

Jan Weisser, Martin Wicki

Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden

Evaluation im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft

Arbeitsbericht 19

ISBN 3-906587-02-9

© 1997 by

Universität Bern
Koordinationsstelle für Weiterbildung
Falkenplatz 16, 3012 Bern

Tel. 031 631 39 28

Fax 031 631 33 60

<http://ubeclu.unibe.ch/kwb/index.htm>



Inhaltsverzeichnis

1	Untersuchungsanlage und Methodik	1
1.1	Evaluationsdesign	1
1.2	Stichprobenziehung	2
1.3	Durchführung der Untersuchung	4
1.4	Zum Befragungsinstrument	5
2	Beschreibung der Stichprobe	6
3	Weiterbildungsverhalten und Einstellungen zur Weiterbildung	7
3.1	Einstellungen zur Weiterbildung	7
3.2	Praxis des Weiterbildungsverhaltens	10
3.3	Typologien von Einstellungen zur Weiterbildung und zum Weiterbildungsverhalten	16
4	Wirkungserfahrungen	18
4.1	Beurteilung der Wirkungen bei Kursende und ein Jahr danach	18
4.2	Veränderungen der beruflichen Situation der TeilnehmerInnen und der individuellen Verhältnisse	22
4.3	Einschätzung der Transferbedingungen durch die TeilnehmerInnen	25
4.4	Einschätzung des grössten Gewinns und Erwartungen an den nächsten Kurs	27
5	Didaktische Settings und Weiterbildungserfolg	29
5.1	Unterstützung des Lerntransfers durch didaktische Massnahmen	29
5.2	Einschätzung der Auswirkung verschiedener didaktischer Aspekte auf die Qualität der Weiterbildung	29
5.3	Einschätzung des Lerntransfer-Problems	31
6	Schlussfolgerungen für die Praxis der universitären Weiterbildung und weiterführende Fragen	32
6.1	Schlussfolgerungen über die Wirkung universitärer Weiterbildung	32
6.2	Methodische Schlussfolgerungen für die Evaluation des Transfers von Wissen aus universitären Weiterbildungsveranstaltungen in der Praxis	34
	Literaturverzeichnis	36
	Anhang	40
	Anhang 1: Bemerkungen zu den Auswertungsmethoden	41
	Anhang 2: Darstellung der wichtigsten Antworten in der KWB-Befragung	43
	Anhang 3: Fragebogen KWB	49
	Anhang 4: Markus Diem: Wichtigste Antworten in der Evaluation BBW	63
	Anhang 5: Fragebogen BBW	72

1 Untersuchungsanlage und Methodik

In den letzten Jahren ist die universitäre Weiterbildungslandschaft überaus vielfältig geworden. Für verschiedene Praxisfelder und Zielgruppen haben die Universitäten ein reiches Angebot bereitgestellt. Wir finden heute Nachdiplomaausbildungen mit mehr als 400 Kursstunden, Angebote von 120 bis 140 Stunden und modulare Weiterbildungsangebote von 20 Stunden. Dank den bisherigen Evaluationsarbeiten wissen wir, wer an diesen Programmen teilnimmt (Diem 1997). Ebenfalls bekannt ist, wie die TeilnehmerInnen unmittelbar am Kursende die Programme beurteilen. Nichts wissen wir hingegen darüber, welche Wirkungen die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen einige Zeit nach Abschluss der Kurse haben. Die vorliegende Evaluation leistet einen Beitrag zur Behebung dieser Wissenslücke und soll zur Verbesserung der Weiterbildungspraxis beitragen, indem sie Informationen darüber liefert, wie die Angebote in Zukunft noch mehr nach Kriterien beabsichtigter Wirkungen auszugestalten sind.

1.1 Evaluationsdesign

In der vorliegenden Studie wird die Wirksamkeit der Weiterbildung aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Jahr nach dem Besuch der Veranstaltung analysiert. Diese Frage scheint gerade deshalb interessant, weil sie bei der subjektiven Einschätzung der Verwertungszusammenhänge von Bildung einsetzt (Schneider/Spicher 1995/96): Was denken die Weiterbildungsnutzenden über die von ihnen besuchten Veranstaltungen, und in welcher Richtung sehen sie Verbesserungsmöglichkeiten? Diese Fragestellung gilt in der Weiterbildungsforschung als erfolgversprechend, denn sie schliesst an die Teilnehmer- und Adressatenforschung an¹, berücksichtigt jetzt aber neben Fragen des Zugangs auch solche der Effektivität und der beruflichen und sozialen Wirkung und lässt schliesslich Rückschlüsse zur Verbesserung der Programmgestaltung (Pfeiffer 1990) zu. In diesem Zusammenhang steht die vorliegende Evaluation. Sie hat allerdings weder den Umfang noch den Anspruch, für die Weiterbildungsforschung neue Methoden und Impulse aufzuzeigen. Die Evaluation ist praxisorientiert angelegt und nutzt dafür die genannten Entwicklungen in der Forschung.

In der vorliegenden Evaluation geht es zunächst um die Klärung des Weiterbildungsverhaltens der ehemaligen Teilnehmenden seit dem Kursbesuch vor einem Jahr. Zweitens wird untersucht, auf welche Weise der Besuch der Veranstaltung Auswirkungen auf die Lebens- und Berufsverhältnisse der Teilnehmenden zeitigt. Dabei steht der *Vergleich* der Nutzenbeurteilung der Weiterbildungsveranstaltung durch die Teilnehmenden *unmittelbar* am Kursende mit der Beurteilung *ein Jahr*

¹ vgl. Mader 1991, Kade 1991; zur Adressatenforschung vgl. Alheit 1983, Bolder 1978, Buttgeit/Deuchert/Dieckmann/Holzapfel 1975, Ebert/Hester/Richter 1985, Ebner 1980, Faber/Ortner 1979, Fallenstein 1984, Holzapfel/Nuissl/Sutter 1979, Mader/Weymann 1979, Miller 1991, OECD/CERI 1987, Peters/Farago 1992, Pöggeler 1981, Röchner 1987, Schäffter 1981, Schmied 1990, Schmied/Lohfink 1991, Schröder 1976, Schulenberg 1976, Schulenberg/Loeber/Loeber-Pautsch/Pühler 1978. Zum Thema Zugang von Weiterbildung vgl. auch Babchuk/Curtney 1995, Davies 1995, zur Effektivität und den sozialen Wirkungen Bardeleben 1996, Blaxter/Tight 1994, Clark/Anderson 1992, Dominicé/Rousson 1981, Meier/Raabe-Kleberg 1993.

nach dem Kurs im Zentrum. Die Zusammenarbeit unseres Forschungsteams mit Markus Diem hat diesen forschungsmethodisch und inhaltlich hoch interessanten Vergleich ermöglicht. Drittens wird nach der Bedeutung unterschiedlicher Lehr-/ Lernarrangements für einen erfolgreichen Lerntransfer gefragt. Die Analyse verfolgte ursprünglich das Ziel, signifikante Unterschiede zwischen kurz (bis 40 Stunden) und lang (über 80 Stunden) dauernden Weiterbildungsveranstaltungen im Urteil der Teilnehmenden herauszustellen. Das zeitlich und methodisch limitierte Arrangement der Evaluation hat allerdings dazu geführt, dass diese Frage in den Hintergrund treten musste.

Es besteht kein Zweifel, dass die Wirkungen der Weiterbildung auch davon abhängen, mit welchen Erwartungen sich die TeilnehmerInnen für die Weiterbildung entscheiden, und wie der Wert der Weiterbildungsteilnahme unmittelbar nach Kursabschluss beurteilt wird. Der Einbezug motivationaler Aspekte zu Beginn der Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung kann in dieser Evaluation nicht berücksichtigt werden, da die dafür erforderlichen Voraussetzungen (Befragung ex-ante bei der Kursanmeldung) nicht gegeben waren.

1.2 Stichprobenziehung

Die Grundgesamtheit der Untersuchung besteht aus allen TeilnehmerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen an schweizerischen Hochschulen, die im Rahmen der vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft unterstützten Bildungsoffensive durchgeführt worden sind. Aus dieser Grundgesamtheit zogen wir eine Stichprobe, unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

Die befragten Personen besuchten eine Weiterbildungsveranstaltung, die

- vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) subventioniert wurde;
- im Rahmen der Weiterbildung an den Universitäten Basel, Bern oder Zürich angesiedelt ist (aus forschungsökonomischen Gründen konnten nur drei deutschschweizerische Universitäten einbezogen werden);
- im Zeitraum von Juni 1995 bis Oktober 1995 abgeschlossen wurde.

Die Auswahl der Stichprobe nach diesen formalen Kriterien hat folgende Vor- und Nachteile:

Vorteile

- Die Stichprobe ist vergleichsweise gross.
- Die Personen können alle ein Jahr nach Kursende befragt werden.
- Die Befragung lässt sich in Verbindung bringen mit der laufenden Evaluation der Weiterbildungsveranstaltungen durch das BBW.

Nachteile

- Die Interpretation muss eine hohe Heterogenität bezogen auf den Weiterbildungskontext (Fachbereich², Kursdauer, zeitliche Struktur des Kurses etc.) der Probandinnen und Probanden in Rechnung stellen.³

² Unter „Fachbereich“ wurden Gruppen von Weiterbildungsveranstaltungen zusammengefasst, wobei die ursprünglich 8 Bereiche auf 3 reduziert wurden: a) Medizin + Veterinärmedizin, b) Bil-

Die Nachteile führten dazu, dass von der Universität Basel die Veranstaltungen in Psychologie und in Gesundheitsmanagement in den Tropen nicht in die Stichprobe aufgenommen werden konnten. Ansonsten sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine diesen Kriterien genügende Weiterbildungsveranstaltung besuchten, in die Stichprobe eingeschlossen.

Tabelle 1: Übersicht über die Zusammensetzung der Stichprobe nach Kursen

Universität	BBW-Nummer	Kursbezeichnung	Kursende	Lekt.	TN
Basel	BS94.ES03/F	Ergänzungskurs Pharmazie IX: Pulmonary Drug Delivery	22.06.95	16	28
	BS94.ES06/F	Environmental Epidemiology	18.08.95	40	18
	BS94.ES07/F	Frauen und Gesundheit	07.07.95	40	16
Bern	BE94.ES08/F	Aufbaukurs Didaktik/Methodik	20.06.95	24	10
	dito	Individualisiertes Lernen	30.05.95	20	9
	dito	Weiterbildungsmanagement IV	03.11.95	24	19
	BE94.ES03/F	Was ist Natur?	16.06.95	20	8
	dito	Förderung von umweltverantwortlichem Handeln	15.09.95	24	16
	dito	Bioindikation	13.09.95	20	8
	BE94.ES02/F	Grundfragen kommunaler Finanzpolitik	08.06.95	20	21
	dito	PolitikerInnen und Beamte im gesellschaftlichen Wandel	30.06.95	20	10
	BE94.ES09/F	Biostatistik I (Zusatzkurs)	01.09.95	60	9
	dito	Öff.Ges.: Gesundheitsverhalten	22.09.95	20	20
	dito	Öff.Ges.: Grundlagen der Sozialepidemiologie...	29.09.95	24	20
	dito	Öff.Ges.: Interventionen in der Gesundheitsförderung	27.10.95	20	20
	BE93.ES05	Angewandte Statistik	Sept. 95	233	30
	BE94.ES10/F	Psychologie: Neue Entwicklungstheorien...	13.09.95	21	10
dito	Psychologie: Konfliktlösung in Gruppen und Organisationen	10.10.95	28	21	
Zürich	ZH93ES10	Lebensmittelhygiene IV	11.10.95	22	35
	dito	Amtsfunktion Fleischhygiene	02.06.95	42	34
	ZH93ES01	Prakt. Grundl. der Psychogeriatric: Sozialpsy. Asp.	08.06.95	6	60
	ZH93ES14	Mensch – Informatik – Organisation	Sept. 95	216	25
	ZH94ES03/F	Moderationstechnik im Informatikunterricht	Sept. 95	60	14
	ZH93ES15	Neue Lernkultur in der Informatik	Sept. 95	142	14
	ZH93ES05/A	Schul- & Erziehungsberatung – ihre Praxis im ...	14.07.95	140	45
	ZH93ES10	Kleintierkrankheiten Spezialistenkurs 6	16.06.95	24	17
	dito	Kleintierkrankheiten Spezialistenkurs 7	20.10.95	15	38
			TOTAL		

Legende: Lekt. = Lektionenzahl; TN = TeilnehmerInnenzahl; die beieinander liegenden grau unterlegten Felder stellen jeweils *einen* (zusammengefassten) Kurs bzw. eine Kurseinheit dar.

3 ³ dung, Psychologie + Verwaltung sowie c) Ökologie, Naturwissenschaften, Informatik. Wahrscheinlich handelt es sich beim letzten Fachbereich um die heterogenste Gruppe.

Bei zwei Kursen an der Uni Basel („Psychologie“ und „Tropenmedizin“) konnte keine Teilnehmerstruktur ausgemacht werden – im Gegensatz etwa zum klar strukturierten, modularen Public Health. Es konnte nicht festgestellt werden, wer welche Kursteile besucht hatte. Beim zweiten, englischsprachigen Kurs kam hinzu, dass mindestens die Hälfte der TeilnehmerInnen weltweit rekrutiert wurde und kaum mit vertretbarem Aufwand für eine deutschsprachige Befragung erreichbar gewesen wäre.

Die Stichprobe umfasst 27 Weiterbildungsveranstaltungen mit insgesamt 575 Teilnehmenden. Aus forschungsethischen Gründen wurde darauf verzichtet, einzelne Teilnehmende, die mehrere dieser Kurse besuchten, mehrfach zu befragen. Dies kam in drei Kursbereichen vor, im Bereich der Öffentlichen Gesundheit, im Bereich der Lebensmittelhygiene und im Bereich der Veterinärmedizin. Die zu einem dieser Bereiche gehörenden Weiterbildungsveranstaltungen wurden zusammengefasst, so dass mehrfach teilnehmende Personen ausgeschieden werden konnten (in *Tab. 1* grau dargestellt). Diese Massnahme reduzierte die Stichprobe von 27 auf 22 Kurse mit insgesamt 510 Teilnehmenden. Die Kursdatenbank enthält die nötigen Angaben.

1.3 Durchführung der Untersuchung

Die Informationen zur Erstellung der Kursdatenbank wurden von den Weiterbildungsstellen der Universitäten Basel, Bern und Zürich zuhanden der Evaluation zur Verfügung gestellt. Das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft ermöglichte die Einsicht in die Gesuche zur Subventionierung von Weiterbildungsveranstaltungen. Auf diese Weise konnten die benötigten Informationen, allerdings z. T. mit erheblichem Aufwand, organisiert werden. Aufgrund der Kursdatenbank und der zugehörigen Adressen der TeilnehmerInnen konnte der Fragebogen⁴ an die einbezogenen Personen verschickt werden. Die ProjektleiterInnen der einzelnen Weiterbildungsveranstaltungen wurden über die schriftliche Befragung der ehemaligen TeilnehmerInnen informiert. Die Fragebogen wurden in zwei Wellen verschickt, die erste Ende Juni 1996, die zweite Ende August 1996. Auf diese Weise konnte gewährleistet werden, dass alle TeilnehmerInnen ca. ein Jahr nach Kursende den Fragebogen erhielten. Aufgrund der Rücklaufkontrolle konnten alle TeilnehmerInnen, die nicht binnen drei Wochen geantwortet hatten, nochmals um Beteiligung an der Evaluation gebeten werden. Diese Massnahme hat die Rücklaufquote deutlich verbessert. Die eingetroffenen Fragebogen wurden schliesslich informationstechnologisch aufbereitet. Danach entstand eine längere Pause von gegen zwei Monaten, da die benötigten Daten aus der Kursevaluation des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft verspätet eintrafen. Ein aufwendiges Verfahren erlaubte schliesslich die Verknüpfung der vorhandenen Datensätze.

Von den insgesamt 510 verschickten Fragebogen wurden 293 retourniert, was einem Rücklauf von **57%** entspricht. 39 der eingetroffenen Antworten konnten nicht weiter verarbeitet werden. 30 von ihnen waren postalisch nicht zustellbar und kamen an den Absender zurück. Die restlichen 9 wurden von den Absendern persönlich zurückgeschickt. Ihnen lag in der Regel eine Begründung bei, weswegen die Befragten nicht an der Evaluation teilnehmen wollten (z. B. Kursausfall durch Krankheit; gar nicht am Kurs teilgenommen; zugleich als Teilnehmer und als Organisator am Kurs beteiligt; Zweifel am Sinn der Evaluation). Der verwertbare Rücklauf beträgt also **50%** (N = 254).

Für den Vergleich der Aussagen am Kursende mit jenen nach einem Jahr mussten die Daten aus der ersten Erhebung, die von Markus Diem ausgewertet wurden (in der Folge als „BBW-Befragung“ bezeichnet), mit denjenigen unserer Erhebung („KWB-Befragung“) gekoppelt werden, d. h. es mussten die Personen in beiden Befragungen wiedererkannt und die Daten in ein gemeinsames File gebracht werden

⁴ Zum Fragebogen vgl. Abschnitt 1.4.

(„matching“). Dazu griffen wir auf ein von Diem bearbeitetes Rohdatenfile zurück, von dem wir jene Datensätze übernahmen, bei denen wir aufgrund der Kursnummer und des Geburtsdatums auf dieselben TeilnehmerInnen schliessen konnten. Dies gelang für 152 Personen (59.8 %) zweifelsfrei. Die andern Datensätze mussten aus dem Vergleich ausgeschlossen werden.

1.4 Zum Befragungsinstrument

Dem Fragebogen liegen drei konzeptuelle Grundbegriffe zugrunde: Weiterbildungsverhalten, Weiterbildungswirkungen und Transfer von Weiterbildungsinhalten.

Mit dem Begriff „Weiterbildungsverhalten“ wird eine Gruppe von Verhaltensweisen von Weiterbildungsteilnehmenden zusammengefasst. „Weiterbildungsverhalten“ wird als soziologisches Konstrukt erfasst. Es setzt Teilnehmende voraus, die sich über Entscheide in das System Weiterbildung involviert haben. Das Ziel besteht darin, über das Verhalten *das Verhältnis der ehemaligen Teilnehmenden zur Weiterbildung zu klären und den Stellenwert von Weiterbildung in der jetzigen Phase ihres Lebenslaufs abzuschätzen.*

Mit dem Begriff „Weiterbildungswirkungen“ soll ein Bündel von Auswirkungen des vor 12 Monaten besuchten Kurses auf die Teilnehmenden und ihr persönliches und berufliches Umfeld bezeichnet werden. Es wird demnach nach der *Bedeutung gefragt, die die ehemaligen Teilnehmenden dem besuchten Kurs für den Fortgang ihres beruflichen und persönlichen Alltags beimessen.*

Der Transferbegriff ist in der Literatur zur Weiterbildung zwar verbreitet, aber wenig operationalisiert und wenn, dann in erster Linie für Bildungsanlässe in Betrieben, wo die Transferkontrolle von erheblicher Bedeutung ist (Döring 1978, Hofmann 1993, Schöni/Wicki/Sonntag 1996). Für die universitäre Weiterbildung dürfte Transfer in geringerem Masse an Kontrollgesichtspunkte anknüpfen und sich stattdessen verstärkt als Funktion im Lehr-/ Lernprozess darstellen. Denn es liesse sich postulieren, dass im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung weniger der Erwerb von „Skills“ im engen Sinne im Vordergrund steht, sondern die Vermittlung und Aneignung von Wissen, Reflexion und Verstehen. Diese „bildungsidealistische“ Prämisse gilt es allerdings zu überprüfen.

