

We Weiterbildungsmotivation und selbstorganisiertes Lernen bei Weiterbildenden

Ergebnisse einer quantitativen Befragung von in der Weiterbildung Tätigen



Projekt „Erwachsene(n) lernen in Selbstlernarchitekturen (ELSa)“*



Impressum:

Herausgeber: **Verein der GAB München e.V.**

Publikation im Rahmen des Projekts „**Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitekturen (ELSa)**“*

Projektleitung und wissenschaftliche Koordination: **Dr. Barbara Burger**

http://www.gab-muenchen.de/de/detail-70_13_-evalacarte.htm

Autoren: Nicolas Schrode, Julia Zink, Oliva Scharf

Unter Mitarbeit von: Florian Gasch, Kristina Horn, Stephanie Juraschek

Beitrag 1 aus der ELSa-Reihe „Auf einen Blick“

Erscheinungsdatum: Oktober 2017



* ELSa – Erwachsenenlernen in Selbstlernarchitekturen ist ein Projekt im Programm „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ (InnovatWB), das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung begleitet wird.

Mitarbeiter*innen: Dr. Barbara Burger, Kristina Horn, Dr. Stephanie Juraschek, Nathalie Kleestorfer, Nicolas Schrode, Olivia Scharf, Dr. Julia Zink (Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung – GAB München), Prof. Dr. Claas Triebel (Hochschule für angewandtes Management, Erding)

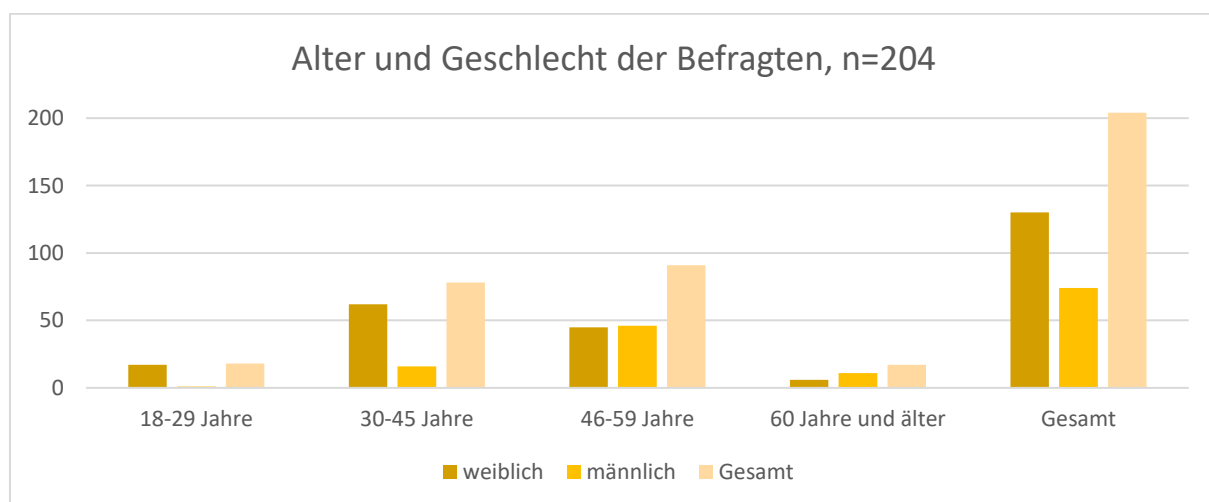


Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/)

→ „*Worum geht es?*“ Das Projektziel von ELSa ist die Entwicklung und teilweise Erprobung einer Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse bezogen auf die Zielgruppe der beruflichen Weiterbildner*innen. Mit der Umfrage sollten wichtige Anhaltspunkte für die Bausteine eines Modells der ELSa-Selbstlernarchitektur generiert werden. Im Zentrum stehen die Fragen: Was wird in der (hier untersuchten) Praxis von Weiterbildenden mit Lernen verbunden? Was wird unter selbstorganisiertem Lernen verstanden? Was hilft Weiterbildenden selbst beim Lernen? Wie bilden Sie sich selbst weiter? Und: Was motiviert sie dazu, sich selbst weiterzubilden, was brauchen und erwarten sie?

