten einen negativen Effekt des Umfangs der Unterlagen auf die Zufriedenheit und den Lernerfolg der Teilnehmenden, aber auch einen positiven Effekt auf den Lernerfolg durch Übereinstimmung von Un-

terlagen und Kursinhalten. Denkbare Gründe für den negativen Effekt sind Unübersichtlichkeit der Unterlagen oder die Annahme der Teilnehmenden, sich selbst viel erarbeiten zu müssen. Somit kann angenommen werden, dass die Qualität der Unterlagen nicht per se von ihrem Umfang abhängt, sondern von ihrer Passung zu den Kursinhalten.

Die deskriptive Analyse ergab zudem eine geringe Varianz zwischen den Bildungsdienstleistern. Daher kann nicht ausgeschlossen werden, dass Effekte, die sich ggf. in den Daten verbergen, unterschätzt werden oder nicht berechnet werden können.

Die Einflüsse der Faktoren der organisationalen Rahmung zeigten – so unsere Untersuchung – kaum Ergebnisse. Die Ursachen dürften vielfältig sein und unter anderem in den geringen Ergebnisvarianzen und im Untersuchungsdesign liegen. So konnte beispielsweise im Vorfeld nicht genau ermittelt werden, welche Informations- und Beratungsleistungen seitens der Teilnehmenden in Anspruch genommen wurden. Im Gegensatz zu den Aspekten der Lehr-Lern-Interaktion (siehe Kapitel 8 und 9) adressieren die QMM stärker die Faktoren der organisationalen Rahmung.