Dem Bereich „Weiterbildungsverhalten“ einschliesslich der generellen Einstellung zur Weiterbildung geht Teil B des Fragebogens nach, Teil C ist dem Bereich „Weiterbildungswirkungen“ gewidmet und Teil D geht auf den Bereich „Weiterbildungstransfer“ ein.⁵ Zudem werden in Teil A Angaben zur Person eingeholt. Um diesbezüglich Wiederholungen mit dem BBW-Fragebogen möglichst zu vermeiden, wurden in diesem Teil nur ganz elementare persönliche Fragen gestellt, die für ein „matching“ notwendig waren.

⁵ Der Fragebogen wird ebenso wie der BBW-Fragebogen im Anhang integral wiedergegeben.

2 Beschreibung der Stichprobe

Im folgenden stellen wir einige ausgewählte Resultate der Befragung vor, die die Stichprobe beschreiben und den Vergleich zur Erhebung BBW zulassen. Die wichtigsten Daten, welche die befragte Population beschreiben, sind im Anhang dargestellt (Anhang 2). Im Anhang befindet sich auch eine Darstellung der wichtigsten Angaben der Gesamtbefragung des BBW (Anhang 4).

Wie oben beschrieben, umfasste unsere Befragung nur die in Tab. 1 aufgeführten Kurse an den Universitäten Basel, Bern und Zürich. Rund die Hälfte der Stichprobe sind TeilnehmerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen der Universität Zürich, zwei Fünftel kommen von der Universität Bern und das verbleibende Zehntel von der Universität Basel. Diese Proportionen stimmen nicht mit der gesamthaften Verteilung von Kursen und Personen überein (vgl. Tab. 1 im Anhang 4), und die Auswahl der Kurse erfolgte nach dem Zeitpunkt der Veranstaltung und stellt damit eine inhaltlich willkürliche Auswahl dar. Aus diesen Gründen verzichten wir auf eine universitäts-spezifische Auswertung der Antworten.

Von den Antwortenden sind ein Drittel weiblich, zwei Drittel männlich. In der BBW-Erhebung war das Geschlechterverhältnis ausgeglichener (57 % : 43 %). Bei einem Minimum von 26.8 und einem Maximum von 64.6 Jahren lag das Durchschnittsalter der Befragten bei 43 Jahren. Praktisch alle Befragten waren zum Zeitpunkt ihres Kursbesuchs erwerbstätig – in der BBW-Stichprobe hingegen waren immerhin 7 % nicht erwerbstätig, sei es wegen Erwerbsverzicht oder wegen Stellensuche. Von den Erwerbstätigen arbeiten gut 70 % vollzeitlich. Zu knapp zwei Dritteln sind sie in öffentlichen Institutionen beschäftigt. Die wichtigsten Beschäftigungsbereiche unserer Befragten sind das Gesundheitswesen (31 %), der Schulbereich (21 %) und die öffentliche Verwaltung (19 %). Ein Zehntel nimmt Direktions-, rund die Hälfte Kaderfunktionen ein, gut ein Zehntel ist selbständig erwerbend.

Universitäre Weiterbildung richtet sich in erster Linie an Personen mit akademischem Abschluss, und tatsächlich verfügen über zwei Drittel der Befragten (72 %) über einen Hochschulabschluss. 13 % haben eine Berufslehre oder Berufsschule absolviert, und etwa 15 % verfügen über einen höheren Fachschulabschluss oder ein Lehrendiplom. Diese Zusammensetzung entspricht weitgehend jener der BBW-Befragung.

Beim überwiegenden Teil der Teilnehmenden liegt der höchste Bildungsabschluss bereits mindestens 10 Jahre zurück, bei einem Viertel der Befragten sogar bereits über 20 Jahre. Damit sind in unserer Befragung die „praxiserfahreneren“ Personen stärker vertreten als in der Gesamtbefragung des BBW. Ein beachtlicher Teil der Befragten nimmt seit Ausbildungsabschluss regelmässig an Weiterbildungen teil, in erster Linie an innerbetrieblichen und an durch Berufsverbänden organisierten. Zudem bezeichnen sich über ein Drittel als regelmässige Kongress- bzw. Tagungsbesucher, etwa gleich viele nehmen vereinzelt oder unregelmässig an solchen Teil.

3 Weiterbildungsverhalten und Einstellungen zur Weiterbildung

Bevor die Frage der verschiedenen Wirkungen besprochen werden kann, soll das Weiterbildungsverhalten der untersuchten Population von TeilnehmerInnen universitärer Weiterbildungsveranstaltungen und ihre Einstellungen zur organisierten Weiterbildung genauer analysiert werden. Wir gehen davon aus, dass die TeilnehmerInnen von universitären Weiterbildungskursen im allgemeinen eine positive Einstellung zur organisierten Weiterbildung haben und damit nicht unbedingt repräsentativ für alle Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche sind (vgl. BFS 1995; Kuwan 1996). Dennoch ist zu erwarten, dass sich sowohl die Einstellungen als auch die Praxis der Weiterbildungsbeteiligung der Befragten erheblich unterscheiden. Im übrigen vermuten wir, dass ein Zusammenhang besteht zwischen der Einstellung gegenüber Weiterbildung und der tatsächlichen Praxis.

3.1 Einstellungen zur Weiterbildung

Wie beurteilen die Befragten Weiterbildung im allgemeinen, deren Bedeutung oder die generelle Weiterbildungspraxis in ihrem Umfeld? Zu zehn Aussagen über Weiterbildung konnten die Befragten den Grad ihrer Zustimmung angeben (KWB-Frage 14). Die Aussage, man halte den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen generell für empfehlenswert, erhielt die höchste Zustimmung. Am stärksten abgelehnt wurde hingegen die Auffassung, Leute, die Weiterbildungsveranstaltungen besuchten, seien beruflich zu wenig ausgelastet.

Tabelle 2: Einstellungen zu allgemeinen Aussagen über Weiterbildung (KWB-Frage 14)

	Anteil Zustimmungen
Ich halte den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen generell für empfehlenswert	98.0 %
In meinem Fall war der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen immer gut begründet	91.6 %
Ich bin der Meinung, dass weiterbildungsaktive Personen in ihrem Beruf mehr leisten	91.2 %
Ich finde, man darf sich die Zeit für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen nicht nehmen lassen	91.1 %
Die Leute in meinem beruflichen Umfeld schätzen weiterbildungsaktive KollegInnen	78.1 %
Ich finde, dass die individuelle Weiterbildung ausserhalb organisierter Zusammenhänge zu wenig geschätzt wird	64.3 %
Ich bin der Meinung, dass Weiterbildungsveranstaltungen oftmals nur deswegen besucht werden, um sich beruflich profilieren zu können	25.3 %
Ich finde, der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen hat oft modischen Charakter	23.7 %
Ich nehme einen beträchtlichen Druck wahr, mich über den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu müssen	18.0 %
Ich finde, dass Leute, die oft Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, beruflich zu wenig ausgelastet sind	9.0 %

Die Aussagen bestätigen unsere Vermutung, dass Weiterbildung im allgemeinen von den Befragten recht positiv bewertet wird. Fast durchwegs wird der Besuch von Weiterbildungskursen generell empfohlen. Sehr häufig wird betont, man müsse sich die Zeit für Weiterbildung nehmen und weiterbildungsaktive Personen leisteten in ihrem Beruf mehr. Demgegenüber wird der gegenteiligen Aussage, diese Leute seien beruflich einfach zu wenig ausgelastet, nur von ganz wenigen zugestimmt. Dies überrascht nicht, handelt es sich bei den Befragten doch nicht nur um starke BefürworterInnen von Weiterbildung, sondern auch um weiterbildungsaktive Personen. Befragte, die der Aussage stark zustimmten, weiterbildungsaktive Personen leisteten mehr in ihrem Beruf, hatten selbst im letzten Jahr durchschnittlich mehr Tage für Weiterbildung eingesetzt als die übrigen Befragten. Es besteht hingegen kein Zusammenhang zwischen dieser Aussage und dem Grad, wie die Teilnehmenden ihre eigene Weiterbildungsaktivität im Vergleich zu den KollegInnen einschätzen (KWB-Frage 8).

Zwei Aussagen, die Skepsis gegenüber einer gewissen gesellschaftlichen „Weiterbildungseuphorie“ ausdrücken, wurde von rund einem Viertel der Befragten zugestimmt: Weiterbildung werde oft nur besucht, um sich beruflich zu profilieren und Weiterbildungsbesuch habe oft modischen Charakter. Dem Argument der beruflichen Profilierung stimmen immerhin 35 % jener Befragten zu, die bei der Wahl und Häufigkeit ihrer Weiterbildungsbeteiligung auf die Zustimmung ihrer Vorgesetzten angewiesen sind, während es bei jenen, die in eigener Regie entscheiden können, nur 20 % sind. Dasselbe gilt für das Argument, der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen habe oft modischen Charakter: 33 % der von Vorgesetzten abhängigen

Befragten stimmen zu, gegenüber 17 % der „selbstbestimmten“. Offensichtlich verweisen diese Aussagen auf eine in der befragten Population breit verankerte Kultur der Autonomie bezüglich der Entscheidung, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Zustimmungsbefürchtete Teilnahmeentscheidungen werden eher negativ konnotiert. Die Befragten erheben den Anspruch, ihre Weiterbildungsbedürfnisse selbst am besten zu kennen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie das berufliche Umfeld auf die allgemeine Einschätzung der Weiterbildung wirkt (Friebel 1993; Harney 1990). Weiterbildungsaktive Personen werden gemäss den Befragten in ihrem beruflichen Umfeld meist geschätzt. Rund ein Fünftel von ihnen nimmt jedoch einen beträchtlichen Druck wahr, sich über Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu können. Überdurchschnittlich häufig bejahen diese Aussage Teilnehmende von Veranstaltungen in den Bereichen Medizin und Informatik. Auch zeigt sich, dass kollektiv Teilnehmende (mehrere TeilnehmerInnen aus derselben betrieblichen oder Verwaltungseinheit) seltener (7.6 %) einen Druck ihres Umfelds zur Weiterbildungsbeteiligung verspüren als EinzelteilnehmerInnen (21.1 %). Dieser auf den ersten Blick vielleicht paradox erscheinende Befund könnte dahingehend interpretiert werden, dass bei einer gemeinsamen Teilnahme Nutzen oder Wirkungserwartungen plausibler erscheinen.

Eine weitere Aussage hat unseres Erachtens mit 64 % eine bemerkenswert starke Zustimmung erhalten: Individuelle Weiterbildung ausserhalb organisierter Zusammenhänge werde zu wenig geschätzt.⁶ Es verwundert nicht, dass jene Befragten diesem Argument etwas öfter zustimmen, die selbst individuelle berufliche Weiterbildung bevorzugen (KWB-Frage 13, vgl. unten). Die Aussage wird auch besonders häufig von Personen ohne Hochschulabschluss und von jenen mit einem medizinischen Bildungsabschluss als zutreffend bezeichnet, wogegen VertreterInnen der andern akademischen Fachrichtungen diese Meinung seltener teilen. Gleichzeitig empfinden MedizinerInnen überdurchschnittlich häufig einen Druck seitens ihres beruflichen Umfelds, Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Das Beklagen einer unterschätzten individuellen Weiterbildung dürfte im Falle der MedizinerInnen als Kritik an einer Fachkultur zu interpretieren sein, die einen erheblichen Professionsdruck ausübt, sich an organisierter Weiterbildung zu beteiligen, trägt doch formalisierte Weiterbildung im medizinischen Feld erheblich zur Regulierung von Laufbahnen bei. Andererseits dürfte die organisierte gegenüber der nichtorganisierten, individuellen Weiterbildung in jenen Anwendungsbereichen weiterhin bedeutender sein, wo eher idiographisches Wissen (über Einmaliges, Singuläres) im Zentrum steht als nomothetisches (auf Gesetzmässigkeiten ausgerichtetes), also in den eher diskursiv vermittelten Fachbereichen.

Es wurde bereits die Vermutung geäussert, bei den Befragten handle es sich um besonders weiterbildungsaktive Personen in einem bestimmten beruflichen Umfeld. Trifft diese Hypothese in der Selbsteinschätzung der Befragten zu? Wie schätzen sie ihr Weiterbildungsverhalten im Vergleich zu ihren KollegInnen ein? *Tabelle 3* zeigt, dass sich gut die Hälfte der Befragten für gleich weiterbildungsaktiv wie die BerufskollegInnen hält, zwei Fünftel für aktiver und nur wenige für weiterbildungspassiver.

⁶ Dieser Aspekt wird auch in der Literatur diskutiert; vgl. Dohmen 1996; Van der Zee 1991; Weber 1996; Watkins/Marsick 1992; Heger 1986; OECD 1996.

Tabelle 3: Beurteilung des Weiterbildungsverhaltens im Vergleich zu KollegInnen (KWB-Frage 8)

	Anteil Zustimmungen
Ich finde, dass ich weiterbildungsaktiver als meine BerufskollegInnen bin	98 (39.2 %)
Ich finde, dass ich etwa gleich weiterbildungsaktiv bin wie meine BerufskollegInnen	134 (53.6 %)
Ich finde, dass ich weniger weiterbildungsaktiv bin als meine BerufskollegInnen	18 (7.2 %)

n=254, fehlende Werte=4.

Interessant ist, dass sich über die Hälfte der Personen ohne Hochschulabschluss für weiterbildungsaktiver hält als ihre BerufskollegInnen (55.6 %), während es bei AkademikerInnen deutlich weniger als die Hälfte sind (zwischen 32 % und 43 %). Wie Weiterbildungsstatistiken immer wieder zeigen, nimmt die Weiterbildungsbereitschaft mit dem Bildungsstatus stark zu (vgl. etwa BFS 1990, 1995; Kuwan 1996), weshalb weiterbildungsaktivere Nicht-AkademikerInnen sich von ihrer Bildungsschicht stärker abheben – umso mehr, wenn es sich bei diesen um universitäre Weiterbildungsgänge handelt. Weiterbildungsaktivere Personen spüren seltener Druck, sich über den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen auszuweisen als Personen, die sich in ihrem beruflichen Umfeld als etwa gleich oder weniger weiterbildungsaktiv einschätzen.

Die TeilnehmerInnen bezeichnen sich in ihrer grossen Mehrheit als „sehr wissensdurstig“ (KWB-Frage 23d: 90.8 %) und sie „schätzen die intellektuelle Auseinandersetzung“ (89.6 %). Ihnen kommt das Bild der Universität als prestigehohe Institution zur Vermittlung „reinen“ Wissens entgegen. Sie kann eine Befriedigung des „Wissensdursts“ und die „intellektuelle Auseinandersetzung“ wegen der wissenschaftlichen Fundierung ihrer Weiterbildung gewährleisten.

3.2 Praxis des Weiterbildungsverhaltens

Wie sieht nun das Weiterbildungsverhalten der Befragten in der Praxis aus? Wie oft und in welchem Zusammenhang besuchen sie Weiterbildungsveranstaltungen, und welche Kosten sind für sie damit verbunden? Zur Beschreibung dieser Praxis halten wir folgende Kriterien für relevant:

- die Anzahl Tage, die in einem Jahr durchschnittlich für Weiterbildung eingesetzt werden,
- der Zusammenhang, in dem die untersuchte Veranstaltung für die Teilnehmenden steht (beruflich, Freizeit, Teil einer Umschulung, punktueller Kurs),
- Restriktionen und Finanzierung der Weiterbildungsteilnahme,
- die Weiterbildungsaktivität ausserhalb organisierter Weiterbildungskurse,
- allfällige Veränderungen des Weiterbildungsverhaltens in den letzten Jahren.

Haben die Befragten in den letzten 12 Monaten noch weitere Weiterbildungskurse besucht, und in welchem Zusammenhang standen solche Kurse? Nur knapp ein Zehntel (9.4 %) der Befragten gab an, innert Jahresfrist keine weiteren Kurse mehr besucht zu haben. Im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit haben 86 % noch weitere Kurse besucht. Weitere Weiterbildungskurse im persönlichen und im Freizeitbereich wurden von 32 % besucht (Tab. 4).

Tabelle 4: Teilnahme an weiteren Weiterbildungsveranstaltungen in den letzten 12 Monaten (KWB-Frage 4; Mehrfachantworten)

	Anzahl Ja-Nennungen	Ja-Anteil an jeweiliger Nennung	relativer Ja-Anteil
Berufliche Weiterbildung	218	85.8 %	67.5 %
persönliche WB bzw. Freizeit	81	31.9 %	25.1 %
keine weitere WB besucht	24	9.4 %	7.4 %
	323	127.2 %	100 %

n=254, fehlende Werte=0.

Der Besuch von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung in den letzten 12 Monaten wird von männlichen Teilnehmern etwas häufiger erwähnt, Frauen nannten dagegen deutlich mehr Beteiligung an persönlicher bzw. freizeitlicher Weiterbildung. Dazu gilt es aber auch festzuhalten, dass weibliche Befragte den universitären Kurs öfter als ihre männlichen Kollegen in ihrer Freizeit besuchen mussten und dazu keinerlei zeitliche Entlastung erhielten: 48 % der Frauen räumten diesbezügliche Schwierigkeiten oder Restriktionen ein, hingegen bloss 21 % der Männer (BBW-Frage 16). Ebenso musste von über der Hälfte der weiblichen Teilnehmenden (52 %) der besuchte universitäre Weiterbildungskurs vollständig selbst finanziert werden, wogegen dies nur für 29 % der männlichen zutraf. Zu vermuten ist, dass die Diskriminierung der Frauen in der Weiterbildung erstens mit der tieferen Beschäftigungsquote der Frauen und zweitens mit der Tatsache zusammenhängt, dass Frauen oft in weniger privilegierten Berufspositionen tätig sind.

Steht der aktuelle Weiterbildungsbesuch im Zusammenhang mit einer Nachdiplomausbildung wie Doktorat, Nachdiplomstudium (NDS) an einer Hochschule, NDS an einer höheren Fachschule oder einer vergleichbaren Ausbildung? Oder hatte die Weiterbildungsteilnahme mit beruflichem Wiedereinstieg oder beruflicher Neuorientierung zu tun gehabt? Für rund 18 % der Befragten steht die besuchte Weiterbildungsveranstaltung im Zusammenhang mit einem NDS. Von den 132 Befragten der BBW-Erhebung hatten 15 (11.4 %) mit einer Dissertationsarbeit begonnen oder planten eine solche. Dies sind 14.9 % der AkademikerInnen – 51 (50.5 %) hatten bereits ein Doktorat erworben. Rund 12 % waren an einem NDS an der Hochschule oder planten ein solches. Als Teilnahmeerfordernis bei NDS gilt eine mehrjährige Berufspraxis. Für 22 der befragten TeilnehmerInnen (8.8 %) hingegen hatte die Ausbildung mit beruflicher Neuorientierung zu tun, und für 7 (2.8 %) ging es um beruflichen Wiedereinstieg.