→ „*Was kann es leisten?*“ Die Ergebnisse der hier vorgestellten Befragung wurden durch eine umfassende Online-Befragung von 204 in der Weiterbildung tätigen Personen generiert, die zum überwiegenden Teil in Großbetrieben beschäftigt sind (64%), gefolgt von Freiberufler*innen (19%) und Angestellten in KMU (16%). Auch wenn sich durch die Art und Weise des Zustandekommens der Stichprobe („Schneeballprinzip“) kein Anspruch auf Repräsentativität für alle in der Weiterbildung Tätigen in Deutschland ableiten lässt, so zeigen sich doch interessante Befunde, die uns wesentliche Hinweise über die Ziel- und Adressatengruppe von Ansätzen zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung geben.

→ „*Von wem sprechen wir?*“ Zunächst einmal ließen sich Befunde zu der Zielgruppe der „in der Weiterbildung Tätigen“ in Großbetrieben generieren. Hier weisen unsere Daten zum einen darauf hin, dass sich strategisch-operative Positionen zeigen, also berufliche Zuschnitte, die Aufgaben sowohl in der Konzeptionierung als auch in der Durchführung von Weiterbildungsangeboten beinhalten (Kombination ist bei 65% der Befragten gegeben). Weniger stark lassen sich „ganzheitliche Aufgabenzuschnitte“ erkennen, in welchen auch die Evaluation der Weiterbildungsangebote in der Hand des/der Weiterbildenden liegt (Kombination aller drei Elemente: 32%). Sehr deutlich zeigt sich auch, dass zum Aufgabenspektrum eines großen Anteils (46%) Aufgaben in Aus- und Weiterbildung zählen, sie also in beiden Bereichen tätig sind.

