

# Der Zusammenhang zwischen Lehransätzen und Transfer in der Weiterbildung



## Lehransätze

### Lehransätze

- Lehransätze beschreiben die *Lehrziele* und das *Lehrhandeln* von Lehrpersonen.
- Sie sind eine Teilkomponente der professionellen Handlungskompetenz von Lehrpersonen.
- Es gibt *transmissive / lehrendenorientierte* und *konstruktivistische / lernendenorientierte* Lehransätze (Trigwell et al., 1994; Kember, 1997)
- Lehransätze sind ein bedeutsamer Faktor in der *Gestaltung von Lehrsettings* und für den *Lernerfolg der Lernenden* (s. Forschungsstand).
- Der Zusammenhang von transmissiven und konstruktivistischen Lehransätzen mit dem Weiterbildungserfolg – insbesondere mit dem Transfer des Gelernten in die (Arbeits-)Praxis – wurde bisher noch nicht im Weiterbildungskontext untersucht.

### Forschungsstand

(vorwiegend Schul- und Hochschulforschung)

#### Transmissiv / lehrendenorientiert

- weniger Unterstützung im Lernprozess (Dubberke et al., 2008)
- weniger kognitive Aktivierung (Dubberke et al., 2008)



#### Konstruktivistisch / lernendenorientiert

- höherer subjektiver Kompetenzgewinn (Braun & Hannover, 2008)
- mehr deep learning approach (Trigwell et al., 1999; Trigwell & Prosser, 2004)
- Verwendung von mehr aktivierenden Methoden (Hochholdinger & Keller, 2015)



### Zusammenfassung

- Lehransätze sind ein wichtiger Faktor für die Gestaltung und den Erfolg von Lehrsettings → ähnliche Bedeutung im Weiterbildungskontext zu vermuten.



#### Fragestellung

- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Lehransätzen und der **Gestaltung von Weiterbildung** (z.B. Methodeneinsatz)?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Lehransätzen und dem **Weiterbildungserfolg**, insbesondere dem Transfer?

## Studie

### Studiendesign

**Entwicklung der Lehransatzskala:** Qualitative Vorstudie, Quantitative Studie (N = 411)

**Haupterhebung:** 29 berufsbezogene Weiterbildungen, 241 Weiterbildungsteilnehmende (WB-TN)

**Vor der Weiterbildung (Paper-Pencil):** Merkmale der Lehrperson und der WB-TN (u.a. Vorwissen, soziale Unterstützung, Motivation, lehrbezogene Selbstwirksamkeit)

**Nach der Weiterbildung (Paper-Pencil):** verwendete Methoden, Lehransätze (Bonnes & Hochholdinger), Q4TE (Zufriedenheit, Nützlichkeit, Lernen) (Grohmann & Kauffeld, 2013) etc.

**Post I und Post II (online):** u.a. Q4TE (Lernen, Verhalten, Organisationale Ergebnisse), soziale Unterstützung, Transfermotivation, Hinderungsgründe

### Lehransatz-Skala

**Lehrziele:** trifft überhaupt nicht zu (1) - trifft voll und ganz zu (6)

**Beispielitems:** z.B. „Die Teilnehmenden sollten Wissen / Informationen vermittelt bekommen.“, „Die Teilnehmenden sollten ihre Sicht auf das Thema hinterfragen.“

**Lehrhandeln:** nie (1) - in sehr hohem Maße (6)  
**Beispielitems:** z.B. „Die Lehrperson hat Inhalte durch Vorträge oder Präsentationen vermittelt.“, „Die Teilnehmenden haben innerhalb der Veranstaltung selbständig arbeiten können.“

6 Items

Transmissiver Lehransatz (LA-T)

Transmissive Lehrziele  
3 Items

Transmissives Lehrhandeln  
3 Items

7 Items

Konstruktiv. Lehransatz (LA-K)

Konstruktiv. Lehrziele  
3 Items

Konstruktiv. Lehrhandeln  
4 Items

Vor der Weiterbildung  
WB-TN und Lehrperson

Weiterbildung

Nach der Weiterbildung  
WB-TN und Lehrperson

Post I (4 Wochen)\*  
WB-TN

\*Erhebung noch nicht abgeschlossen

Post II (4 Monate)\*  
WB-TN

\*liegen noch nicht zur Auswertung vor

## Ergebnisse

### Weiterbildungsfokus und verwendete Methoden

	Weiterbildung		Methoden	
	wissensorient. vs. verhaltensorient.	Vortrag/Präs. Lehrperson	Gruppenarbeit	Diskussion TN
LA-T	-.37**	.55**	-.38**	-.28**
LA-K	.48**	-.14	.49**	.44**

Anmerkung. Basis n = 149 bis 193; \* p < .05; \*\* p < .01

### Weiterbildungserfolg – Auswertung Q4TE

	Q4TE – direkt nach der Weiterbildung		
	Zufriedenheit	Nützlichkeit	Lernen
LA-T	.24**	.32**	.37**
LA-K	.40**	.29**	.29**

Anmerkung. n = 192; \* p < .05; \*\* p < .01

### Zusammenfassung Ergebnisse

- Lehransätze stehen im Zusammenhang mit der **Weiterbildungsart** und den **verwendeten Methoden**
- Beide Lehransätze** zeigen einen positiven Zusammenhang mit der **Zufriedenheit, Nützlichkeit** und dem **Lernerfolg direkt nach dem Training**
- 4 Wochen nach dem Training (Post I)** zeigt nur noch der **konstruktivistische Lehransatz** einen positiven Zusammenhang mit dem **Weiterbildungserfolg** (Lernen, Verhalten, Organisationale Ergebnisse)

	Q4TE – Post I (4 Wochen nach der Weiterbildung)			
	Lernen	Verhalten	Org. Ind.	Org. global
LA-T	.14	.18	.13	.17
LA-K	.39**	.38**	.31**	.34**

Anmerkung. n = 86; \* p < .05; \*\* p < .01

## Diskussion

### Limitationen

- Geringe Fallzahl in der Post I Erhebung durch Drop-Out → Selektionseffekt? → Vergabe von Incentives in zukünftigen Studien?
- Post I misst den Transfererfolg nur 4 Wochen nach dem Training → evtl. noch keine Beurteilung des Transfererfolgs nach so kurzer Zeit möglich → Post II Daten
- Erste Analyse nur Auswertung von Weiterbildungsteilnehmerdaten → Einbezug der Daten der Lehrpersonen

### Zusammenfassung und Ausblick

- Lehransätze stehen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Weiterbildungen und dem Weiterbildungserfolg
- Ein konstruktivistischer Lehransatz scheint einen nachhaltigeren Effekt auf den Weiterbildungserfolg zu haben
- Weitere geplante Analysen: Einbezug Post II, Beziehung zu weiteren transferrelevanten Variablen, Mehrebenenanalyse, Einbezug von Videodaten in zukünftigen Erhebungen