Offensichtlich – und der eigenen Einschätzung entsprechend (vgl. Tab. 2) – handelt es sich bei den Antwortenden um ein sehr weiterbildungsaktives Bevölkerungssegment, liegt doch die Zahl der in den letzten 12 Monaten noch *zusätzlich* für Weiterbildung aufgewendeten Tage bei knapp 10 (9.85). Die genannten Maxima reichen bis 80 und 120 Tage. Dabei besuchen die weiblichen Antwortenden durchschnittlich gut einen Tag mehr zusätzliche Weiterbildung (10.8 Tage) als ihre männlichen Kollegen (9.5 Tage), der Unterschied ist jedoch gering.

Die befragten Personen setzen zudem durchschnittlich 10 Stunden pro Monat für ihre individuelle berufliche Weiterbildung ausserhalb organisierter Weiterbildung ein. Die Nennungen weisen praktisch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auf.

Auch wird die nichtorganisierte Weiterbildung offensichtlich nicht als Gegensatz sondern komplementär zur organisierten Weiterbildung genutzt. Es wird deutlich: Je stärker sich die Antwortenden innerhalb ihres beruflichen Umfelds für weiterbildungsaktiv halten, desto mehr Weiterbildungstage pro Jahr nutzen sie und desto mehr Stunden pro Monat investieren sie für die individuelle nichtorganisierte berufliche Weiterbildung (Tab. 5). In dasselbe Bild passt übrigens, dass Personen mit starkem ehrenamtlichem Engagement weiterbildungsaktiver sind (BFS 1995:105).

Tabelle 5: Anzahl zusätzlicher Weiterbildungstage pro Jahr und Anzahl Stunden pro Monat ausserorganisatorischer beruflicher Weiterbildung (KWB-Fragen 5 und 6)

	<i>WB-Tage pro Jahr</i>	<i>ausserorg. berufl. WB-Std./Mt.</i>
weiterbildungsaktiver als KollegInnen	13.0	11.6
gleich weiterbildungsaktiv wie KollegInnen	7.9	9.7
weniger weiterbildungsaktiv als KollegInnen	7.4	6.3

Eine „weiterbildungsaktive Lebenseinstellung“ scheint organisierte und individuelle Weiterbildungsaktivität zu kombinieren und nicht die eine gegen die andere auszuspielen. Sie wird zu einer eigentlichen Lebenshaltung.

Wie schätzen die Befragten ihr allgemeines Weiterbildungsverhalten selbst ein? Wir liessen sie den Grad ihrer Zustimmung zu neun Aussagen angeben (KWB-Frage 13; Tab. 6). Am häufigsten (von 84.7 % der Befragten) wurde der Aussage zugestimmt, ein interessantes Weiterbildungsangebot werde spontan ergriffen, wenn genügend Zeit vorhanden sei. Am wenigsten häufig stimmten die Befragten der Aussage zu, Weiterbildung sei zu kostspielig (35.5 %) oder familiäre Gründe hinderten sie an der Teilnahme von Weiterbildungsveranstaltungen (36.0 %).⁷

⁷ Zum Zusammenhang zwischen den Belastungen durch Haus- und Betreuungsarbeit und Weiterbildungsbeteiligung vgl. BFS 1995:101f.

Tabelle 6: Beschreibung des eigenen allgemeinen Weiterbildungsverhaltens (KWB-Frage 13)

	Anteil Zustimmungen
Wenn ich ein interessantes Angebot sehe und Zeit habe, melde ich mich spontan für eine Weiterbildungsveranstaltung an	84.7 %
Ich besuche gelegentlich Weiterbildungsveranstaltungen und suche mir jeweils einen passenden Kurs aus	69.3 %
Der Besuch der WB-Veranstaltung vor 12 Monaten steht im Zusammenhang mit einer persönlichen „Bildungsoffensive“	68.9 %
Fehlende Zeit ist für mich ein Hinderungsgrund, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen	63.2 %
Ich schätze es, wenn ich mich mit BerufskollegInnen über die Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen verständigen kann	60.8 %
Ich plane meine Weiterbildung im voraus und stelle mir ein persönliches Programm zusammen	49.8 %
Ich bevorzuge die individuelle berufliche Weiterbildung gegenüber organisierten Weiterbildungsveranstaltungen	41.3 %
Familiäre Gründe führen dazu, dass ich nicht so oft, wie ich wollte, an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehme	36.0 %
Wenn Weiterbildungsveranstaltungen weniger kostspielig wären, würde ich häufiger teilnehmen	35.5 %

Nach der Literatur zu schliessen (Harney/Markowitz 1987; Cross 1988), ist die Weiterbildungsaktivität stark auf bestimmte strukturelle oder individuelle Faktoren zurückzuführen wie Fachbereich, Tätigkeitsbereich, Herkunft, Bildungsschicht usw. Lassen sich in unserer Stichprobe Personengruppen identifizieren, die als besonders weiterbildungsaktiv angesehen werden können? Klar am häufigsten Weiterbildungskurse pro Jahr besuchen Personen, die im Bildungs- und Gesundheitsbereich oder in den Bereichen pädagogischer, psychologischer und sozialer Dienstleistungen tätig sind. Bezüglich ihrem Bildungsabschluss zeigen sich Personen mit philosophisch-historischen, rechts-, sozial-, wirtschaftswissenschaftlichen oder medizinischen Hochschulabschlüssen deutlich weiterbildungsaktiver als jene mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichem oder ohne Hochschulabschluss. Diese Befunde lassen die Frage offen, ob wir in unseren Daten nicht auch mit einem „Weiterbildungs-Trägereffekt“ rechnen müssen. NaturwissenschaftlerInnen und IngenieurInnen bevorzugen womöglich die ETH als Weiterbildungsanbieter. Was hingegen die individuelle, nicht organisierte Weiterbildung betrifft, so zeigen sich zwischen diesen Gruppen geringere Unterschiede (Tab. 7).

Tabelle 7: Anzahl zusätzlicher Weiterbildungstage pro Jahr und Anzahl Stunden pro Monat ausserorganisatorischer beruflicher Weiterbildung nach Bildungsabschluss

	<i>WB-Tage pro Jahr</i>	<i>ausserorg. berufl. WB-Std./Mt.</i>
Phil I, Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften	3.2	10.7
Medizin	14.3	11.4
Natur- und Ingenieurwissenschaften	5.5	9.4
Mittelschule, Höhere FS	7.8	9.0
Berufslehre	7.2	6.8

Wir befragten die WeiterbildungsteilnehmerInnen, ob sich die Häufigkeit ihrer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und ihrer individuellen beruflichen Weiterbildung zeitlich verändert habe (KWB-Frage 7). Dabei zeigt sich, dass nur bei einer Minderheit (rund 10 %) die Weiterbildungsaktivitäten (organisiert oder individuell) abgenommen haben (Tab. 8). Der Anteil der Personen, deren organisierte Weiterbildungsaktivität in den letzten Jahren zugenommen hat, ist etwas grösser als jener, bei denen diese Aktivität gleich geblieben ist. Hingegen wurden Aktivitäten der individuellen beruflichen Weiterbildung von den meisten (knapp 50 % aller Befragten) als zeitlich konstant bezeichnet. Dies mag insofern erstaunen, als Weiterbildung generell als sozial erwünscht taxiert wird und gleichzeitig individuelle Weiterbildung als viel unverbindlicher erscheint (nicht an formellen Kriterien festzumachen). Die Befragten hätten sich also leicht als individuell weiterbildungsaktiver bezeichnen können. Aus dem Antwortverhalten schliessen wir demnach, dass für die TeilnehmerInnen auch die relative Bedeutung der organisierten Weiterbildung in den letzten Jahren zugenommen hat.

Tabelle 8: Zeitliche Veränderung der Weiterbildungsaktivität

	<i>Teilnahme an Veranstaltungen</i>	<i>individuelle berufliche Weiterbildung</i>
Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren eher zugenommen.	116 46.6 %	88 38.6 %
Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren konstant geblieben	108 43.4 %	109 47.8 %
Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren eher abgenommen	25 10.0 %	31 13.6 %

n=254, fehlende Werte=5 (organisiert) bzw. 26 (individuell).

Der Vergleich nach Alter und höchstem Bildungsabschluss zeigt, dass bei den jüngeren TeilnehmerInnen (unter 35 Jahren) die individuelle Weiterbildung in den letzten Jahren weit weniger häufig zugenommen hat als bei den älteren. Erstens ist zu vermuten, dass jüngere Personen noch auf die Aktualität ihres Wissens vertrauen können, wogegen ältere glauben, dieses aktualisieren zu müssen. Dafür spricht auch, dass ältere TeilnehmerInnen etwas häufiger angeben, sie hätten an der Weiterbildungsveranstaltung am stärksten von der Aktualisierung des Wissens profitiert (vgl. Kap. 4.1.2). Zweitens pflegen die älteren möglicherweise eine andere Weiterbil-

dungskultur. Die universitäre Weiterbildung ist erst in den letzten Jahren ausgebaut worden. Allfällige Qualifikationsdefizite wurden daher früher vor allem mit individuellen Bemühungen zu decken versucht. Ferner nennen jene Personen besonders häufig eine zunehmende organisierte Weiterbildung, die über einen medizinischen Abschluss verfügen, während Personen ohne Hochschulabschluss sogar überdurchschnittlich häufig von abnehmender Weiterbildungsteilnahme sprechen.

Nun interessiert uns, wie die Weiterbildungsteilnahme mit dem Arbeitsfeld in Zusammenhang steht. Von wem ging die Initiative für den Besuch der universitären Weiterbildungsveranstaltung aus, und wer entscheidet über Wahl und Häufigkeit der Teilnahme an solchen Veranstaltungen? Es zeigt sich, dass wir es nicht bloss mit einer sehr weiterbildungsaktiven Population zu tun haben, sondern dass diese auch über eine beträchtliche Handlungsautonomie verfügt: Die weitaus meisten TeilnehmerInnen (91 %) hatten die Initiative für den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung selbst ergriffen. Nur wenige wurden von Vorgesetzten oder KollegInnen zur Teilnahme aufgefordert. 58 % der Antwortenden gibt an, über Wahl und Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme weitgehend selbst entscheiden zu können, 17 % müssen sich dazu mit BerufskollegInnen absprechen. 25 % sind in ihrer Entscheidung vom Urteil des bzw. der Vorgesetzten abhängig.

Knapp ein Fünftel der Teilnehmenden besucht den Kurs zusammen mit weiteren BerufskollegInnen aus dem täglichen Arbeitsumfeld. Kollektiv Teilnehmende sind häufiger bei grösseren öffentlichen Institutionen beschäftigt.

Nehmen die TeilnehmerInnen universitärer Weiterbildungsveranstaltungen bestimmte Hemmnisse oder Restriktionen wahr, die ihre Weiterbildungsaktivität negativ beeinflussen könnte? Es kann vermutet werden, dass die Kostenfrage eine solche mögliche Restriktion darstellt. Private Anbieter von Weiterbildung kritisieren gelegentlich, die Universitäten böten ihre Kurse unter den Vollkosten und damit zu günstig an, was zu einer Verzerrung des Bildungsmarktes führe. Wir wollen hier auf diese Diskussion nicht näher eintreten (Faulstich 1995; Aebi 1995), sondern nur die Einschätzung der TeilnehmerInnen universitärer Kurse wiedergeben: 60 % der Befragten halten die Gesamtkosten für eine Weiterbildungsteilnahme für angemessen, aber immerhin ein Drittel schätzt sie als zu hoch ein. Nur drei Antwortende (1.2 %) hielten die Kosten für zu tief. 6 % wollten sich zu dieser Frage nicht äussern. Als zu teuer werden die universitären Veranstaltungen etwas häufiger von Frauen bezeichnet, was insofern einleuchtet, als diese die Weiterbildung weit häufiger selbst finanzieren müssen als Männer (vgl. oben). Auch jüngere TeilnehmerInnen und solche an Kursen im medizinischen Bereich halten die Kurse etwas häufiger für zu teuer. Im medizinischen Bereich finanziert über die Hälfte der TeilnehmerInnen den Kurs selbst. Allerdings würden nicht die TeilnehmerInnen medizinischer, sondern jene naturwissenschaftlicher oder technischer Weiterbildungen vermehrt Kurse besuchen, wenn sie kostengünstiger wären (KWB-Frage 13i).

Im BBW-Fragebogen, der am Kursende eingesetzt wurde, wurde nach allfälligen Schwierigkeiten oder Restriktionen gefragt, die für den Kursbesuch in Kauf genommen werden mussten (BBW-Frage 16). Von den 149 auf unsere Stichprobe hin auswertbaren Antworten geht hervor, dass knapp die Hälfte der Befragten (45.6 %) keinerlei Restriktionen in Kauf nehmen mussten. Ein gutes Fünftel (22.8 %) musste die Kurse teilweise, ein knappes Drittel (30.9 %) gänzlich während der Freizeit besuchen und wurde bei der Arbeitsstelle nur teilweise oder gar nicht entlastet. 11 Teilneh-

mende (9 davon Frauen) mussten ausserberufliche Betreuungsaufgaben jemand anderem delegieren.

3.3 Typologien von Einstellungen zur Weiterbildung und zum Weiterbildungsverhalten

Wir haben auf der Basis je einer Faktorenanalyse für die Fragen nach dem Weiterbildungsverhalten (KWB-Frage 13) und der allgemeinen Einstellung zur Weiterbildung (KWB-Frage 14) drei Verhaltenstypen und vier Einstellungstypen konstruiert, die eine Zusammenfassung eines Teils der Antworten und damit eine Typologisierung ermöglichen (vgl. methodischer Anhang). Bei den Typen von Weiterbildungsverhalten unterscheiden wir:

Systematisch geplantes Weiterbildungsverhalten: Es zeichnet sich dadurch aus, dass Weiterbildung langfristig oder im Rahmen einer persönlichen Bildungsoffensive geplant wird. Praktisch inexistent dagegen ist der spontane Besuch von Veranstaltungen nach Bedarf.

Gehemmtes Weiterbildungsverhalten: Dieser Typ von Weiterbildungsverhalten betont vor allem die Hindernisse, die einer Weiterbildungsbeteiligung im Wege stehen: fehlende Zeit und familiäre Verpflichtungen. Zudem wird die Kostspieligkeit als Hinderungsgrund ins Feld geführt.

Kooperationsorientiertes Weiterbildungsverhalten: Dieses Verhalten ist geprägt von der Erwartung, die Auswahl von Veranstaltungen mit BerufskollegInnen koordinieren zu können. Organisierte Weiterbildung wird der individuellen klar vorgezogen.

„Systematisch geplantes Weiterbildungsverhalten“ kommt bei weiblichen Befragten öfter vor. Personen mit einem „systematisch geplanten Weiterbildungsverhalten“ besuchen durchschnittlich etwas mehr zusätzliche Tage beruflicher Weiterbildung (+2 Tage). Frauen sind allerdings in ihrer Teilnahme weit stärker durch hemmende Faktoren beeinflusst als Männer. Ihre Teilnahmemöglichkeit wird öfter eingeschränkt durch Zeitmangel, Betreuungspflichten oder fehlende Finanzen (54 % „trifft zu“ oder „trifft eher zu“ gegenüber 34 % bei Männern). „Kooperationsorientiertes Teilnahmeverhalten“ ist bei den unter 35-jährigen am stärksten vertreten und nimmt in höheren Altersklassen markant ab. Zudem zeichnen sich AkademikerInnen etwas stärker durch solches kooperationsorientiertes Verhalten aus als Personen ohne Hochschulabschluss.

Die vier auf der Basis einer Faktorenanalyse der Fragen zur allgemeinen Einstellung (KWB-Frage 14) konstruierten Typen sind:

Weiterbildungsskepsis: Diese Einstellung ist geprägt von einer starken Betonung der weiterbildungskritischen Aussagen: Personen, die oft an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, seien beruflich zu wenig ausgelastet, sie wollten sich vor allem beruflich profilieren, und Weiterbildung sei überhaupt einfach modisch. Dieser Einstellungstyp zieht tendenziell auch individuelle Weiterbildung gegenüber organisierter vor, wobei dieser Zusammenhang beim dritten Typ stärker ausgeprägt ist. Dass das Argument, Weiterbildung sei generell empfehlenswert, abgelehnt wird, versteht sich aus dem Erläuterten. Darin steht

die weiterbildungsskeptische Einstellung diametral dem zweiten Typ gegenüber.

Weiterbildungsenthusiasmus: Alle Argumente, die Weiterbildung positiv beurteilen, werden von diesem Einstellungstyp stark befürwortet: Weiterbildungsaktive leisteten mehr, die eigene Teilnahme sei immer gut begründet, man dürfe sich die Zeit für Weiterbildung nicht nehmen lassen und Weiterbildung sei generell empfehlenswert.

Weiterbildungsdruck: Dieser Einstellungstyp nimmt beträchtlichen Druck seitens der beruflichen Umwelt wahr, Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen. Dabei wird individuelle Weiterbildung der organisierten vorgezogen. Diese Einstellung verbindet sich zudem – wenn auch in geringerem Masse wie bei der „Weiterbildungsskepsis“ – mit dem kritischen Argument, WeiterbildungsteilnehmerInnen wollten sich oft nur beruflich profilieren.

Weiterbildungsprestige: Für das Ansehen bei den BerufskollegInnen ist der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen wichtig. Weitere, aber schwächer als bei andern Typen ins Gewicht fallende Argumente sind *befürwortend* die gute Begründung (vgl. Enthusiasmus) und *ablehnend* das Bevorzugen individueller Weiterbildung (im Gegensatz zu den andern drei Typen).

„Weiterbildungsskepsis“ ist in den naturwissenschaftlichen, technologischen und ökologischen Fachbereichen stärker vertreten als in den andern. Hingegen lässt sich nur bedingt eine geringere Weiterbildungsaktivität (zusätzliche Weiterbildungstage) von weiterbildungsskeptischen Personen nachweisen. Wer die Initiative zum Besuch der Weiterbildungsveranstaltung selbst ergriffen hat, und das sind über 90 % der Befragten, hat nur in Ausnahmen eine weiterbildungsskeptische Haltung, wogegen die wenigen, denen von Vorgesetzten oder Kollegen zur Teilnahme geraten wurde, eher zu Skepsis neigen. Einen gewissen Grad an „Weiterbildungsenthusiasmus“ besteht praktisch bei allen Befragten, wenn er sich auch unterschiedlich stark ausprägt. Mit steigendem Alter nimmt er zu, und Frauen sind „enthusiastischer“ als männliche Teilnehmende. Mit zunehmendem „Enthusiasmus“ nimmt konsequenterweise auch die Zahl der zusätzlich genutzten Weiterbildungstage deutlich zu. Eine durch „Weiterbildungsdruck“ geprägte Einstellung ist bei Personen mit medizinischem Hochschulabschluss und bei Personen mit Mittelschul- oder höherem Fachschulabschluss häufiger anzutreffen, hingegen bei AbsolventInnen aus dem Bereich Phil. I, Recht, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am schwächsten. Im Fachbereich Bildung, Psychologie, Verwaltung ist diese Einstellung viel schwächer als in den Fachbereichen Medizin/Veterinärmedizin oder Naturwissenschaften / Technologie / Ökologie. Eine Einstellung, die das hohe Prestige von Weiterbildung betont, wird mit zunehmender hierarchischer Position stärker vertreten. Personen mit Direktionsfunktion teilen diese Einstellung also am stärksten, Selbständigerwerbende dagegen – wie Personen in ausführenden Funktionen – wesentlich schwächer. Möglicherweise hat Weiterbildung in diesem Fall eine legitimierende Funktion.