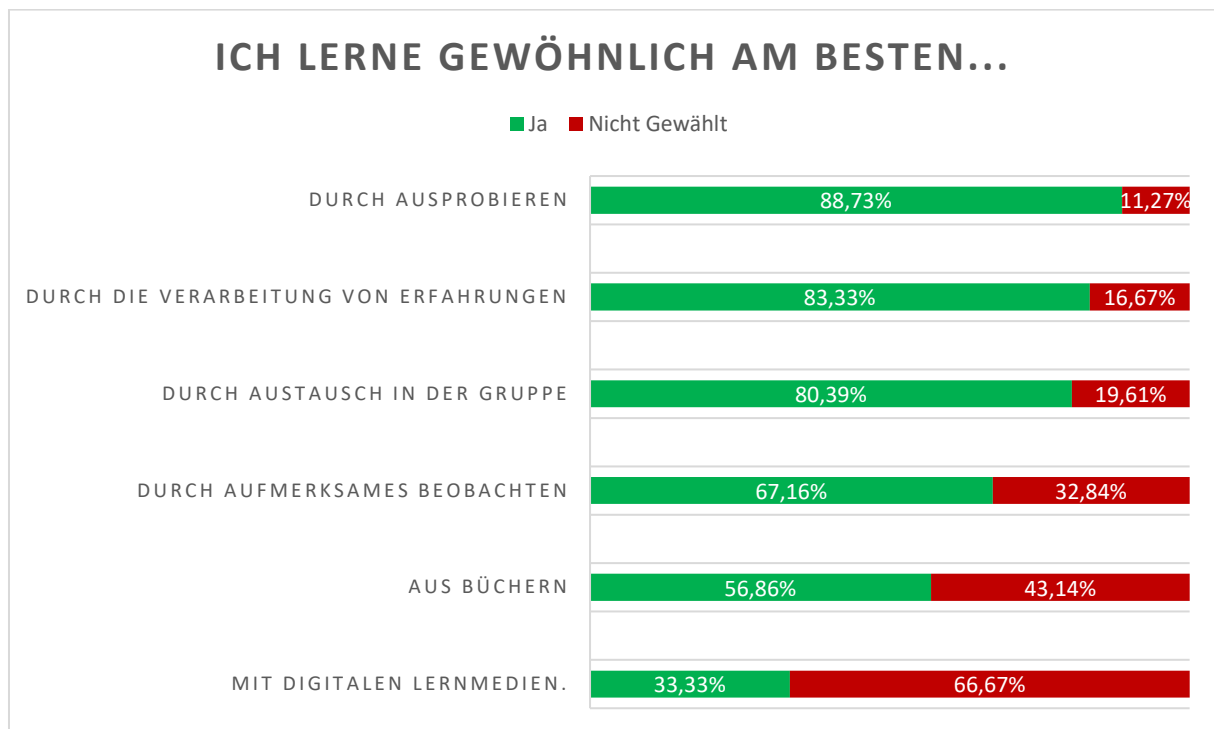


→ „*Was tun sie?*“ Bezüglich der Aufgaben der Zielgruppe allgemein zeigt die Auswertung unserer Daten, dass Aufgaben der Beratung (50%), des Begleitens von Lernen in der Arbeit (45%, bei 30-45-Jährigen sogar 54%) sowie subjektorientierte Formate (z.B. „Coaching“: 41%) einen hohen Stellenwert haben. Dagegen sind E-Learning (nutzen: 22%, bieten an: 26%) und Blended-Learning (nutzen: 18%, bieten an: 27%) sowohl zur eigenen Weiterbildung als auch als Angebot an Weiterzubildende von den Befragten eher von geringfügiger Bedeutung.

→ „*Was verbinden sie mit Lernen?*“ Bezüglich ihres Lernverständnisses zeigt sich ein Gros der Befragten als äußerst praxis- und entwicklungsorientiert: Dies zeigt sich nicht nur daran, dass hier die „Anwendbarkeit in der Praxis“ und die „persönliche Weiterentwicklung“ die stärkste Zustimmung mit

93% bzw. 95% finden. Auch das Erkennen des eigenen Lernerfolgs wird von den Befragten stark daran festgemacht, ob das Gelernte „im realen Leben gebraucht“ werden kann (86%) sowie daran, „persönliche Entwicklungen“ bei sich selbst zu sehen (87%). Als ebenfalls wichtig erachtet werden Aspekte, wie „konkrete Herausforderungen gemeinsam mit anderen bearbeiten zu können“ (58%) oder „zu lernen, um Abwechslung“ zu haben (52%). Die Motive zu lernen, um beruflich aufzusteigen (54%), bzw. um nicht abgehängt zu werden (46%) spielen eine deutlich geringere, aber noch für einige Befragte wichtige Rolle. Ein Zeugnis zu erhalten, motiviert hingegen nur 14%.

→ *Wie lernen sie am besten?* Das Erfahrungslernen wird bei den Befragten großgeschrieben. Es stellt die Lernform dar, die am meisten angewandt und geschätzt wird: So geben 89% an, dass sie am besten „durch ausprobieren“ lernen und 83%, dass sie (bei Möglichkeit der Mehrfachnennung) durch die Verarbeitung von Erfahrungen am besten lernen. 75,98% geben beides in Kombination an. So ordnen unsere Befragten die Lernformen bzgl. der Frage, was ihnen dabei am besten hilft:



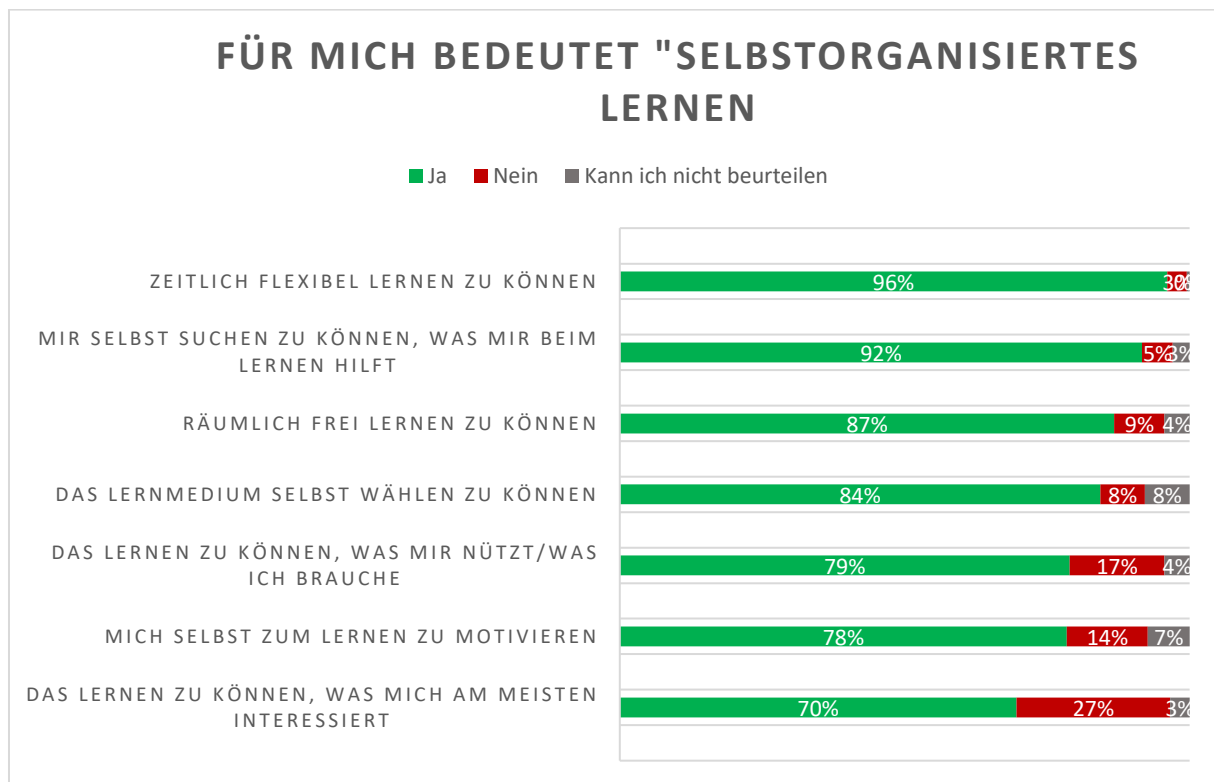
Beim Item „Lernen fällt mir leicht, wenn...“ (offene Frage) lässt sich ein Viertel der Antworten¹ (n= 199) den Aspekten Praxisorientierung und Praxistransfer zuordnen. Ein Drittel lässt sich unter die Aussage fassen, dass den Befragten Lernen leichtfällt, wenn sie selbst Interesse am Thema haben. Umgekehrt wird ein Fehlen dieser Aspekte als lernhinderlich empfunden (Item „Lernen fällt mir schwer, wenn...“). Besonders lernhinderlich wird, wenn die Lerninhalte methodisch und inhaltlich nicht gut aufbereitet oder dargestellt sind (45%, n = 199).