4 Wirkungserfahrungen

Das Weiterbildungssystem geht von bestimmten Erwartungen bezüglich der Wirkungen und des Nutzens von Weiterbildungsveranstaltungen aus (Bardeleben 1996). Idealtypisch könnte für die universitäre Weiterbildung angenommen werden, dass Aspekte des Wissens, der Reflexion und des Verstehens (Horizontenerweiterung, Einführung in neue Wissensgebiete usw.) zentral sind. Selbstverständlich wird im Rahmen der universitären Weiterbildung in einzelnen Angeboten auch praktisches Können vermittelt. Da wir berufliche universitäre Weiterbildung untersuchen, werden aber besonders auch Wirkungsziele im Bereich der beruflichen Problemlösungsfähigkeit und des Auf- bzw. Ausbaus sozialer Netzwerke erwartet. Schliesslich verknüpfen die TeilnehmerInnen häufig laufbahnbezogene Wirkungserwartungen mit einer Kursteilnahme. Diese vier Wirkungsbereiche lassen sich denn auch mit einer Faktorenanalyse in den Antworten wiedererkennen, und zwar sowohl in unserer Stichprobe (KWB-Fragebogen) als auch in der BBW-Stichprobe, von der unsere Stichprobe nur eine Teilmenge ist (vgl. Kap. 4.1.3).

In diesem Kapitel geht es erstens um die Frage, wie zentrale Wirkungsaspekte des Kurses bzw. des Kursblocks unmittelbar am Ende der Veranstaltung und nach einem Jahr von den Befragten beurteilt werden.⁸ Gibt es Unterschiede in der Beurteilung durch bestimmte TeilnehmerInnensegmente, und ändern sich die Einschätzungen über den Nutzen der Weiterbildungsveranstaltung aus zeitlicher Distanz? Zweitens sollen allfällige Veränderungen der beruflichen Praxis der TeilnehmerInnen dargestellt werden. Drittens diskutieren wir, wie die Transferbedingungen durch die TeilnehmerInnen eingeschätzt werden, und viertens, welches der grösste Gewinn des absolvierten Kurses sowie die wichtigste Nutzenerwartung an eine nächste Weiterbildungsveranstaltung sind.

4.1 Beurteilung der Wirkungen bei Kursende und ein Jahr danach

4.1.1 Beurteilung der Wirkungen bei Kursende

Betrachtet man die Mittelwerte der Antworten zur Frage nach dem Nutzen der besuchten Weiterbildungsveranstaltung, so wird unmittelbar am Ende des besuchten Kurses bzw. Kursmoduls (BBW-Befragung) der Aspekt „Horizontenerweiterung“ als stärkste Wirkung der Weiterbildungsveranstaltung bezeichnet. Gefolgt wird dieser Aspekt von der Gelegenheit, persönliche Kontakte zu knüpfen, Abwechslung in den Arbeitsalltag zu bringen und das eigene Fachwissen zu vertiefen. Den tiefsten Mittelwert erhielten demgegenüber partikuläre Aspekte wie „beruflicher Wiedereinstieg“ und „berufliche Neuorientierung“, die zweifellos nur wenige Befragte betreffen konnten. Ebenso wurden Wirkungen auf die Aufstiegs- und Arbeitsmarktchancen von über der Hälfte der Antwortenden als unwichtige Aspekte taxiert.

⁸ In sämtlichen vom Bund subventionierten Kursen wurden die TeilnehmerInnen mit einem Fragebogen nach ihrem Urteil über die Lehrveranstaltung gefragt (BBW-Fragebogen, Teil E). Um einen Eindruck von der längerfristigen Wirkung eines Kurses (Transfer) zu erhalten, übernahmen wir eine Frage (BBW 20) mit 15 Aussagen identisch in unsern Fragebogen (KWB-Frage 16), so dass sich die Einschätzungen nach einem Jahr mit jenen unmittelbar am Kursende vergleichen lassen.

Dass zuoberst unter den prioritären Nennungen Horzonterweiterung, Vertiefung von Fachwissen, Aktualisierung von Wissen sowie der Anschluss an neuere Entwicklungen figurieren (vgl. *Tab. 10*), zeigt, dass die Weiterbildungsanbieter, die Universitäten, offensichtlich in ihrer klassischen, am humanistischen Bildungsideal orientierten Funktion der Vermittlung von „Wahrheit“ gesehen werden und dieser Funktion in den Augen der Teilnehmenden auch zu entsprechen vermögen.

Verschiedene Teilnehmersegmente unterscheiden sich bezüglich ihren Wirkungseinschätzungen ganz deutlich. Insbesondere zeigt sich, dass Frauen bei den meisten Aspekten einen grösseren Gewinn aus der Weiterbildungsveranstaltung wahrnehmen als Männer. Dies gilt sowohl für das Argument „Gelegenheit für persönliche Kontakte“, das zudem von jüngeren Teilnehmenden häufiger angegeben wurde, als auch für „Horzonterweiterung“, „praktische Problemlösung“, „Einblick in ein verwandtes Fachgebiet gewinnen“, „Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis“ und „Anschluss an neuere Entwicklungen“, ein Argument, das überdies mit zunehmendem Alter etwas häufiger genannt wurde. Wenn auch insgesamt die Wirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von den Teilnehmenden meist als unwichtig taxiert wurden, so sieht immerhin ein Viertel der TeilnehmerInnen aus dem Bereich Naturwissenschaft/Technologie/Ökologie viel Nutzen und ein weiteres Viertel erkennt zumindest wenig Nutzen dieses Aspekts. Auch die unter 35-jährigen TeilnehmerInnen sehen – im Gegensatz zu den älteren – einen gewissen Nutzen des Kurses für die Arbeitsmarktchancen (*Tab. 9*).

Tabelle 9: Beurteilung des Nutzens für ausgewählte Aspekte am Kursende

Nutzen hinsichtlich...

... Chancen auf dem Arbeitsmarkt	sehr viel/viel	wenig	gar nichts	Aspekt unwichtig
Alter:				
- unter 35 Jahre	7 (28 %)	7 (28.0 %)	1 (4.0 %)	10 (40.0 %)
- 35 bis 45 Jahre	11 (16.9 %)	17 (26.2 %)	9 (13.8 %)	28 (43.1 %)
- über 45 Jahre	6 (9.8 %)	9 (14.8 %)	10 (16.4 %)	36 (59.0 %)
Fachbereich:				
- medizinisch/vet.-med.	5 (10.6 %)	11 (23.4 %)	10 (21.3 %)	21 (44.7 %)
- Bildung/Psycho/Verwaltung	3 (8.1 %)	5 (13.5 %)	2 (5.4 %)	27 (73.0%)
- naturwiss./technolog./ökolog.	16 (23.9 %)	17 (25.4 %)	8 (11.9 %)	26 (38.8 %)
... Gelegenheit zu persönlichen Kontakten	sehr viel	viel	wenig/gar nichts	Aspekt unwichtig
Geschlecht:				
- männlich	22 (21.8 %)	41 (40.6 %)	28 (27.7 %)	10 (9.9 %)
- weiblich	13 (15.5 %)	25 (49.0 %)	11 (21.6 %)	2 (3.9 %)
Fachbereich:				
- medizinisch/vet.-med.	5 (10.4 %)	20 (41.7 %)	20 (41.7 %)	3 (6.3 %)
- Bildung/Psycho/Verwaltung	3 (8.1 %)	20 (54.1 %)	9 (24.3 %)	5 (13.5 %)
- naturwiss./technolog./ökolog.	27 (39.7 %)	27 (39.7 %)	10 (14.7 %)	4 5.9 %)

Es ist schwierig zu sagen, ob eine so geringe Nutzeneinschätzung bezüglich der Arbeitsmarktchancen auf eine schlechte Qualität der Programme zurückzuführen ist, oder darauf, dass das Wissen nicht verarbeitet werden kann oder sich als nicht anschlussfähig an die Praxis erweist. Dass rund die Hälfte der Befragten diesen Aspekt für unwichtig hält, also gar keinen Nutzen für den Arbeitsmarkt erwartet, lässt jedoch auch die Interpretation zu, universitäre Weiterbildung habe für die Teilnehmenden einen individuellen Gebrauchswert. Der folgende Abschnitt verstärkt diese These noch.

4.1.2 Beurteilung der Wirkungen ein Jahr nach dem Kurs

Fast alle Befragten konnten sich noch gut (62 %) oder sehr gut (33 %) an die Veranstaltung vor 12 Monaten erinnern. Die weitaus wichtigsten Nennungen bezüglich des Nutzens der besuchten Weiterbildungsveranstaltung sind nach wie vor die „Horizontenerweiterung“, das Vertiefen von Fachwissen und die Gelegenheit zu persönlichen Kontakten. Wenn sich auch die Reihenfolge gegenüber der Beurteilung vor einem Jahr leicht verändert hat, zeigt sich doch eine bemerkenswerte Konstanz, die übrigens für fast alle Wirkungsaspekte gilt. Das Lösen anstehender Probleme in der Praxis ist ein Argument, das mit einjährigem Abstand etwas schwächer gewichtet wird, dagegen werden die Argumente „Anschluss an neuere Entwicklungen erhalten“ und Abwechslung im Arbeitsalltag etwas verstärkt geäußert.

Tabelle 10: Rangvergleich der Wirkungen am Kursende und ein Jahr danach

Rang	Befragung BBW (Ende Kurs)	Befragung KWB (ein Jahr danach)
1	Horizontenerweiterung	Horizontenerweiterung
2	Knüpfen persönlicher Kontakte	Vertiefung Fachwissen
3	Vertiefung Fachwissen	Knüpfen persönlicher Kontakte
4	Aktualisierung von Wissen	Anschluss an neuere Entwicklungen
5	Lösen anstehender Probleme in Praxis	Aktualisierung von Wissen
6	Selbstsicherheit in der Berufspraxis	Abwechslung im Arbeitsalltag
7	Anschluss an neuere Entwicklungen	Selbstsicherheit in der Berufspraxis
8	Systematisierung praktisches Wissen	Einstieg in neues Wissensgebiet
9	Einstieg in neues Wissensgebiet	Einblick in fachverwandtes Gebiet
10	Einblick in fachverwandtes Gebiet	Systematisierung praktisches Wissen
11	Abwechslung im Arbeitsalltag	Lösen anstehender Probleme in Praxis
12	Chancen auf dem Arbeitsmarkt	Chancen auf dem Arbeitsmarkt
13	Bessere Aufstiegschance	Berufliche Neuorientierung
14	Berufliche Neuorientierung	Bessere Aufstiegschancen
15	Beruflicher Wiedereinstieg	Beruflicher Wiedereinstieg

Anmerkung: Die Rangordnung ergibt sich aus der Summe der Nennungen, wobei für „sehr viel“ 4 Punkte, für „viel“ 3, für „wenig“ 2 und für „gar nicht“ 1 Punkt vergeben wurde. Der Wert 5 („Aspekt für mich unwichtig“) wurde aus der Berechnung ausgeschlossen. Die untersten Ränge beziehen sich nur auf sehr wenige Antworten. Ferner ist zu beachten, dass die Zahl der verwendeten Antworten in der BBW-Stichprobe nur 60% derjenigen der KWB-Antworten umfasst (N = 152 gegenüber 254).

Insgesamt zeigt sich eine starke Übereinstimmung zwischen den Einschätzungen in der ersten (BBW) und der zweiten Befragung (KWB): Für fast alle Aspekte bewegt sich die Übereinstimmung bei weit über 90 % der Antwortenden im Streubereich von ± 1 Punkt, d. h. eine Umorientierung von „sehr viel“ zu „wenig“ oder „gar nichts“ oder umgekehrt ist äusserst selten.⁹ Der Anschluss an neuere Entwicklungen wird nachträglich im allgemeinen besser beurteilt als vor einem Jahr. Dies trifft für die beiden Fachgebiete Medizin und Bildung etc. zu, nicht jedoch für den Bereich Naturwissen-

⁹ Korrekterweise dürfen für den Vergleich zwischen T1 (BBW) und T2 (KWB) nur diejenigen Antworten einbezogen werden, die in beiden Umfragen identifiziert werden konnten, also rund 60 % der Befragten in der KWB-Umfrage.

schaft, Technologie, Ökologie, wo dieser Nutzenaspekt nachträglich kleiner eingeschätzt wird. Im Bereich Bildung, Psychologie, Verwaltung nimmt hingegen die Einschätzung des Nutzenaspekts „Einstieg in ein neues Wissensgebiet“ relativ stark zu, während er in den andern beiden Fachgebieten nachträglich eher geringer eingeschätzt wird. Interessanterweise schätzen die TeilnehmerInnen aus dem medizinischen Bereich nachträglich den Nutzen für das Knüpfen persönlicher Kontakte deutlich positiver ein (+12 %) als gleich nach Kursabschluss, jene aus dem Bereich Bildung, Psychologie, Verwaltung dagegen stark negativer (-16 %). Möglicherweise erwiesen sich die neuen oder verstärkten Kontakte im medizinischen Feld als beständiger als im andern Bereich. Trotz den erwähnten Unterschieden ist aber nochmals festzuhalten, dass die Beurteilung zwischen erster und zweiter Befragung erstaunlich konstant geblieben ist. Die Konsistenz zwischen Erwartung und Beurteilung des Nutzens lässt auf die Nachhaltigkeit der an den Universitäten angebotenen Weiterbildungsangebote schliessen.

4.1.3 Beurteilung in verschiedenen Wirkungsbereichen

Da die Übereinstimmung zwischen den beiden Befragungen insgesamt sehr gross ist, werden wir uns in der Folge auf die Antworten aus unserer Befragung (KWB) abstützen und uns nicht nur auf den Teil der Stichprobe, bei der ein „matching“ mit der Befragung am Kursende (BBW) möglich war, beziehen. Somit verfügen wir über 254 statt bloss 152 auswertbare Fragebogen. Dies scheint uns umso zulässiger, als dass Diem (1997) bei seiner Untersuchung der Wirkungsfrage an der gesamten antwortenden Population (über 3000 Fragebogen) im Grunde auf dieselben Faktoren gestossen ist (vgl. Anhang 4), wie wir sie im Folgenden beschreiben werden. Die Faktorenanalyse liefert uns eine Typologie, auf deren Basis wir wiederum Hilfsvariablen konstruieren können.

Unsere Faktorenanalyse ergibt vier sich charakteristisch unterscheidende Wirkungstypen, die weitgehend den eingangs formulierten Vorstellungen über mögliche Wirkungen von Weiterbildung entsprechen. In die Faktorenanalyse gingen alle 15 Items der KWB-Frage 16 ein (entspricht Frage 20 der BBW-Befragung).

Erwerb und Vertiefung von berufspraktischem Wissen: Die Vertiefung von Fachwissen und die Aktualisierung früher erworbenen Wissens, die Systematisierung praktisch erworbenen Wissens steht bei diesem Typus ebenso im Vordergrund wie die Erhöhung der Selbstsicherheit und das Lösen konkreter Probleme in der Berufspraxis. (*Faktor Berufspraxis*)

Erwerb von Neuwissen: Der Gewinn wird bei diesem Typus primär darin gesehen, den Anschluss an neuere Entwicklungen zu schaffen, in ein neues Wissensgebiet einzusteigen, Einblick in ein berufs- oder fachverwandtes Gebiet zu erhalten oder in einer generellen Horizonterweiterung. (*Faktor Neuwissen*)

Laufbahnbezogener Nutzen: Der Gewinn dieses Typus wird in erhöhten Aufstiegs- und Arbeitsmarktchancen gesehen, im beruflichen Wiedereinstieg oder der beruflichen Neuorientierung. (*Faktor Laufbahn*)

Sozialer Nutzen: Der besondere Nutzen liegt bei diesem Typus in der Gelegenheit zu persönlichen Kontakten und der Abwechslung vom beruflichen Alltag. Es geht also in der Regel eher um nicht-berufs- oder fachbezogene Erträge der Weiterbildung. (*Faktor Network*)

68 % der Antwortenden hat der Besuch des Kurses beim Erwerb beruflichen Praxiswissens viel gebracht („sehr viel“ oder „viel“) und 72 % konnten Neuwissen erwerben oder neue Einblicke gewinnen. 80 % geben an, vom Bereich „Sozialer Nutzen“ viel oder sehr viel profitiert zu haben, aber nur 14 % sind der Meinung, einen starken laufbahnbezogenen Nutzen daraus gezogen zu haben.¹⁰ Universitäre Weiterbildung ist also durch eine starke Gebrauchsorientierung geprägt. Dies hängt möglicherweise mit der durchschnittlich geringen Dauer der Weiterbildungsangebote zusammen.

Besonders wenig Gewinn für die berufliche Praxis konnte der Einstellungstyp¹¹ „Weiterbildungsskeptiker“ von der Weiterbildungsveranstaltung erzielen. Dies überrascht nicht, entsteht doch die Qualität in der Weiterbildung immer als Folge der Interaktion von Angebot und Nachfrage. Ferner sind geringe geschlechtsspezifische Unterschiede auszumachen: Frauen betonen den Nutzen für die Berufspraxis und bezüglich des Neuwissens im Durchschnitt etwas stärker. Der Nutzenbereich „Network“ wird von NichtakademikerInnen als viel weniger wichtig eingeschätzt als von AkademikerInnen, gleich welcher Fachrichtung. Er hat beim Einstellungstyp „Prestige“, jenem also, der Weiterbildung als bei den BerufskollegInnen für hoch angesehen hält, einen besonders hohen Stellenwert.

Systematisches Weiterbildungsverhalten korreliert positiv mit der Nutzeneinschätzung „neues Wissen erwerben“. Ein durch verschiedene Belastungen behindertes Weiterbildungsverhalten hat zur Folge, dass weniger Nutzen für das „networking“ erkannt wird. Genau umgekehrt verhält es sich beim kooperationsorientierten Verhaltenstyp, der genau im „networking“ einen besonderen Gewinn der Weiterbildung ortet. BesucherInnen von Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich Bildung/Psychologie/Verwaltung halten den Gewinn an „Neuwissen“ für bedeutender als TeilnehmerInnen an naturwissenschaftlichen, technischen und noch deutlicher als solche an (veterinär-)medizinischen Kursen. Eher erstaunen mag, dass der Erwerb von „Neuwissen“ unabhängig von der Dauer der bisherigen beruflichen Tätigkeit beurteilt wird. Man hätte erwarten können, dass solches Wissen von Personen, deren Abschluss schon lange zurückliegt, besonders geschätzt wird. Dieser Befund ist nicht klar zu interpretieren. Einerseits kann vermutet werden, dass die Weiterbildungsangebote nicht nach Kriterien der Anschlussfähigkeit an die Erstausbildung konzipiert werden. Andererseits werden womöglich Wissensangebote bereitgestellt, die an sich neu sind. Der „zielgerichtet-spontane“ TeilnehmerInnentyp schätzt das „Neuwissen“ ebenfalls geringer ein.