→ *„Warum bilden sie sich selbst weiter?“* Bei der Aufnahme einer eigenen Weiterbildung zeigt sich die persönliche berufsfachliche Weiterentwicklung als stärkstes und wichtigstes Motiv („Verbessern des beruflichen Handelns“ mit 89% Zustimmung; „methodisch aktuell auf dem neuesten Stand bleiben“ 80%). Aber auch das persönliche Interesse wurde als zentrales Motiv angegeben („Interesse oder Neugierde“: 85%, „Spaß am Thema oder der Art der Weiterbildung“ 82%). Das persönliche Interesse trägt die Befragten also, wie in den offenen Fragen klar wurde, auch durch den Lernprozess (Item „Lernen fällt mir leicht, wenn...“, siehe oben).

¹ Die einzelnen Antworten auf die offenen Fragen wurden in Kategorien geclustert.

Die Befragten können insgesamt als weiterbildungsaffin gesehen werden: 45% haben ihre letzte eigene Weiterbildung² erst dieses Jahr (Bezugsjahr: 2016) absolviert, 35% das Jahr zuvor, 10% vor zwei, 8% vor drei -fünf und verschwindend geringe 1% vor mehr als 6 Jahren. Lediglich 0,5% geben an, dass sie noch nie eine Weiterbildung absolviert haben. Diejenigen, die Kinder unter 6 Jahren haben konnten sich etwas seltener fortbilden, nämlich nur 38% haben angegeben, dieses Jahr die Fortbildung gemacht zu haben. Dies ist einer der vielen Hinweise, dass flexible Weiterbildungsformate nötig sind.

→ *Was verstehen sie unter „selbstorganisiertem Lernen“?* Der Begriff wird v.a. wie folgt verstanden: zeitlich flexibles Lernen (96%), sich selbst suchen zu können, was einem beim Lernen hilft (92%), räumlich flexibles Lernen (86%), Lernen mit selbst gewähltem Lernmedium (84%), „das was man braucht“-Lernen (78%), sich selbst zum Lernen zu motivieren (78%), die Lerninhalte selbst auswählen zu können (69%). Weniger Befragte, aber dennoch 60%, geben hier an, dass auch die eigene Bewertung darüber, wie erfolgreich das Lernen war, für sie dazu zähle³.