4.2 Veränderungen der beruflichen Situation der TeilnehmerInnen und der individuellen Verhältnisse

Wir gehen davon aus, dass die Teilnahme an universitären Weiterbildungsveranstaltungen oft in einem Zusammenhang mit der beruflichen Situation steht (Kempkes 1993; Knox 1977). Dies hat vermutlich einen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten, die Einstellung zur Weiterbildung und den Nutzen, den man aus der

¹⁰ Die quantitative Auswertung der Nennungshäufigkeit dieser Bereiche sollte nicht überschätzt werden, da die Durchschnittswerte durch einzelne Items stark „nach unten gedrückt“ werden. So gaben bei den laufbahnbezogenen Items 50 bis 70 % der Befragten an, dieser Aspekt sei bei ihrer Weiterbildungsteilnahme irrelevant gewesen.

¹¹ Zu den Typologien von Einstellungen zur Weiterbildung und zum Weiterbildungsverhalten vgl. Kapitel 3.3.

Veranstaltung gewinnt. Hat sich die berufliche Situation der Befragten seit dem Besuch der fraglichen Weiterbildungsveranstaltung verändert, und wenn ja, in welcher Weise?

Bei rund zwei Dritteln der ehemaligen TeilnehmerInnen (68.7 %) hat sich keine Veränderung ergeben. Immerhin 12.7 % haben neue Aufgaben in derselben Institution übernommen. 6 % arbeiten wie damals selbständig, haben aber ihr Dienstleistungsangebot verändert. Knapp 13 % der Befragten hat also in den vergangenen Jahren die Institution verlassen, bei der sie zum Zeitpunkt der besuchten Weiterbildungsveranstaltung noch beschäftigt gewesen war: 7.9 % haben neue Aufgaben in einer anderen Institution übernommen, 3.2 % haben sich selbständig gemacht, sind arbeitslos geworden oder haben soziale, erzieherische oder andere unbezahlte Arbeiten übernommen, und 1.6 % waren letztes Jahr selbständig und sind heute bei einer Institution beschäftigt (Tab. 11).

Tabelle 11: Veränderungen der beruflichen Situation im letzten Jahr

	Anzahl	Anteil
Berufliche Situation unverändert	173	68.7 %
Neue Aufgaben in derselben Institution übernommen	32	12.7 %
Neue Aufgaben in einer anderen Institution übernommen	20	7.9 %
Weiterhin selbständig, aber mit verändertem Dienstleistungsangebot	15	6.0 %
Selbständig erwerbend geworden	4	1.6 %
Statt selbständig neu in einer Institution	4	1.6 %
Soziale, erzieherische oder andere nicht bezahlte Arbeiten übernommen	3	1.2 %
Arbeitslos geworden	1	0.4 %

n=254, fehlende Werte=2

Am stabilsten war die berufliche Situation bei TeilnehmerInnen im Bereich Bildung, Psychologie, Verwaltung, wo 85.5 % aussagen, die Berufssituation sei unverändert. Am instabilsten war sie im Bereich Naturwissenschaften, Technologie, Ökologie. Dort nahmen bloss 58.1 % eine unveränderte berufliche Position ein. Gerade wegen ihrer beruflichen Neuorientierung oder Neupositionierung besuchen die Teilnehmenden dieses Segments Weiterbildungskurse an der Universität. Es ist plausibel, dass sich die berufliche Situation mit zunehmendem Dienstalder und zunehmendem Lebensalter stabilisiert: Von den bis 35-jährigen TeilnehmerInnen haben 53.8 % gefestigte Verhältnisse, bei den 35- bis 45-jährigen 63.8 % und bei den über 45-jährigen 81.4 %.

Gibt es Zusammenhänge zwischen der Entwicklung der beruflichen Situation einerseits und der Einstellung zur Weiterbildung und dem Weiterbildungsverhalten andererseits? Es zeigt sich, dass eine berufliche Veränderung in den letzten 12 Monaten tendenziell auch die Wahrnehmung von Druck seitens des beruflichen Umfelds, Weiterbildung zu absolvieren, erhöht. Der kollegenorientierte Verhaltenstyp schliesslich, der die organisierte der individuellen Weiterbildung vorzieht, hat in den letzten 12 Jahren eher eine Veränderung der beruflichen Situation durchgemacht.

Inwiefern hängt die Beurteilung des Nutzens von der Veränderung der Berufssituation ab? Es zeigt sich und erscheint auch plausibel, dass dort, wo keine Veränderung

stattfand, zumindest die Bedeutung von neu erworbenem Wissen geringer eingeschätzt wird, als von jenen, die sich auf eine neue Situation umorientieren mussten. Bezüglich der andern Nutzenaspekte sind die Zusammenhänge weniger eindeutig. Ein gewisser Zusammenhang lässt sich allenfalls noch zum Nutzen für die Laufbahn feststellen: Wer sich verändert hat, schätzt auch den laufbahnbezogenen Nutzen eher stärker ein. Diese Daten deuten darauf hin, dass die Wahrnehmung von Weiterbildung mit der Stabilität von beruflichen Aufgaben verknüpft ist. Verändern sich diese, öffnen sich Chancen für das Überdenken der Situation und damit für den Nutzen von Weiterbildung.

Welche *individuellen Veränderungen* nehmen die Befragten 12 Monate nach der Weiterbildungsveranstaltung wahr? Es ist klar, dass die Zustimmung zu den sieben Aussagen, die wir vorgaben (KWB-Frage 20), teilweise mit der Einschätzung des Nutzens übereinstimmt. Die individuellen Auswirkungen scheinen insgesamt eher als schwach beurteilt zu werden. Dennoch fühlen sich drei Viertel der Befragten (73.3 %) besser gewappnet für die Anforderungen in ihrem Tätigkeitsgebiet, bemerkenswerte 59 % konnten Innovationen in ihr berufliches Umfeld und in ihre eigene berufliche Tätigkeit bringen, und die Hälfte vermerkt, die Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung habe insgesamt zu grösserer Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation geführt. Während der Wirkungstyp „Sozialer Nutzen“ (vgl. oben) von rund 80 % als bedeutsam eingeschätzt wurde, gibt ein Drittel der Befragten an, die Weiterbildungsveranstaltung habe ihnen zu nützlichen Berufsbeziehungen verholfen, die sozialen Kontakte hätten also die Intensität von Berufsbeziehungen angenommen. 26.6 % der Antwortenden konstatieren positive Wirkungen der Weiterbildung auf ihre Karriere. 27.3 % kreuzten an, sie könnten nun ihre Ansprüche und Wünsche in bezug auf ihre berufliche Situation gegenüber Dritten besser vertreten. Eine Antwortvorgabe, die einen negativen Aspekt thematisierte, wurde von nur 5 Personen (2 %) wahrgenommen; es handelt sich um die Frage, ob das berufliche Umfeld mit Neid oder Missgunst auf den Besuch von Weiterbildung reagiert habe.

Wir haben gesehen, dass der Nutzen der Weiterbildungsveranstaltung für den Aufbau von Kontakten für einen grossen Teil der Antwortenden grundsätzlich bejaht wird, wenn sie daraus auch eher selten direkte Berufsbeziehungen gewonnen haben. Die Frage nach der konkreten Häufigkeit von Kontakten zu ehemaligen TeilnehmerInnen unterstützt diese Befunde (KWB-Frage 21): 30 % der TeilnehmerInnen geben an, keinen Kontakt mehr zu ehemaligen KursteilnehmerInnen gehabt zu haben. 60.9 % haben noch vereinzelt und 9.1 % häufig solche Kontakte. Dabei bestätigt sich auch, dass Kontakte zu ehemaligen TeilnehmerInnen umso häufiger noch bestehen, je stärker der Nutzenaspekt „networking“ betont wird (*Tab. 12*). Das Weiterbestehen von Kontakten ist zudem abhängig von der Kursdauer, insbesondere Teilnehmende von Kursen, die über 80 Lektionen umfassen, geben vermehrt weiterbestehende Kontakte an.

Tabelle 12: Nutzenaspekt Vernetzung und Kontakte zu ehemaligen Teilnehmenden

	„sozialer Nutzen“	
	trifft zu	trifft nicht zu
keine Kontakte mehr	15 (100 %)	0
vereinzelt Kontakte	104 (87.4 %)	15 (12.6 %)
häufig Kontakte	30 (57.6 %)	22 (42.3 %)

Wie bereits bei der Nutzeneinschätzung (Kap. 4.1) zeigen sich starke Unterschiede bei den individuellen Veränderungen nach dem Besuch der Weiterbildungsveranstaltung nach Fachbereich: Im Bereich Medizin/Veterinärmedizin fördern die Kurse etwas häufiger die berufliche Zufriedenheit, hingegen wird deutlich seltener angegeben, dass eigene Wünsche nun besser geäußert werden könnten. Gerade diese Wirkung wird aber im Bereich Naturwissenschaft, Technologie, Ökologie besonders häufig genannt. Zudem ist man in diesem Fachbereich der Meinung, durch die Teilnahme mehr Innovation ins berufliche Umfeld einbringen zu können und die eigenen Karrierechancen verbessert zu haben. Bei den Veranstaltungen im Bereich Bildung, Psychologie, Verwaltung werden für die eigene Laufbahn und für die Berufsbeziehungen besonders geringe Wirkungen wahrgenommen; man setzt hier also auf den Gebrauchswert der universitären Weiterbildung.

Die mittlere Altersgruppe (35 bis 45 Jahre) erwähnt häufiger positive Wirkungen für die Berufsbeziehungen. Hingegen sind es eher die jüngeren TeilnehmerInnen, die angeblich vermehrt Innovationen einzubringen vermögen. Schliesslich nennen MedizinerInnen stärkere Wirkungen auf die Karrierechancen; bei ihnen kommt – bedingt durch die starke Laufbahnreglementierung durch die Profession – also auch ein Tauschwertcharakter universitärer Weiterbildung zum Ausdruck. Die Phil.I-er wiederum schätzen es, dass sie Wünsche besser äussern können. TeilnehmerInnen mit Mittelschul- oder höheren Abschlüssen geben an, Anforderungen besser bewältigen zu können.

4.3 Einschätzung der Transferbedingungen durch die TeilnehmerInnen

Der Nutzen einer Weiterbildung kann sich letztlich erst in der praktischen Anwendung des Geschulten offenbaren.¹² Dazu sind zum einen Bedingungen wie Lernort, pädagogisch-didaktisches Konzept, Durchführungspraxis, Zusammensetzung des TeilnehmerInnenkreises usw. von Bedeutung.¹³ Zum andern kommt es auf die Gestaltung der Transferbedingungen am Anwendungsort an.

Ein Fünftel der Befragten – dabei deutlich mehr männliche als weibliche Teilnehmende – sagt aus, der Transfer aus der Weiterbildungsveranstaltung in die berufliche Praxis sei ihnen nicht gelungen. Wer dem Nutzentypus „Erwerb von Neuwissen“ nahesteht, spricht seltener von misslungenem Transfer. Mehr als die Hälfte der Befragten bekundet Mühe, genaue Effekte auf den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten zurückzuführen. Misslungene Umsetzung wird allerdings nicht auf eine hinderliche Arbeitsumgebung zurückgeführt.

¹² Vergleiche dazu von Alemann 1989; Polanyi 1985; Stehr 1989, 1991; Luckmann 1989; Dewe 1988.

¹³ Mit der Einschätzung der Transferwirkung des pädagogisch-didaktischen Rahmens befassen wir uns im nächsten Kapitel (Kap. 5).

Rund die Hälfte der Befragten (50.6 %) stellt fest, sie hätten ihren Handlungsspielraum durch den Weiterbildungsbesuch erweitern können (KWB-Frage 26c). Weiterbildung vermittelt also grössere Sicherheit in der Praxis. Diese Aussage lässt sich mindestens in zwei Richtungen – strukturell (gute Rahmenbedingungen mit Freiräumen) oder individuell (Eigenleistung) – interpretieren. Inwiefern werden die Rahmenbedingungen von den TeilnehmerInnen als günstig für die Umsetzung von Zielen der Weiterbildung beschrieben? Wir gehen dazu von der Negativaussage aus, das Arbeitsumfeld habe sie an der nachhaltigen Umsetzung der erworbenen Kompetenzen gehindert. Diese Aussage wird von nur einem Fünftel der Antwortenden (19.5 %) bejaht. Demnach sehen rund 80 % der Befragten ihre Arbeitsbedingungen für eine Umsetzung als grundsätzlich günstig an.

Es fragt sich nun, von welcher Seite die TeilnehmerInnen besonders Unterstützung für die Umsetzung des Gelernten erfahren haben. In Frage 27 fragten wir, ob seitens der DozentInnen der Weiterbildungsveranstaltung, seitens der Vorgesetzten oder aufgrund individuellen Einsatzes der Lerntransfer erleichtert worden sei, wobei Mehrfachnennungen zugelassen waren. Nur 8 Personen (3.1 % der Antwortenden) erhielten die Möglichkeit, mit ihrem Vorgesetzten den Kurs nachzubereiten und einen optimalen Transfer zu besprechen. 23.2 % der Antwortenden gaben an, sie hätten ihre Arbeitsorganisation aufgrund der neuen Einsichten und Impulse selbst verändern können. Hier bestätigt sich, dass die Arbeitsanforderungen der hochqualifizierten Arbeitskräfte relativ stark unterdeterminiert sind. Schliesslich erwähnt etwas weniger als die Hälfte der Befragten (44.5 %) die Kursgestaltung durch die DozentInnen als besonderen Beitrag am Lerntransfer.

Diese Antworten scheinen uns erhellend für den derzeitigen Stand in diesem Problembereich: Lern- und Anwendungsfeld sind entfernte Sphären, und für die Überwindung der dazwischenliegenden Distanz ist in erster Linie der Lernbereich (DozentInnen, Kursleitung) oder die TeilnehmerInnen selbst und erst in zweiter Linie das Arbeitsfeld (Linie, Abteilung, Vorgesetzte, KollegInnen) zuständig. Die bloss 8 Personen, denen am Arbeitsort Transfergespräche angeboten wurden, stammten – soweit sich das mit unseren Daten kontrollieren lässt – aus Betrieben mit über 500 Beschäftigten.

Eine Ursache für diese Befunde ist, dass rund zwei Fünftel (39.1 %) der Befragten angibt, selbständig zu arbeiten und für den optimalen Lerntransfer selbst verantwortlich zu sein (KWB-Frage 28). Bei 60 % der Institutionen existiert keine systematische Transferkontrolle. Nur zwei Personen konnten systematische Kontrollen des Lerntransfers in ihrer Institution nennen. Dies lässt verschiedene Schlüsse zu. Lerntransfer stellt bereits bei der Schulung von MitarbeiterInnen auf ausführenden Stufen in Unternehmungen ein noch vernachlässigter oder zumindest wenig systematisierter Bereich dar (Schöni/Wicki/Sonntag 1996). Umso mehr wird der Transfer von Wissen auf der Kaderebene – und daraus rekrutiert sich die Population der universitären Weiterbildung – allein im Verantwortungsbereich der Teilnehmenden selbst belassen. Angesichts der an die Massnahmen verknüpften Nutzenerwartungen und der relativ hohen Kosten stellt sich die Frage, ob die Betriebe oder Verwaltungen die Ressource Wissen noch zu wenig erkannt haben und daher keine verbindlichen Mechanismen der Wissensnutzung einsetzen mögen. Oder wissen die Betriebe über die Underdeterminiertheit von Bildung und gehen (resigniert?) davon aus, dass kollektive Transfermechanismen keine hinreichenden Resultate erzeugen können? Schliesslich liesse sich der Lerntransfer auf ein individuelles Problem zurückführen,

wonach die MitarbeiterInnen auf der Kaderebene selbst über Wissensbedarf, Wissenserwerb und Umsetzung in ihrer Praxis am besten Bescheid wüssten und auch dafür selbst verantwortlich sind. Es gibt in unserer Studie viele Hinweise auf eine starke Verbreitung dieses individuellen Modells.

Worin bestanden nun die individuellen Anstrengungen zur Transferunterstützung? Knapp ein Drittel gibt an, sie hätten den Kurs individuell intensiv nachbearbeitet. Die Kursunterlagen und eigene Notizen aus der Weiterbildungsveranstaltung erneut verwendet haben fast zwei Drittel der TeilnehmerInnen (63.3 %). Mehr als die Hälfte (57.8 %) hat sich nach dem Kurs im selben Fachgebiet auch individuell weitergebildet. Es lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem individuellen Nachbereitungsaufwand und dem Bildungsabschluss oder der Fachrichtung der besuchten Weiterbildung bestätigen, wenn auch erste Indizien darauf hinwiesen, dass Personen mit akademischer Bildung, insbesondere im Bereich Phil-I, Recht, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, stärker zu aufwendiger Nachbereitung neigen. Die TeilnehmerInnen aus Kursen im Bereich Bildung/Psychologie/Verwaltung konnten die Rahmenbedingungen aufgrund der genossenen Weiterbildung am wenigsten verbessern, bei den andern beiden Bereichen (Medizin/Veterinärmedizin und Naturwissenschaft/Technologie) hatte über die Hälfte positive Erfahrungen gemacht.

4.4 Einschätzung des grössten Gewinns und Erwartungen an den nächsten Kurs

Bisher wurden die Antworten zur Einschätzung des Nutzens der Weiterbildungsveranstaltung in verschiedenen Bereichen analysiert, und es wurde gefragt, welche individuellen Veränderungen der Weiterbildungskurs bewirkt habe.¹⁴ Im folgenden fragten wir nach dem grössten Gewinn, der aus der Teilnahme erwuchs (KWB-Frage 17), und nach der wichtigsten Erwartung für eine nächste Veranstaltung (KWB-Frage 18). Am meisten profitieren konnten die TeilnehmerInnen aus heutiger Sicht von einer verbesserten Problemlösungskompetenz (29 %) und von der Reflexion über Inhalt und Wirkung der eigenen Tätigkeit (25 %). Von der Wissensvermittlung selbst haben aus nachträglicher Sicht 17 % am stärksten profitieren können. Ein Teil der Befragten (14 %) gibt an, erst durch die Summe aller Weiterbildungsaktivitäten tatsächlich von einem Gewinn sprechen zu können (Tab. 13).

Tabelle 13: Wichtigster Gewinn durch den Besuch der Weiterbildung vor einem Jahr und erwartete Gewinne für einen nächsten Kurs

<i>Am meisten profitiert...</i>	WB vor 12 Monaten		künftige WB	
	Rang	Anteil	Rang	Anteil
durch die Verbesserung der Problemlösungskompetenz	1	29.1 %	1	53.8 %
durch Anregung zum Nachdenken über eigene Tätigkeit	2	25.1 %	3	12.7 %
vom vermittelten Wissen	3	17.1 %	2	18.3 %
durch Kontakte knüpfen mit FachkollegInnen	5	7.6 %	6	2.8 %
durch die Distanz zum Gewohnten	6	4.4 %	7	2.0 %
von Auswirkungen auf die Laufbahn	7	2.0 %	5	4.4 %
Erst Summe der WB-Aktivitäten ermöglicht ein Urteil	4	14.7 %	4	6.0 %

¹⁴ Vergleiche dazu auch Mezirow 1991; Cranton 1994.

Interessanterweise wünschen sich die Befragten bei einer nächsten Weiterbildungsveranstaltung vor allem eine Verbesserung der Problemlösungskompetenz (54 %). Die Wissensvermittlung wird von 18 % und die Reflexion von 13 % als erste Priorität für eine nächste Weiterbildung angesehen. Es zeigt sich also deutlich, dass TeilnehmerInnen am meisten Lösung für ihre konkreten, praktischen Fragen und Probleme erwarten. Das Knüpfen von Kontakten, Distanzgewinnen zur Arbeit oder Auswirkungen auf die Laufbahn gelten sehr selten als erster Wunsch.

Die Diskrepanz zwischen nachträglich (29 %) und prospektiv (54 %) stärkstem Profit bezüglich der Problemlösungskompetenz nährt die Hypothese, die besonders praxisorientierten TeilnehmerInnen hätten nicht den erwarteten Gewinn aus der Veranstaltung gezogen. Dies lässt sich überprüfen, wenn wir für die Antworten auf KWB-Frage 17e (Problemlösungskompetenz) nur jene Befragten beiziehen, die für eine nächste Weiterbildung prioritär eine verbesserte Problemlösungskompetenz (KWB-Frage 18 e) erwarten. Es zeigt sich, dass die besonders praxisorientierten TeilnehmerInnen bereits in der genossenen Weiterbildung von der Problemlösungskompetenz am meisten profitiert haben (36.3 %). Da der Anteil der Nennungen in diesem Segment deutlich höher liegt als für das gesamte Sample (29.9 %), schliessen wir daraus, dass von Frustrationen bezüglich der Gewinne aus dem Weiterbildungsbesuch nicht die Rede sein kann. Vielmehr zeigt sich auch hier wieder, dass der Erfolg der Weiterbildungsmaßnahme wesentlich von den Anstrengungen der TeilnehmerInnen abhängig ist.

5 Didaktische Settings und Weiterbildungserfolg

5.1 Unterstützung des Lerntransfers durch didaktische Massnahmen

Die Didaktik in der Weiterbildung hat den Vorteil, im Vergleich zur Grundausbildung über besonders grosse Spielräume zu verfügen. Bereits das Curriculum steht zur Disposition und kann einem speziellen Zielpublikum angepasst werden. Daraus folgt die Möglichkeit, handlungs- und erfahrungsorientierte Lehr-/Lernarrangements, die im Durchschnitt zu nachhaltigeren Lernergebnissen bei den Teilnehmenden führen (Kade 1989), bereitstellen zu können. Vor allem in der angelsächsischen Tradition sind die Möglichkeiten handlungs- und dennoch sachorientierten Unterrichtens gut erforscht und evaluiert worden¹⁵, währenddem im deutschsprachigen Raum handlungsorientierter Unterricht häufig stark psychologisch konnotiert ist (Geissler 1982) und dichotomisch gegen die Stofforientierung aufgebaut wird. Psychologisierung hilft aber nicht, problembezogene Kompetenzen zu entwickeln – genauso wenig wie die als Antipode dazu begriffene Stoffvermittlung. Beide stellen nur mögliche Medien zu diesem Zweck dar. Die Frage des Lerntransfers – und damit zusammenhängend der Wirkungskontrolle – ist als Folge dieser für den deutschsprachigen Kulturraum vielleicht typischen Konstellation ein hochempfindlicher Problemkomplex.¹⁶ Gerade deshalb ist es interessant zu sehen, wie die Teilnehmenden selbst mit dieser Frage umgehen. Die nachfolgenden Analysen stärken unseren Eindruck, dass die TeilnehmerInnen im grossen und ganzen über eine differenzierte Problemauffassung verfügen, die davon ausgeht, dass Lernen und seine Übersetzung in persönliches Können sensible und teilweise schwierige, aber lösbare Aufgaben darstellen.

5.2 Einschätzung der Auswirkung verschiedener didaktischer Aspekte auf die Qualität der Weiterbildung

Da die Befragten als insgesamt sehr weiterbildungsaktive Personen angesehen werden können (vgl. oben), scheint es sinnvoll, ihre Erfahrungen zur Beurteilung von Lernarrangements zu analysieren. In KWB-Frage 24 baten wir die Befragten, anzugeben, für wie wirksam sie neun vorgegebene Arrangements halten. Klar als am wirksamsten beurteilt wurde das Darstellen und Behandeln von Fallbeispielen (94.7 % „trifft sehr zu“ oder „trifft zu“), Diskussionen in Gruppen von vier bis sechs Personen (81.8 %) und die Arbeit an Projekten (81.4 %). Skeptischer zeigten sich die Befragten gegenüber Diskussionen in Kleingruppen von zwei bis drei Personen (59.8 %), theorieorientierten Vorträgen und Referaten von Dozierenden (59.9 %) oder Plenumsveranstaltungen (33.9 %). Letztere stossen übrigens mit zunehmendem Alter auf mehr Ablehnung. Theorievorträge erhalten im medizinischen Feld, wo diese Lernkultur offensichtlich stark verankert ist, weit grössere Zustimmung als in den beiden andern Bereichen der Weiterbildung. Sie stossen dagegen bei den Nicht-AkademikerInnen auf geringere Akzeptanz: Weniger als 44 % von ihnen halten sie für wirksam, während es bei den drei Kategorien AkademikerInnen mindestens 56 % sind. Im Mittelfeld, also nur zum Teil von den Befragten für wichtig gehaltene Arrangements, sind Vorbereitungs- und Leittexte sowie Zeit für das eigene Studium.

¹⁵ Vergleiche dazu Brookfield 1991; Courtney 1992; Mezirow 1991; Schön 1991; Simons 1992; Smith 1993.

¹⁶ Siehe dazu Arnold 1992; Bronner/Schröder 1983; Dubs 1990; Graf 1992; Kochs 1986; Mandl/Prenzel/Gräsel 1992; Wunderer 1991.

Konfrontieren wir diese wirkungsbezogenen Einschätzungen mit den Erfahrungen in Weiterbildungsveranstaltungen (KWB-Frage 25), so zeigt sich, dass Vorträge, Referate und Plenumsveranstaltungen von vier Zehntel der Befragten (je rund 41 %) als zu häufig erlebte Lernarrangements bezeichnet wurden, wogegen nach ihrer Erfahrung Projektarbeit (63 %) und die Arbeit an Fallbeispielen (51 %) zu wenig eingesetzt worden seien. Als oft zu theorielastig wird die erfahrene Weiterbildung in erster Linie in den Weiterbildungsbereichen Naturwissenschaften/Technologie/Ökologie bezeichnet (51 %), etwas seltener im Bereich Medizin/Veterinärmedizin (42 %) und am wenigsten im Bereich Bildung/Psychologie/Verwaltung (29 %). Mehr Fallbeispiele werden im Bereich Naturwissenschaften/Technologie/Ökologie am häufigsten erwartet (57 % geben „zu wenig“ an), gefolgt vom Bereich Medizin/Veterinärmedizin (54 %) und schliesslich dem Bereich Bildung/Psychologie/Verwaltung (44 %).

Nach dieser Einschätzung von Lernarrangements interessierte uns ganz generell, welche Bedeutung die Befragten verschiedenen Aspekten der Weiterbildungskonzeption, -organisation und -durchführung beimessen (Tab. 14).

Table 14: Bedeutung verschiedener Elemente auf die Veranstaltungsqualität (KWB-Frage 30)

<i>Pädagogisch-didaktischer Aspekt</i>	<i>Rang</i>	<i>Durchschnittswert*</i>	<i>Standardabweichung</i>
DozentInnen	1	3.92	0.28
Unterlagen	2	3.76	0.49
Abwechslungsreiche Didaktik	3	3.52	0.62
Gelegenheit zu informellen Gesprächen	4	3.21	0.66
TeilnehmerInnen-Orientierung	5	3.17	0.75
Kursraum	6	3.07	0.71
Transferunterstützung	7	2.86	0.79
Kursevaluation	8	2.78	0.79
hohe wissenschaftliche Ansprüche	9	2.71	0.80
Gemeinsames Essen	10	2.61	0.88

* Durchschnittswert auf der Skala 1 „trifft nicht zu“ bis 4 „trifft sehr zu“.

Als am bedeutendsten für die Qualität von Weiterbildungsveranstaltungen wird die Kompetenz der Dozierenden angesehen, gefolgt von der Qualität der Unterlagen und einer abwechslungsreichen Didaktik. Die Reihenfolge dieser drei Nennungen ist sowohl unabhängig von den Fachbereichen der Weiterbildungsveranstaltung als auch von der Ausbildung der TeilnehmerInnen. In den hinteren Rängen hingegen gibt es einige Akzentverschiebungen. So wird die Transferunterstützung von Personen mit einem Hochschulabschluss im Bereich Phil-I/Recht/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften höher gewichtet; bei MedizinerInnen sind es die hohen wissenschaftlichen Ansprüche. An Kursen im Bereich Naturwissenschaften/Technologie/Ökologie wird das gemeinsame Essen etwas wichtiger eingeschätzt als vom Durchschnitt. Insgesamt fällt auf, dass die Unterstützung des Lerntransfers zwar von 68.4 % als wichtig beurteilt wird, in der Rangordnung jedoch erst an siebter Stelle – also noch nach den angenehmen Kursräumlichkeiten – figuriert. Wenn wir oben gesehen haben, dass der Lerntransfer vom Praxisfeld der Teilnehmenden als individuelles oder allenfalls als Problem des Lernfeldes betrachtet wird, so zeigt sich hier,

dass entweder auch bei den Teilnehmenden selbst das Bewusstsein für die Bedeutung der Lerntransferunterstützung noch klein ist oder dass sich in der Praxis der Teilnehmenden der universitären Weiterbildungsveranstaltungen kaum Probleme des Lerntransfers stellen.

5.3 Einschätzung des Lerntransfer-Problems

Tatsächlich äussern 43.3 % der Befragten die Meinung, persönlich keine oder nur wenig Probleme mit dem Lerntransfer zu haben, und 39.9 % halten die Rede von Transferproblemen gar für oft übertrieben, obgleich 82.1 % davon ausgehen, dass der Lerntransfer grundsätzlich immer Schwierigkeiten bereite (KWB-Frage 29).

Dass die Transferproblematik eher übertrieben werde, denkt über die Hälfte (53.9 %) der TeilnehmerInnen im Bereich Naturwissenschaften/Technologie/Ökologie und über ein Drittel (37.3 %) im medizinischen Bereich, aber nur gut ein Viertel (26.6 %) im Bereich Bildung, Psychologie, Verwaltung. 52.6 % der TeilnehmerInnen aus dem naturwissenschaftlichen Feld haben denn auch nie grössere Transferprobleme erlebt, im medizinischen Bereich sagen dies 40.9 % und im Bereich Bildung bloss 34.9 %. Die Rede von Transferproblemen finden bei den Berufsgruppen nur jene im Bereich Phil-I, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften selten für übertrieben. Bei den andern Gruppen sind es über 40 % oder gar über 50 %, die diese für übertrieben halten. Es zeigt sich in diesem Falle auch ein deutlich höheres Problembewusstsein der weiblichen Teilnehmenden. Interessanterweise haben mit zunehmendem Alter auch mehr Teilnehmende Erfahrung mit Transferproblemen. In dieser fachgruppenspezifisch unterschiedlichen Einschätzung der Transferproblematik spiegeln sich die unterschiedlichen Wissenstypen. Das Orientierungswissen hat in den Humanwissenschaften den grösseren Stellenwert als in der Medizin. Hier dominiert das technologische Wissen.

Fast alle Befragten (95.9 %) sind der Meinung, durch eine gute didaktische und methodische Kursform liesse sich der Lerntransfer erleichtern, und eine zielorientierte Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen erleichtere den Lerntransfer (92.1 %). Dass letzteres jedoch in der Regel durch eine systematische Vor- und Nachbereitung und eventuell weitere unterstützende und begleitende Massnahmen wesentlich begünstigt werden kann, wie dies in der Literatur häufig gefordert wird (Krämer/Walter 1994; Döring 1988), scheint bei den TeilnehmerInnen noch kaum bewusst zu sein.

6 Schlussfolgerungen für die Praxis der universitären Weiterbildung und weiterführende Fragen

Die vorliegende Analyse über die Wirksamkeit universitärer Weiterbildung ging von der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Dabei bemisst sich die Wirksamkeit der Weiterbildungsmaßnahme daran, ob sie einen positiven Beitrag zur beruflichen Problemlösung (inklusive Erwerb von neuem Wissen), zum sozialen Networking und hinsichtlich der Laufbahnchancen leistet. Welche Schlüsse können nun aus den besprochenen Resultaten zum Weiterbildungsverhalten, zu den Wirkungserwartungen der TeilnehmerInnen und zum mikrodidaktischen Setting für die Veranstalter und Förderer von Weiterbildungskursen gezogen werden? Und welche methodischen Schlussfolgerungen lassen sich aufgrund der vorliegenden Studie für andere Transferevaluationen ziehen?

6.1 Schlussfolgerungen über die Wirkung universitärer Weiterbildung

Die Untersuchung muss sich auf Aussagen über die TeilnehmerInnen universitärer Weiterbildungsveranstaltungen beschränken und kann keine Aussagen über die gesellschaftlichen Wirkungen machen. Interessant wären diesbezüglich Fragen der Selektivität von Weiterbildung (Fachbereiche, Zugang zur Weiterbildung).¹⁷ Immerhin lassen unsere Daten erkennen, dass es sich bei den WeiterbildungsteilnehmerInnen um eine ausgesprochen weiterbildungsfreudige Population handelt, die sich zu einem grossen Teil aus dem öffentlichen Bereich rekrutiert. Mehr als zwei Drittel verfügen über einen Hochschulabschluss, und die Hälfte aller AkademikerInnen hat bereits ein Doktorat absolviert, was das hohe Bildungskapital der Population unterstreicht. Auch steht die Teilnahme an Veranstaltungen der universitären Weiterbildung für die Befragten nicht etwa in einem Gegensatz zur ausserorganisatorischen Weiterbildung (Selbstlernen), sondern sie ist komplementärer Teil desselben aktiven Weiterbildungsverhaltens. Der wissensbetonte Nutzen von Weiterbildung, der sich auf ein klassisches Bildungsideal bezieht (vgl. „Horizontenerweiterung“) wird von den Befragten sehr stark betont, ein Bereich, der direkt dem Hochschulprofil entspricht.

Hinweise auf selektive Partizipationschancen liefert der aus der Literatur bekannte, in unserer Untersuchung wiederum klar hervorgetretene Tatbestand, dass Frauen für die Weiterbildungsteilnahme in der Regel wesentlich mehr investieren müssen, sowohl materiell (Finanzierung und Freistellung) als auch organisatorisch (Ausräumen anderer Restriktionen wie Betreuungspflichten).

Trotz der erwähnten stark positiven Einstellung der TeilnehmerInnen zur Weiterbildung ist auch in der „Binnenperspektive“ der weiterbildungsaktiven Population eine gewisse Skepsis gegenüber einer „Weiterbildungseuphorie“ unverkennbar. Sie spiegelt sich in Aussagen über den angeblich modischen Charakter von Weiterbildung und eine vornehmlich durch berufliche Profilierung bestimmte Motivation. Diese Skepsis zeigt sich vor allem bei Personen, deren Weiterbildungsteilnahme vom Placet ihrer Vorgesetzten abhängt.

Die Nutzenerwartungen, die die Befragten an universitäre Weiterbildungskurse stellen, erweisen sich als komplex, mehrdimensional. Dominant ist dabei eine individualisierende Perspektive. Obwohl der wissensbezogene Nutzen im Vordergrund steht,

¹⁷ Vgl. dazu BFS 1995.

sind die Erwartungen keineswegs allein auf die Wiederauffrischung von Wissen und den Erwerb von Neuwissen ausgerichtet, sondern beziehen auch soziales Networking und – besonders bei jüngeren Befragten – die Laufbahnförderlichkeit mit ein. Vor allem aber wird die Förderung berufspraktischen Wissens und Könnens erwartet, was idealistische Vorstellungen, bei der universitären Weiterbildung werde ausschliesslich Wissen, Reflexion und Verstehen nachgefragt, relativiert: Entscheidend ist häufig die Nutzbarkeit für die tägliche Praxis. Insgesamt zeigt die Beurteilung über die Zeit kaum Varianz, was auf die Nachhaltigkeit der universitären Angebote verweist.

Die Analyse verdeutlicht, dass sowohl das Weiterbildungsverhalten als auch die Erwartungen, die mit einer Beteiligung verbunden werden, klare fach- und berufsspezifische Unterschiede aufweisen. Was die fachspezifisch unterschiedlichen Wirkungen betrifft, so lässt sich aus unserer Untersuchungsanlage methodisch nicht schlüssig rekonstruieren, wie in den beobachteten Kursen der einzelnen Fachbereiche die verschiedenen Wirkungsarten konzeptionell gewichtet wurden. Die Erwartungen der TeilnehmerInnen müssen daher immer in Relation zum besuchten Kurs verstanden werden. So wäre es abwegig festzustellen, TeilnehmerInnen aus dem Bereich Bildung/Psychologie/Verwaltung seien weniger diskussionsfreudig als die TeilnehmerInnen der andern Bereiche. Vielmehr sagen sie überdurchschnittlich oft aus, in ihren Kursen würden zu viele Gruppen- und Kleingruppendiskussionen abgehalten, wogegen TeilnehmerInnen in den Bereichen Naturwissenschaften etc. und Medizin solche Diskussionen in ihren Kursen häufiger vermissen – allerdings gilt dies jeweils bloss für eine Minderheit.

Der Transfer von Wissen und Können aus der Weiterbildungsveranstaltung in die berufliche Praxis stellt sich als ein Feld grosser Unsicherheit dar, bekunden doch über die Hälfte der Befragten Mühe, genauere Effekte einer bestimmten Weiterbildung auf die Arbeitspraxis feststellen zu können, und immerhin ein Fünftel empfand den Transfer als misslungen. Dies obwohl die Arbeitsbedingungen für eine Umsetzung als grundsätzlich günstig eingeschätzt werden. Wie gezeigt wurde, entscheiden sich die meisten TeilnehmerInnen „spontan“ für ein interessantes Weiterbildungsangebot und verfügen offenbar über genügend Zeitressourcen. Sie sind tendenziell dem humanistischen Bildungsideal verbunden, bleiben aber in der Transferfrage weitgehend auf sich selbst gestellt. Diese Tatsachen unterstreichen die Privilegiertheit eines beträchtlichen Teils der untersuchten Population. Gleichzeitig verdeutlichen sie aber auch den individualistischen Zugang zum Wissen: Weiterbildung wird weder systematisch geplant, noch begleitet oder gecoacht. So „einsam“ der Weiterbildungsentscheid gefällt wird, so „einsam“ wird das Wissen rezipiert, individuell nachbereitet und ohne Lernvereinbarung, externe Hilfe und Kontrolle umzusetzen versucht.