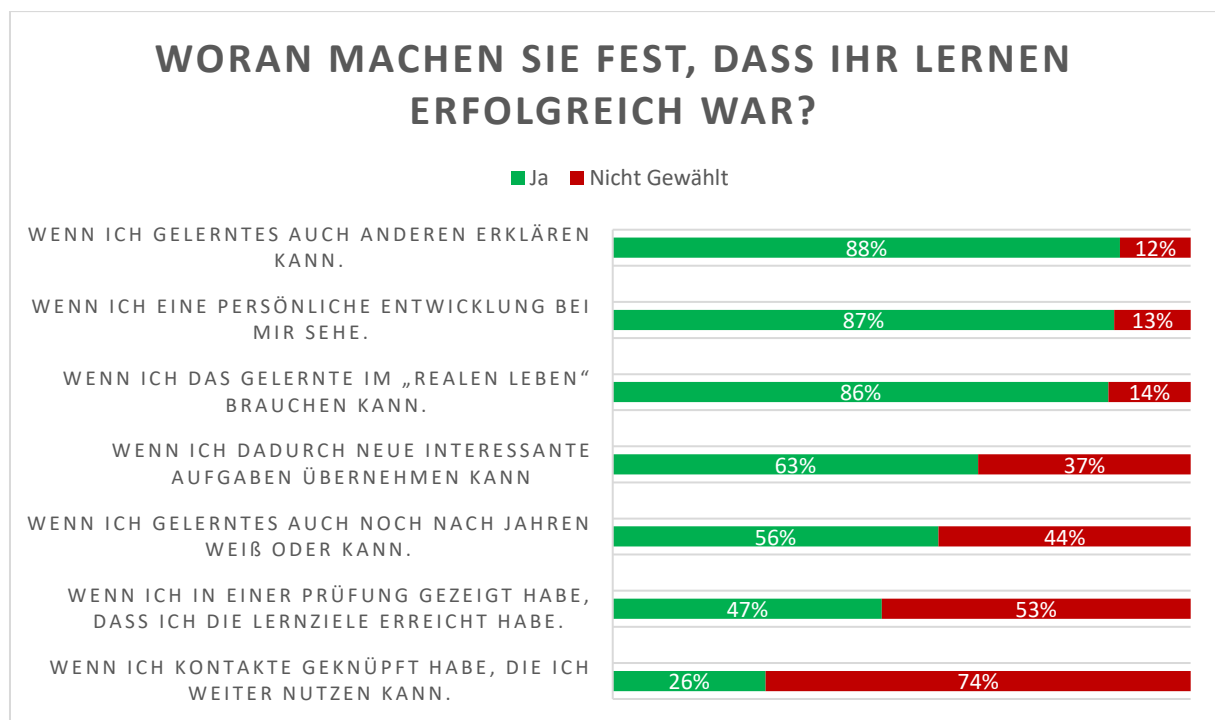
→ *Wofür nutzen sie digitale Medien?* Nur 1/3 nutzt, wie beschrieben, digitale Medien zum Lernen – sie sind damit das am wenigsten bevorzugte Lernmedium in unserer Auswahl. Jüngere Befragte sind dabei, entgegen der gängigen Annahme, nicht medienaffiner als ältere: 35% der 46-59-jährigen geben

² „Weiterbildungsteilnahme“ wurde hier nicht weiter spezifiziert und obliegt so als offene Textur subjektiver Interpretation in der Einschätzung, ob bspw. die Belegung eines eintägigen Workshops auch schon eine Weiterbildung im engeren Sinne ist. Wir haben dies jedoch bewusst offengelassen, da wir die Akteure durchaus selbst in der Lage sehen einzuschätzen, wann eine Teilnahme an einer Veranstaltung – oder gar ein Selbststudium bestimmter Inhalte – für sie weiterbildenden Charakter hatte und wann nicht. Andersausgedrückt: Weiterbilden kann man sich – in unserem Verständnis – nicht nur mit Angeboten, die explizit als „Weiterbildung“ deklariert sind.

³ Insgesamt waren alle Items positiv konnotiert. Die hohe Zustimmung selbst beim am wenigsten gewählten Item könnte auch daraus resultieren, dass Autonomie in unserer Gesellschaft insgesamt als hohes Gut geschätzt wird. Als methodische (Selbst-)Kritik lässt sich daher anmerken, dass es daher ggf. sinnvoll gewesen wäre, einige weniger positiv konnotierte Items hinzuzufügen, um ein kontrastreicheres Bild zu erhalten. Z.B. zeigen die qualitativen Befunde, dass z.T. „selbstorganisiertes Lernen“ einfach mit einem digitalen Lernen von zuhause gleichgesetzt wird. Dies hätte beispielsweise ein entsprechender Item sein können, nicht nur, weil „digitales Lernen“ nicht nur positive konnotiert ist, sondern auch, um zu überprüfen, ob ein derartiges Verständnis verbreitet ist.

an, dass sie am besten mit digitalen Medien lernen, von den 30-45-jährigen sind es nur 22%⁴. Die insgesamt geringe Nutzung digitaler Lernmedien steht interessanterweise dem entgegen, dass zugleich 85% angeben, dass sie bei eigenen Lernschwierigkeiten Hilfe in *digitalen* Informationsquellen suchen. Der scheinbar widersprüchliche Befund könnte sich damit erklären lassen, dass Recherche vielleicht vielen Befragten nur als Beginn von Lernen gilt, als ein erster Schritt – nicht jedoch als Lernen an sich. In der Nutzung digitaler Medien in ihrem Lernprozess geben die Befragten jedenfalls an, dass 80% „allgemeine Internetrecherche“, 77% digitale Texte, 75% Wikis und 67% digitale Lernvideos nutzen. Es bleibt damit durchaus eine Diskrepanz zwischen der Nutzung derartiger Angebote für das eigene Lernen zu ihrer Nutzung in der Begleitung von Lernenden bzw. im Lehren. Dies ist der Fall, obwohl digitale Medienkompetenzen mit 31% (n = 145) die häufigste Nennung ist auf die Frage nach den „zentralen Kompetenzen für Weiterbildungler*innen in den nächsten 15-20 Jahren“ (offene Frage). Potentiale des digitalen Lernens werden beispielsweise in der Möglichkeit gesehen, dadurch „Teilnehmer beim Praxistransfer besser begleiten zu können“ (Zitat ID 17). Insgesamt herrscht jedoch Skepsis vor, so wird neben den Möglichkeiten stark auf die Grenzen des digitalen Lernens verwiesen sowie auf die Notwendigkeit für diese zu sensibilisieren.

→ *Wann sehen sie ihr Lernen als erfolgreich?* Den eigenen Lernerfolg machen die Befragten v.a. daran fest, Gelerntes auch Anderen erklären zu können (88%) – dies mag in der Profession begründet liegen. Eine eigene persönliche Entwicklung bei sich zu erkennen, geben 87% als Kriterium zum Erkennen des eigenen Lernerfolgs, wenn sie das Gelernte „im realen Leben“ brauchen können sehen 86% als Indikator. Sekundär werden Aspekte gesehen, wie die Möglichkeit, dadurch neue Aufgaben übernehmen zu können (63%) oder zu bemerken, dass das Lernen besonders nachhaltig war (56%). Weniger Befragte, aber immerhin noch fast die Hälfte, geben an, ihren Lernerfolg (*Mehrfachnennungen waren möglich*) vom Bestehen einer Prüfung abhängig zu machen (46%). Deutlich weniger Personen führen ein „gelungenes Netzwerken“ (27%) als Indikator an, noch weniger den beruflichen Aufstieg (15%)