Bezüglich des Lerntransfers wird sowohl von den Betrieben als auch von den Teilnehmenden primär ein individuelles Modell geltend gemacht, das das Lernverhalten und die individuellen Transferanstrengungen (persönliche Nachbereitung, zusätzliche Weiterbildung, individuelle Weiterbildung komplementär zur organisierten) ins Zentrum rückt, Transfer also zu einem Aneignungsproblem macht. Ein bedeutender Teil der Befragten bezeichnet sich als selbständig für den Transfer verantwortlich, und Transferkontrollen sind praktisch inexistent. Entsprechend wird das individuelle Nachbearbeiten der Kursinhalte und die Wiederverwendung der Unterlagen als Eigenleistung sehr häufig hervorgehoben. Dies legte es uns nahe, den Fokus einer-

seits auf die Lehr-/ Lernarrangements und andererseits auf die Transferbedingungen im Arbeitsbereich zu richten. Wir haben gesehen, dass für die Überwindung des Transferproblems in erster Linie das Lernfeld sowie das eigene Umsetzungsverhalten verantwortlich gemacht werden und kaum auf grosse Unterstützung aus dem Arbeitsfeld gezählt wird. Dabei werden die Kompetenz der DozentInnen und die Qualität der Unterlagen quasi als didaktische Grundbedingungen aufgefasst. Diese müssen durch eine abwechslungsreiche Didaktik unterstützt werden und lassen sich durch weitere didaktische Rahmenbedingungen zusätzlich verbessern. Eine gute didaktische und methodische Kursanlage erleichtert – in der Wahrnehmung der Befragten – den Lerntransfer, wobei sein Gelingen auch stark von der zielorientierten Teilnahme abhängig gemacht wird. Auch dies verweist auf die für die untersuchte Population typische individualisierende Sichtweise.

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass die Universität für die Weiterbildungsteilnehmenden ihrer Rolle als anerkannte Wissensanbieterin gerecht wird. Dieses Urteil ist persistent. Wie das geforderte Wissen in die Praxis umgesetzt wird, bleibt jedoch weitgehend im Dunkeln. Jedenfalls scheint sich das betriebliche Umfeld dieser Thematik kaum anzunehmen. Von der Universität andererseits wird höchstens erwartet, dass sie ein förderliches Lernarrangement bereitstellt. Ob diese Konstellation zur Bewältigung künftiger Anforderungen ausreichen wird, ist fraglich. Zudem liess sich zeigen, dass der didaktischen Gestaltung für die Zufriedenheit der Teilnehmenden grosse Bedeutung zukommt. Der didaktischen Gestaltung ist deshalb grösste Aufmerksamkeit zu schenken. Es liessen sich zudem Strategien erproben, die den Praxisgap zu überspringen helfen, z. B. Erfahrungsaustausch, Follow-ups. Solche Settings sind zum Teil bereits heute in einigen Kursen realisiert.

Generell ist zu wünschen, dass dem Lerntransfer in allen Veranstaltungen der universitären Weiterbildung gebührende Aufmerksamkeit eingeräumt wird und dem Umstand Rechnung getragen wird, dass die TeilnehmerInnen dabei meist auf sich selbst gestellt bleiben.

6.2 Methodische Schlussfolgerungen für die Evaluation des Transfers von Wissen aus universitären Weiterbildungsveranstaltungen in die Praxis

Die Untersuchung hat etliche Charakteristika der Teilnehmenden universitärer Weiterbildungsveranstaltungen differenziert aufzuzeigen vermocht, wobei bereits früh deutlich wurde, dass fach- und professionsspezifische Merkmale Einstellungen, Erwartungen, Nutzung und Transfererfahrungen stark prägen. In dieser sehr punktuellen Untersuchung war eine Analyse nur für einige ausgewählte Bereiche möglich.

Als methodisch problematisch erwies sich nicht nur, dass die Dauer der Kurse sehr stark variierte, sondern auch, dass diese in verschiedene mögliche Rahmen (NDS, mehrmodularer Kurs, Kursprogramm etc.) integriert waren. Die Fragebogen wurden dieser Differenzierung nur bedingt gerecht. Daher mussten wir an einigen Stellen mit Interpretationen Zurückhaltung üben. Homogenere Befragungseinheiten wären dazu notwendig gewesen.

Eine korrekte Transferanalyse würde methodisch mindestens drei Beobachtungszeitpunkte voraussetzen: **T1** Erwartungen vor Kursbesuch und eventuelle Lernvereinbarungen, **T2** Erfahrungen unmittelbar bei Kursende (bei mehreren Modulen mehrmals) und **T3** eine ex-post-Befragung nach einer bestimmten Dauer (ein Jahr).

Zudem wären die Erfahrungen im Berufsfeld ebenfalls zu erfassen. Ob eine solch intensive „Beforschung“ mit standardisierten Befragungsinstrumenten sinnvoll und forschungspraktisch zu vertreten ist, ist fraglich. Möglicherweise würde sich hier der Einsatz von qualitativen Fallstudien besser eignen. Aber auch bei diesen stellt sich die Frage, ob das Design einer wissenschaftlich distanzierten Evaluation nicht besser zugunsten einer formativen Evaluation fallengelassen werden sollte.

Literaturverzeichnis

- Aebi, D. (1995):* Weiterbildung zwischen Markt und Staat. Zur Wirksamkeit von Steuerungsprinzipien in der schweizerischen Bildungsspirale. Chur und Zürich: Rüegger.
- Alheit, P. (1983):* Lebensweltorientierung – Symptom einer Krise in der Weiterbildung? In: Schlutz, E. (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt, S.155-167.
- Arnold, R. (1992):* Evaluierungsansätze in der betrieblichen Weiterbildung. In: Gonon, Ph. (Hrsg.): Evaluation in der Berufsbildung. Aarau: Sauerländer, S.85-108.
- Arnold, R. (1992):* Explorative Studie zur Erfolgskontrolle betrieblicher Weiterbildung. Gutachten im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. Bochum: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.
- Babchuk, W.A./ Courtney, S. (1995):* Toward a sociology of participation in adult education programmes. In: International Journal of Lifelong Education 14 , pp. 391-404.
- Bardeleben, R. von (Hrsg.)(1996):* Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. Beiheft 12 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner.
- Blaxter, L./ Tight, M. (1994):* Juggling with Time: How Adults Manage their Time for Lifelong Education. In: Studies in the Education of Adults 26 , pp. 162-179.
- Bolder, A. (1978):* Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu. Frankfurt, New York: Campus.
- Bronner, R./ Schröder, W. (1983):* Weiterbildungserfolg. Modelle und Beispiele systematischer Erfolgssteuerung. Handbuch der Weiterbildung für die Praxis in Wirtschaft und Verwaltung Band 6. München, Wien: Hanser.
- Brookfield, S. D. (1991):* Understanding and Facilitating Adult Learning. A Comprehensive Analysis of Principles and Effective Practices. San Francisco etc.: Jossey-Bass Publishers.
- Bundesamt für Statistik (1990):* Der Weiterbildungsbereich. Entwicklung, Strukturen, Forschungsstand. Bern: BFS.
- Bundesamt für Statistik (1995):* Weiterbildung in der Schweiz Studie 1993. Bern: BFS.
- Buttgereit, M./ Deuchert, P./ Dieckmann, B./ Holzapfel, G. (1975):* Berufsgruppenspezifische Weiterbildungsprobleme. Zur Theorie und Methode explorativer Analysen. Weinheim, Basel: Beltz.
- Clark, F./ Anderson, G. (1992):* Benefits adults experience through participation in continuing higher education. In: Higher Education 24, S.379-390.
- Courtney, S. (1992):* Why adults learn. Towards a theory of participation in adult education. London, New York: Routledge.
- Cranton, P. (1994):* Understanding and Promoting Transformative Learning. A Guide for Educators of Adults. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Cross, K. P. (1988):* Adults as Learners. San Francisco, London: Jossey-Bass Publishers.
- Davies, P. (ed.)(1995):* Adults in Higher Education. International Perspectives on Access and Participation. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Dewe, B. (1988):* Wissensverwendung in der Fort- und Weiterbildung. Zur Transformation wissenschaftlicher Informationen in Praxisdeutungen. Baden-Baden: Nomos.
- Diem, M. (1997):* Auswertungen der BBW-Befragung universitärer Weiterbildungsveranstaltungen (unveröffentlichter Tabellensatz)
- Dohmen, G. (1996):* Das lebenslange Lernen. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Technologie und Forschung. Bonn.
- Döring, K. W. (1988):* Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

- Döring, P.A. (1978):* Transfersicherung und Transverevaluierung bei der Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung. In: *Verwaltung und Fortbildung* 6 (1978), S.120-137.
- Dominicé, P./ Rousson, M. (1981):* L'éducation des adultes et ses effets. Berne e.a.: Peter Lang.
- Dubs, Rolf (1990):* Lernprozesse in Unternehmungen beschleunigen: Zur Transferproblematik in Unternehmungen. In: *Mitteilungen der Schweizerischen Gesellschaft für Personalfragen* 26 (Juni 1990), S.21-28.
- Ebert, G./ Hester, W./ Richter, K. (1985):* Weiterbildungsbereitschaft und Lebenswelt. Band 2: Narrative Analyse lebensgeschichtlicher Interviews. Frankfurt: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes.
- Ebner, H. G. (1980):* Bedingungen der Weiterbildungsbereitschaft. Eine empirische Studie zur vorunterrichtlichen Selektion der Teilnehmerschaft institutionalisierter Erwachsenenbildung. Diss Univ. Salzburg.
- Faber, W./ Ortner, G. E. u.a. (1979):* Erwachsenenbildung im Adressatenuurteil. Hannover: Schroedel; Paderborn: Schöningh.
- Fallenstein, K. (1984):* Sozial-kognitive Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung. Eine empirische Studie zum Problem unterschiedlich ausgeprägter Bildungsbereitschaft Erwachsener auf der Basis eines lerntheoretischen Modells. München.
- Faulstich, P. (1995):* Öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung. In: Dobischat, R./ Husemann, R. (Hrsg.): *Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion*. Berlin: Rainer Bohn Verlag 1995, S.53-70.
- Friebel, H. (Hrsg.)(1993):* Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.
- Geissler, K. A. (1982):* Erwachsenenbildung als Erfahrungssituation. In: Geissler, K. A./ Kade, J.: *Die Bildung Erwachsener. Perspektiven einer subjektivitäts- und erfahrungsorientierten Erwachsenenbildung*. München etc.: Urban & Schwarzenberg, S. 73-129.
- Graf, W. (1992):* Bildungscontrolling. Messung betrieblicher Qualifizierungsmassnahmen. In: *Grundlagen der Weiterbildung* 3 (1992), S.9-12.
- Harney, K. (1990):* Berufliche Weiterbildung als Medium sozialer Differenzierung und sozialen Wandels. Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang.
- Harney, K./ Markowitz, J. (1987):* Geselliger Klientelismus: Zum Aufbau von Beteiligungsformen und Lernzusammenhängen in der Erwachsenenbildung. In: Harney, K./ Jütting, D./ Koring, B. (Hrsg.): *Professionalisierung der Erwachsenenbildung: Fallstudien, Materialien, Forschungsstrategien*. Frankfurt.: Peter Lang, S.305-357.
- Heger, R.-J. (1986):* Wirkungsformen erziehender Strukturen: Manifestes und latentes Lernen in der Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./ Kaltschmid, J. (Hrsg.): *Erwachsenensozialisation und Erwachsenenbildung. Aspekte einer sozialisationstheoretischen Erwachsenenbildung*. Frankfurt: Verlag Moritz Diesterweg, S.179-198.
- Hofmann, L. (1993):* Weiterbildungscontrolling als Erfolgsgarant der Personalentwicklung. Eine Perspektive in turbulenten Zeiten. In: *Personalführung* 5 (1993), S.386-400.
- Holzapfel, G./ Nuissl, E./ Sutter, H. (1979):* Soziale Defizite in der Weiterbildung. Eine Literatur-expertise neuerer empirischer Untersuchungen. Heidelberg: esprint Druckerei.
- Kade, J. (1989):* Erwachsenenbildung und Identität. Eine empirische Studie zur Aneignung von Bildungsangeboten. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kade, J. (1991):* Einige Überlegungen zur Adressaten- und Teilnehmerforschung angesichts der Universalisierung der Erwachsenenbildung. In: *Institut für Erwachsenen-Bildungsforschung (Hrsg.): Erwachsenen-Bildungsforschung. Stand und Perspektiven*. Bremen: Universität, S.75-81.
- Kempkes, H. L. (1993):* Auf den Grenzen von Systemen und Alltagswelt. Gesellschaftstheoretische Zugänge zu einer Theorie der Weiterbildung. Frankfurt etc.: Peter Lang.

- Knox, A. B. (1977):* Adult Development and Learning. A Handbook on Individual Growth and Competence in the Adult Years for Education and the Helping Professions. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Kochs, M. (1986):* Transferorientierte Weiterbildung an deutschen Hochschulen. In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) (Hrsg.): Wissens- und Technologietransfer aus deutschen und britischen Hochschulen. Dokumentation eines deutsch-britischen Seminars. Bonn, S.149-155.
- Krämer, S./ Walter, K.-D. (1994):* Effektives Lehren in der Erwachsenenbildung. Ismaning: Hueber-Holzmann Verlag.
- Kuwan, H. (1996):* Berichtssystem Weiterbildung: VI. Gesamtbericht. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Bad Honnef: Bock.
- Luckmann, T. (1989):* Zum Verhältnis von Alltagswissen und Wissenschaft. In: Rebel, K. (Hrsg.): Wissenschaftstransfer in der Weiterbildung. Der Beitrag der Wissenssoziologie. Weinheim und Basel, S.28-35.
- Mader, W. (1991):* Adressatenforschung: Forschungsstand und Desiderate. In: Institut für Erwachsenen-Bildungsforschung (Hrsg.): Erwachsenen-Bildungsforschung. Stand und Perspektiven. Bremen: Universität, S.17-20.
- Mader, W./ Weymann, A. (1979):* Zielgruppenentwicklung, Teilnehmerorientierung und Adressatenforschung. In: Siebert, H. (Hrsg.): Taschenbuch der Weiterbildungsforschung. Baltmannsweiler: Burgbücherei Schneider, S.346-376.
- Mandl, H./ Prenzel, M./ Gräsel, C. (1992):* Das Problem des Lerntransfers in der betrieblichen Weiterbildung. In: Unterrichtswissenschaft. Zeitschrift für Lernforschung 20 (1992), S.126-143.
- Meier, A./ Rabe-Kleberg, U. (Hrsg.)(1993):* Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Neuwied etc.: Luchterhand.
- Mezirow, J. (1991):* Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Miller, R. (1991):* Erwachsene im Studium. Eine sozialpsychologische Analyse ihrer Lebens- und Studienbedingungen. Heidelberg: Roland Asanger.
- OECD (ed.)(1996):* Lifelong Learning For All. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16-17. January 1996. Paris: OECD.
- OECD/CERI (1987):* Adults in Higher Education. Paris: OECD.
- Papmehl, A./ Baldin, K. (1989):* Kann man Bildungsnutzen messen? In: Personalführung 8 (1989), S.811-815.
- Peters, M./ Farago, P. (1992):* Wissen für die Zukunft. Weiterbildungsbedürfnisse von Absolventinnen und Absolventen von ETH und HTL (Synthesebericht). Schriftenreihe Beiträge zur Berufsbildung des BIGA. Bern.
- Pfeiffer, W. (1990):* Adressatenorientierte Programmplanung in der Erwachsenenbildung. Teilnehmeranalysen und Freizeituntersuchungen einer mittelstädtischen Volkshochschule. Münster/New York: Waxmann.
- Pöggeler, F. (1981):* Erwachsenenbildung: nur für Wenige? Theorie der Erwachsenenbildung als Theorie der Partizipation. In: Pöggeler, F./ Wolterhoff, B. (Hrsg.): Neue Theorien der Erwachsenenbildung. Handbuch der Erwachsenenbildung Band 8. Stuttgart u.a.: Kohlhammer, S.76-88.
- Polanyi, M. (1985):* Implizites Wissen. Frankfurt.
- Röchner, M. (1987):* Personenspezifische Aspekte und Determinanten der Weiterbildungsteilnahme. Eine empirische Analyse eines multivariaten Modells. Frankfurt a.M. etc.: Peter Lang.
- Schäffter, O. (1981):* Zielgruppenorientierung in der Erwachsenenbildung. Aspekte einer erwachsenpädagogischen Planungs- und Handlungstheorie. Braunschweig: Westermann.
- Schmied, G. (1990):* Die Besucher von Veranstaltungen wissenschaftlicher Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 1986-1988. Mainz.

- Schmied, G./ Lohfink, H. (1991):* Die Besucher von zwei Veranstaltungen im Rahmen wissenschaftlicher Weiterbildung. Mainz.
- Schneider, H.-D./ Spicher, P. (1995/96):* Universitäre Weiterbildung. Die Sicht der potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Schlussbericht und Zusammenfassung. Fribourg: Institut de Psychologie de l'Université de Fribourg.
- Schön, D. A. (1991):* Educating the Reflective Practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions. San Francisco, Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- Schöni, W./ Wicki, M./ Sonntag, K.-H. (1996):* Arbeit und Bildungsqualität. Studien in der Textil- und Chemieindustrie. Chur und Zürich: Rüegger.
- Schröder, H. (1976):* Teilnahme und Teilnehmerschwund als Problem der Erwachsenenbildung. Eine empirische Untersuchung zur Soziologie der Erwachsenenbildung. Stuttgart: Klett.
- Schulenberg, W. (1976):* Ansatz und Wirksamkeit der Erwachsenenbildung. Eine Untersuchung im Grenzgebiet zwischen Pädagogik und Soziologie (2., mit einem Nachwort versehene Auflage). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Schulenberg, W./ Loeber, H.-D./ Loeber-Pautsch, U./ Pühler, S. (1978):* Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. Eine empirische Untersuchung. Stuttgart: Klett-Cotta (in Komm.).
- Simons, P. R.-J. (1992):* Theories and Principles of Learning to Learn. In: Tuijnman, A./ van der Kamp, M. (ed.): Learning Across the Lifespan. Theories, Research, Policies. Oxford u.a.: Pergamon Press, pp. 159-171.
- Smith, R.M. (1993):* Learning How to Learn. Applied Theory for Adults. Milton Keynes: Open University Press.
- Stehr, N. (1989):* Wissenschaftliches Wissen und soziales Handeln: Überlegungen zum Problem des Wissenstransfers. In: Rebel, K. (Hrsg.): Wissenschaftstransfer in der Weiterbildung. Der Beitrag der Wissenssoziologie. Weinheim und Basel, S. 48-71.
- Stehr, N. (1991):* Praktische Erkenntnis. Frankfurt 1991.
- Van der Zee, H. (1991):* The learning society. In: International Journal of Lifelong Education 10 (1991), pp. 213-230.
- von Alemann, H. (1989):* Wissenschaftstransfer: Vermittlungsprozesse, Verzeitlichung, Verzögerungen. Eine wissenschaftssoziologische Skizze. In: Rebel, K. (Hrsg.): Wissenschaftstransfer in der Weiterbildung. Der Beitrag der Wissenssoziologie. Weinheim und Basel, S. 88-108.
- Watkins, K. E./ Marsick, V. J. (1992):* Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. In: International Journal of Lifelong Education 11 (1992), S. 287-300.
- Weber, K. (1996):* Selbstgesteuertes Lernen - ein Konzept macht Karriere. In: Grundlagen der Weiterbildung 7 (1996).
- Wunderer, R. (1991):* Transfer-Evaluation bei Aus- und Weiterbildung. In: Personalwirtschaft Nr.8 (1991), S. 18-23.