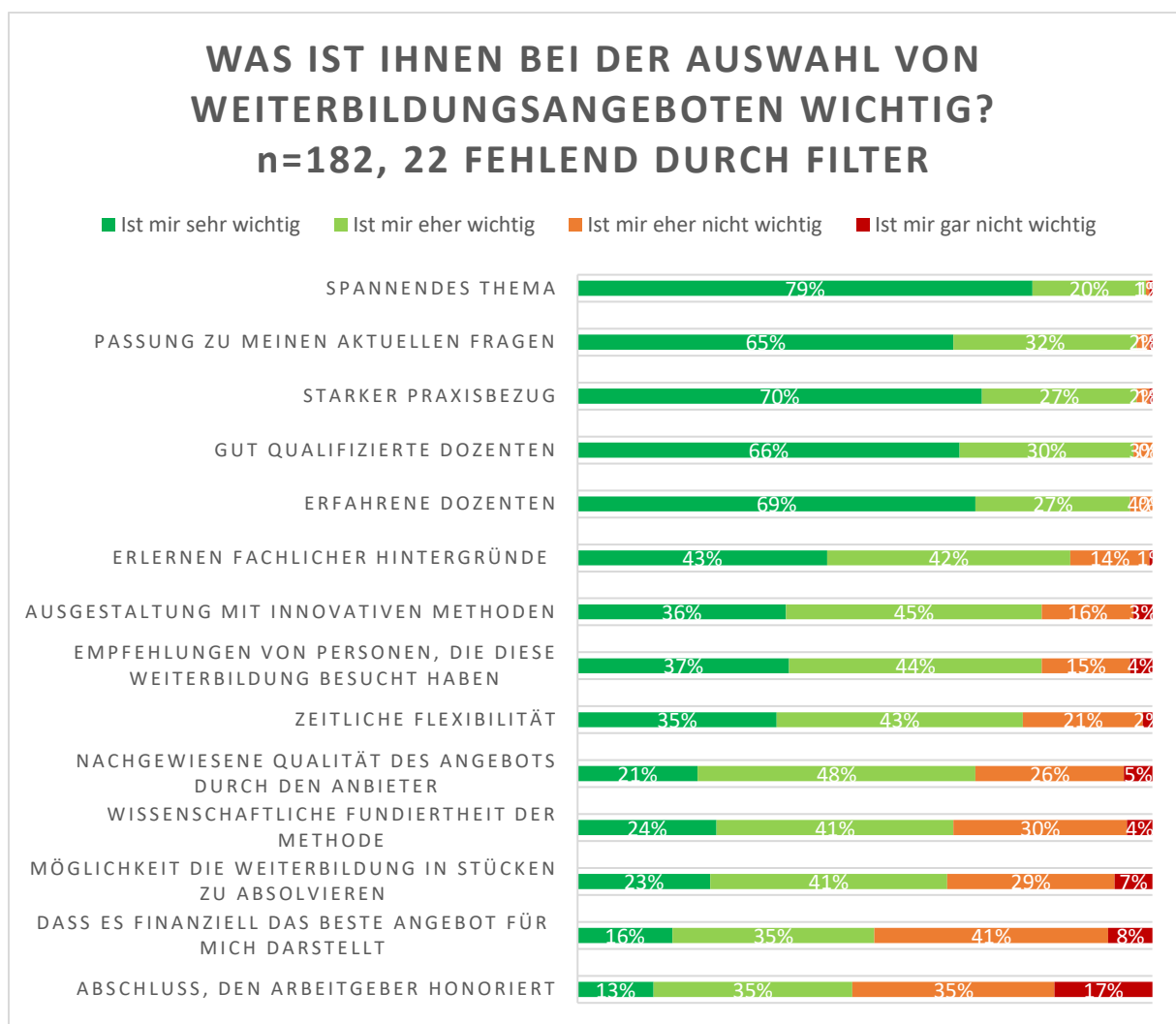


⁴ In verwandten Fragen ist das Ergebnis weniger deutlich. Die jüngere Altersgruppe gibt für bestimmte digitale Medien, wie Youtube, Lernvideos, Wikis, Internetrecherche, und Software, wie z.B. Kalkulationsprogramme häufiger an, dass sie diese nutzen, während z.B. digitale Texte und Lern-Apps von der Altersgruppe der 46-59 jährigen häufiger genutzt wird.

→ *Wie finanzieren sie sich ihre Weiterbildung?* Unter den Angestellten geben 73% an, dass ihre Weiterbildung zum Teil oder ganz von ihnen selbst finanziert wird, 26% wurden in ihrer Weiterbildung vom Arbeitgeber unterstützt, haben aber einen Teil selbst finanziert. Bei Freiberufler*innen zahlen 88% ihre Weiterbildung selbst. Eine Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit spielt in unserer Befragtengruppe keine Rolle (1%).

→ *Welche Formen von Weiterbildung nutzen sie selbst?* Die meisten Personen in unserer Stichprobe haben als Weiterbildung für sich selbst Präsenzformate gewählt (84%), die Hälfte (52%) haben sich durch Lerngruppen und kollegialen Austausch weitergebildet, 33% autodidaktisch. 29% besuchten Fachtagungen, um sich weiterzubilden, 24% nahmen dafür Coaching/Supervision in Anspruch, 22% nutzen E-Learning und 18% Blended Learning, ebenfalls 18% begleitetes Lernen in der Arbeit.

→ *Was ist ihnen wichtig bei der Auswahl der eigenen Weiterbildung?* Für die Wichtigkeit der fünfzehn erfragten Motive ergibt sich folgende Reihenfolge:



→ *Was ist für sie besonders herausfordernd an der Weiterbildungsteilnahme?* Dieser Aspekt wurde offen (in Bezug auf die letzte Weiterbildungsteilnahme) erfragt: Mehr als die Hälfte der Befragten (55%) gibt an, dass für sie Zeitprobleme und Organisatorisches (z.B. Vereinbarkeit mit Job und Familie, Balance zwischen Freizeit, Arbeiten und Lernen) am herausforderndsten war. Am zweithäufigsten wurden Probleme bei der Umsetzung von der Theorie in die Praxis genannt (19%), außerdem Probleme mit der Interaktion und Heterogenität in der Gruppe (13%).

→ *Was hat ihnen geholfen, diese Herausforderungen zu meistern?* Am häufigsten nannten die Befragten (42%, n = 137) auf diese offene Frage die Unterstützung durch andere (z.B. durch Dozent*in/Lernbegleiter*in, privates Umfeld, Kolleg*innen, Arbeitgeber*innen). 36% nannten persönliche Einstellungen und Fähigkeiten (z.B. Selbstdisziplin, Ehrgeiz, Wille, Selbstbewusstsein, Offenheit, Toleranz, Geduld oder Neugierde). Auch die Gruppe (Gruppendynamik, Austausch) wurde von einem Viertel der Befragten als hilfreich genannt.

→ *Was bringt ihnen die Weiterbildung?* 78% unserer Befragten geben an, dass sie durch ihre zuletzt absolvierte Weiterbildung ihr Fachwissen erweitern konnten, 77%, dass die Weiterbildung ihnen eine persönliche Weiterentwicklung ermöglicht hat, 75% stimmen zu, dass sich ihre Methodenkompetenz erweitert hat. Dies entspricht im Gros den weiter oben genannten Motivationen (siehe: → „Warum bilden sie sich selbst weiter?“ auf S. 3). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass sich die befragten Weiterbildenden erfolgreich selbst weiterbilden.

→ *Was sehen sie als die zukünftigen Kernkompetenzen für Weiterbildner*innen?* Ein Drittel der Befragten sieht den Umgang mit digitalen Medien als zentrale Kernkompetenz in den nächsten 15-20 Jahren. 26% sehen hingegen soziale und emotionale Kompetenzen als zentral an (z.B. bezgl. Beziehungsqualität: „Den Menschen vor einem *wirklich* wahrzunehmen als *Individuum*“ Zitat ID 65). Am dritthäufigsten wurde Flexibilität genannt (20%), z.B. in den Lernformaten, thematisch, räumlich, zeitlich, sowie auch im Umgang mit Komplexität. Des Weiteren wurde die Orientierung am individuellen Lernenden („Kundenorientierung“) (18%), das Entwickeln von bedarfsgerechten Angeboten (17%) aber auch Methodenkompetenz (17%) genannt.

Infos zur Methode

Die Erarbeitung unseres Online-Fragebogens erfolgte auf Grundlage einer umfassenden Literaturrecherche und wichtigen Erkenntnissen zur Zielgruppe, die wir in unseren zuvor durchgeführten qualitativen Interviews in 4 Partnerbetrieben und mit freiberuflichen Weiterbildner*innen erlangen konnten (Horn/Juraschek/Schrode 2017).

Im Fragebogen wurden auf dieser Grundlage vier Bereiche abgefragt: die Tätigkeit der Befragten, das Lernen (Lernverhalten der Teilnehmer*innen und ihr Lernverständnis), die eigene Teilnahme an Weiterbildungsangeboten sowie ihre relevanten soziodemographischen Daten. Umgesetzt wurde der Fragebogen in LimeSurvey.

Der Rücklauf der Antworten (abgeschlossene Online-Surveys) liegt bei N=204 (die Zahl der Angeschriebenen können wir aufgrund des „Schneeballsystems“ nicht angeben: Wir verbreiteten den Fragebogen in unseren Partnerbetrieben im Projekt. Er wurde zudem an Partner des GAB München e.V. und der HAM München versendet). Die Daten des Fragebogens wurden in der Auswertung mit Hilfe der Statistik-Software PSPP der statistischen Analyse unterzogen.

Verwendete Literatur:

Horn, Kristina/ Juraschek, Stephanie/ Schrode, Nicolas (2017): Selbstorganisiertes Lernen und Lernmotivation aus Sicht von Weiterbildenden. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung im Rahmen des Projekts ELSa – Erwachsenenlernen in Selbstlernarchitekturen. Projektinterne Vorveröffentlichung.