Anhang

Anhang 1: Bemerkungen zu den Auswertungsmethoden

Anhang 2: Darstellung der wichtigsten Antworten in der KWB-Befragung

Anhang 3: Fragebogen KWB

Anhang 4: Markus Diem: Wichtigste Antworten in der Evaluation BBW

Anhang 5: Fragebogen BBW

Anhang 1: Bemerkungen zu den Auswertungsmethoden

Methodische Bemerkung zu den Faktorenanalysen

Aus den Fragen 13 (WB-Verhalten) und 14 (WB-Einstellungen) werden Faktoren gezogen, die als Grundlage neuer Variablen dienen; drei für Frage 13, vier für Frage 14. Analog wurde bei Frage 16 (Nutzenbeurteilung) vorgegangen. Aus grundsätzlichen Überlegungen (kleine n) wurde eine Extraktionsmethode gewählt, die fehlende Werte nicht ausschliesst, sondern sie durch die jeweiligen Mittelwerte der gesamten Stichprobe ersetzt (MEANSUB). Nach mehreren Versuchen wurde jeweils eine Rotation gewählt, welche die Faktorladungen plausibel interpretierbar macht. So wählten wir für Frage 13 keine Rotation (NOROTATE), für die Fragen 14 und 16 eine rechtwinklige Rotation (VARIMAX). Die Faktorenwerte wurden jedoch in der Folge nicht weiter verwendet, sondern wir verwendeten „Item-Summanden“, wie sie im folgenden beschrieben werden. Diese haben den Vorteil, dass sie erstens gut nachvollziehbar sind und zweitens – nach entsprechender Umformung – die bekannte vierstufige Skala der Ausgangsvariablen aufweisen.

Im folgenden werden die neu konstruierten Variablen für die Fragen 13, 14 und 16 werden kurz vorgestellt:

Variablen zur Frage 13 nach dem Weiterbildungsverhalten (vgl. Kap. 3.3)

Aus den 9 Items von Frage 13 konnten 3 Variablen gezogen werden.

- Auf dem ersten Faktor luden die Argumente „Teilnahme im Rahmen einer persönlichen Bildungsoffensive“ (13a) und „Persönliches Weiterbildungsprogramm“ (13c) stark positiv, die Argumente „Wenn Zeit vorhanden auch spontane Teilnahme“ (13d) und „Punktuelle selektive Teilnahme“ (13b) stark negativ. Daraus schliessen wir ein wohlorganisiertes Weiterbildungsverhalten. In die neu konstruierte Variable „**Systemat**“ werden daher 13b und 13d mit positiven, 13a und 13c mit negativen Vorzeichen aufgenommen.
- Der zweite Faktor erhielt sehr starke Ladungen bei den Hinderungsgründen „Familiäre Hindernisse“ (Frage 13f) und „Fehlende Zeit“ (Frage 13e), und Weiterbildung wird für „Zu teuer“ (Frage 13i) gehalten. Ebenfalls ein gewisses Gewicht erhielt die Bevorzugung der individuellen beruflichen Weiterbildung gegenüber der organisierten (Frage 13g). Dieses Argument lädt jedoch beim dritten Faktor stärker, wenngleich mit negativem Vorzeichen. Daher verwenden wir für die Variable „**Belast**“ die drei Fragen 13e, 13f und 13i mit positiven Vorzeichen.
- Der dritte Faktor schliesslich lädt in erster Linie beim Argument „Teilnahme mit KollegInnen abgesprochen“ stark, wogegen das Argument der bevorzugten individuellen Weiterbildung relativ stark abgelehnt wird. Die neue Variable „**Gesellig**“ entsteht daher aus den Fragen 13h mit einem positiven und 13g mit einem negativen Vorzeichen.

Variablen zur Frage 14 nach der Einstellung zur Weiterbildung (vgl. Kap. 3.3)

Die 10 Items in Frage 14 konnten auf vier Faktoren reduziert werden, auf deren Basis wir neue Variablen konstruierten.

- Der erste Faktor erhält die höchsten Faktorladungen auf den Dimensionen „WB-Aktive sind beruflich zu wenig ausgelastet“, sie „wollen sich vor allem beruflich profilieren“ und „WB-Besuch hat oft modischen Charakter“. Die Variable „**WB-Skepsis**“ setzt sich daher aus den positiv gewichteten Fragen 14c, 14i und 14b zusammen.
- Der zweite Faktor lädt positiv auf den Argumenten „WB-Aktive leisten mehr“, „eigene Weiterbildungsteilnahme war immer gut begründet“, „Zeit sollte man sich nicht nehmen lassen“ und „Weiterbildung ist generell empfehlenswert“. Berechnet wir die neue Variable „**WB-Enthusiasmus**“ aus der Summe der Fragen F14a, F14h, F14d und F14k.
- Der dritte Faktor hat hohe positive Ladungen bei den Argumenten „Es besteht beträchtlicher Druck, an WB teilzunehmen“ und „Individuelle WB wird im Vergleich zur organisierten zu wenig geschätzt“. Die Variable „**Druck**“ setzt sich also aus den Antworten auf F14e und F14g zusammen.
- Der vierte Faktor erhielt seine einzige sehr starke Ladung beim Argument, Weiterbildung sei bei den KollegInnen hoch angesehen. Die Variable „**Prestige**“ entspricht daher der Antwort auf Frage F14f.

Variablen zur Frage 16 nach der Einschätzung des Nutzens von Weiterbildung (vgl. Kap. 4.1.3)

Die 15 Items konnten zu vier Faktoren zusammengefasst werden:

- Ein erster Faktor betont den praxisorientierten Nutzen. Am meisten habe die „Vertiefung von Fachwissen“ (16d), die „Aktualisierung früher erworbenen Wissens“ (16e), die „Systematisierung praktisch erworbenen Wissens“ (16f), die „Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis“ (16g) und das „Lösen aktuell anstehender Praxisprobleme“ (16h). Wir nannten die Variable, die sich aus den positiv geladenen 5 Antworten zusammensetzt „**Berufspraxis**“.
- Der zweite Faktor umfasst die Antworten 16a) bis 16c) sowie 16i), also „Anschluss an neuere Entwicklungen“, „Einstieg in neues Wissensgebiet“, „Einblick in verwandtes Gebiet“ und „Horizontenerweiterung“. Der Nutzen wird vor allem im Erwerb neuer Wissensinhalte gesehen, daher nannten wir die neue Variable „**Neuwissen**“.
- Vier laufbahnorientierte Antworten geben den Ausschlag für den dritten Faktor „**Laufbahn**“. Es sind dies die Antworten 16m) bis 16p), also „beruflicher Wiedereinstieg“, „berufliche Neuorientierung“, „Bessere Aufstiegschancen“ und „Chancen auf dem Arbeitsmarkt“.
- Der vierte Faktor setzt sich schliesslich aus den beiden nicht direkt berufs- bzw. fachbezogenen Antworten „Gelegenheit zu persönlichen Kontakten“ (16k) und „Abwechslung im Arbeitsalltag“ (16l) zusammen. Wir nannten die aus der Summe der beiden Antworten entstandene Variable „**Networking**“.

Anhang 2: **Darstellung der wichtigsten Antworten in der KWB-Befragung**

Die folgenden Auswertungen basieren auf dem File BBWMATCH.SAV, welches ausser den Antworten zur KWB-Befragung auch die Antworten der identifizierbaren Befragten aus der Erstbefragung (BBW) enthält. Da dieses „matching“ nur dort möglich war, wo je ein Datensatz der Erst- und der Nachbefragung einer bestimmten Person zugewiesen werden konnte, fehlt zum Teil eine beträchtliche Zahl Antworten auf BBW-Fragen (z. B. Frage 3 nach dem höchsten Bildungsabschluss), die wir in unserm Fragebogen aus forschungsethischen Gründen nicht wiederholen wollten. Die Reihenfolge der ersten 12 der folgenden Randauszählungen entspricht denjenigen der Auswertungen von Markus Diem (vgl. Anhang 4), was einen Samplevergleich ermöglicht.

1 Anzahl antwortende Personen nach Hochschulen

<i>Hochschule</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
Universität Bern	100	39.4 %
Universität Basel	22	8.7 %
Universität Zürich	132	52.0 %
Total	254	100.0%

n=254 / fehlende Werte: 0 (0.0 %)

2 Demographische Merkmale

<i>Alter</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
unter 35 Jahre	39	16.0 %
35 bis 42 Jahre	76	31.3 %
42 bis 48 Jahre	64	26.3 %
48 bis 55 Jahre	50	20.6 %
über 55 Jahre	14	5.8 %
Total	243	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 11 (4.3 %)

<i>Geschlecht</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
männlich	174	68.8 %
weiblich	79	31.2 %
Total	253	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 1 (0.4 %)

3 Höchster Ausbildungsabschluss

Höchster Bildungsabschluss

Universitärer Abschluss	103	71.5 %
davon: - Phil I/Recht/Wirtschafts- & Soz.wiss	25	17.6 %
- Medizin	53	37.3 %
- Natur- & Ingenieurwissenschaften	25	17.6 %
Mittelschule und höhere Fachschule	21	14.8 %
Berufslehre	18	12.7 %
Total	142	100 %

n=254 / fehlende Werte: 112 (44.1 %), da nur Angaben für die gematchten Datensätze möglich

4 Anzahl Jahre seit höchstem Abschluss

Anzahl Jahre seit Abschluss	Personen	Anteil an Stichprobe
0 bis 1 Jahre	3	2.1 %
2 bis 3 Jahre	10	6.9 %
4 bis 5 Jahre	7	4.8 %
6 bis 7 Jahre	7	4.8 %
8 bis 9 Jahre	13	9.0 %
10 bis 14 Jahre	45	31.0 %
15 bis 20 Jahre	23	15.9 %
mehr als 20 Jahre	37	25.5 %
Total	145	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 109 (42.9 %)

5 Zurzeit an NDS beteiligt?

Status der NDS-Beteiligung

geplant	2	1.5 %
begonnen	14	10.6 %
abgeschlossen	10	7.6 %
kein NDS	106	80.3 %
Total	132	100 %

n=254 / fehlende Werte: 122 (48.0 %)

6 Besuch von WB-Kursen verschiedener Anbieter

<i>Kontext bzw. Anbieter</i>	<i>regelmässig seit Ausbildungs- abschluss</i>	<i>regelmässig während mind. 1 Jahr</i>	<i>einen od. un- nie regelmässig einige Kurse</i>	<i>nie</i>
innerbetrieblich	37 (25.5%)	8 (5.5%)	44 (30.3%)	56 (38.6%)
Berufsverbände	29 (20.0%)	9 (6.2%)	29 (20.0%)	78 (53.8%)
Gemeinnützige Organisationen	5 (3.4%)	1 (0.4%)	14 (9.7%)	125 (86.2%)
Private Schulen	5 (3.4%)	7 (4.8%)	43 (29.7%)	90 (62.1%)
andere private Anbieter	4 (2.8%)	5 (3.4%)	14 (9.7%)	122 (84.1%)
Hochschulen	22 (15.2%)	12 (8.3%)	46 (31.7%)	65 (44.8%)
Höhere Fachschulen	1 (0.7%)	2 (1.4%)	9 (6.2%)	133 (91.7%)
andere öffentliche Anbieter	4 (2.8%)	1 (0.7%)	9 (6.2%)	131 (90.3%)
Kongresse und Tagungen	55 (37.9%)	6 (4.1%)	52 (35.9%)	32 (22.1%)

7 Beschäftigungssituation

<i>Derzeit erwerbstätig?</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
ja	146	98.6 %
nein	2	1.4 %
Total	253	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 106 (41.7 %)

<i>Beschäftigungsgrad</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
bis 50 %	12	8.4 %
51 bis 95 %	30	21.0 %
100 %	101	70.6 %
Total	143	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 111 (43.7 %); Mittelwert (Mean): 90.48 %

8 Beschäftigungsbereiche

<i>Beschäftigungsbereich</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
Gesundheitswesen	45	31.1 %
Schulen	22	21.0 %
Öffentl. Verwaltung + Unternehmen	27	18.6 %
Private DL und Planungsbüros	16	11.1 %
Hochschule (Forschung, Lehre, Verwaltung)	9	8.4 %
Industrie	11	7.6 %
Soziale und psychologische Dienste	4	2.8 %
Land- und Forstwirtschaft	3	2.1 %
Anderes	8	5.6 %
Total	145	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 109 (42.9 %)

9 Wirtschaftsbereiche

<i>Wirtschaftsbereiche</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
Öffentliche Institutionen	89	63.1 %
Privatwirtschaft	47	33.3 %
andere Institutionen	5	3.5 %
Total	143	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 113 (44.5 %)

10 Stellung im Beruf

<i>Stellung im Beruf</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
Direktionsfunktion	13	9.2 %
Kaderfunktion	72	51.1 %
ausführende Funktion	36	25.5 %
weiss nicht	3	2.1 %
selbständig erwerbstätig	17	12.1 %
Total	113	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 111 (43.7 %); Mittelwert (Mean): 90.48 %

11 Organisatorischer Zusammenhang des Kursbesuchs

<i>Zusammenhang</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
keiner	43	29.1
Bestandteil eines universitären Nachdiplomstudiums	26	17.6
Bestandteil betriebsinterner Weiterbildung	15	10.1
Bestandteil berufsverbandsinterner Weiterbildung	2	1.4
Bestandteil persönlicher, längerfristiger WB	51	34.5
Anderes	11	7.4

12 Finanzierung des Kurses

<i>Kursfinanzierung</i>	<i>Personen</i>	<i>Anteil an Stichprobe</i>
persönlich	52	35.1 %
teils-teils	28	18.9 %
durch Arbeitgeber	62	41.9 %
andere Regelung	6	4.1 %
Total	106	100.0 %

n=254 / fehlende Werte: 106 (41.7 %)

<i>Kursfinanzierung nach Institutionsart</i>	<i>öffentliche Institution</i>	<i>privates Unternehmen</i>	<i>andere Institution</i>	<i>insgesamt</i>
persönlich	27 (30.7 %)	18 (38.3 %)	1 (20.0 %)	46 (32.9)
teils-teils	20 (22.7 %)	5 (10.6 %)	1 (20.0 %)	26 (18.6 %)
Arbeitgeber	38 (43.2 %)	21 (44.7 %)	3 (60.0 %)	62 (44.3 %)
and. Regelung	3 (3.4 %)	3 (6.4 %)	0 (0.0 %)	6 (4.3 %)

n=254 / fehlende Werte: 114

<i>Kursfinanzierung nach Geschlecht</i>	männlich	weiblich	insgesamt
persönlich	26 (26.8 %)	26 (52.0 %)	52 (35.4 %)
teils-teils	18 (18.6 %)	9 (18.0 %)	27 (18.4 %)
Arbeitgeber	48 (49.5 %)	14 (28.0 %)	62 (42.2 %)
andere Regelung	5 (5.2 %)	1 (2.0 %)	6 (4.1 %)

UNIVERSITÄT BERN

KOORDINATIONSSTELLE
FÜR WEITERBILDUNG

Code

Fragebogen

Wirkungen von Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Hochschule
BBW Kurs-Nr.
Kurstitel
Datum/Dauer

*It is vital
to avoid the pitfall
of treating
adult students
as
a homogenous group*

(OECD/CERI 1987)

A Fragen zur Person

- 1 Geburtsdatum Tag: Monat: Jahr:
- 2 Wohngemeinde (vor 12 Monaten) PLZ:
- 3 Geschlecht Männlich ₁
Weiblich ₂

B Fragen zum Weiterbildungsverhalten

- 4 Haben Sie seit ihrem Besuch der universitären Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten weitere Weiterbildungsveranstaltungen (auch nicht-universitäre) besucht?
(**Mehrfachantworten** sind möglich)

- | | | |
|----|---|--------------------------------------|
| a) | Ich habe weitere Weiterbildungsveranstaltungen bezogen auf meine beruflichen Tätigkeiten besucht | <input type="radio"/> _{0/1} |
| b) | Ich habe weitere Weiterbildungsveranstaltungen bezogen auf meine persönlichen Interessen respektive meine Freizeit besucht | <input type="radio"/> _{0/1} |
| c) | Nein, ich habe in den letzten 12 Monaten keine Weiterbildungsveranstaltungen mehr besucht (\Rightarrow weiter mit Frage 6) | <input type="radio"/> _{0/1} |

- 5 Wieviele Tage haben Sie für den Besuch weiterer Weiterbildungsveranstaltung eingesetzt?

Anzahl Tage	<input type="text"/> <input type="text"/>
-------------	---

- 6 Wieviele Stunden setzen Sie pro Monat durchschnittlich für Ihre individuelle berufliche Weiterbildung ausserhalb von organisierten Weiterbildungsveranstaltungen ein? (Erwerb neuer oder Vertiefung alter Kenntnisse und/oder Fähigkeiten zur Verbesserung der Kompetenzen in der beruflichen Praxis).

Durchschnittliche Anzahl Stunden pro Monat	<input type="text"/> <input type="text"/>
--	---

- 7 Wie haben sich Ihre Weiterbildungsaktivitäten (Teilnahme an Veranstaltungen respektive individuelle berufliche Weiterbildung) in den letzten Jahren verändert?

- | | Teilnahme an Veranstaltungen | individuelle berufliche Weiterbildung |
|---|------------------------------------|---------------------------------------|
| a) Meine Weiterbildungsaktivitäten haben in den letzten Jahren eher zugenommen | <input type="radio"/> ₁ | <input type="radio"/> ₁ |
| b) Meine Weiterbildungsaktivitäten sind in den letzten Jahren konstant geblieben | <input type="radio"/> ₂ | <input type="radio"/> ₂ |
| c) Meine Weiterbildungsaktivitäten haben in den letzten Jahren eher abgenommen | <input type="radio"/> ₃ | <input type="radio"/> ₃ |

8 Denken Sie, dass Sie weiterbildungsaktiver sind als Ihre Berufskolleginnen und -kollegen?

a)	Ich bin der Meinung, dass ich weiterbildungsaktiver bin	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich bin der Meinung, dass ich etwa gleich weiterbildungsaktiv bin	<input type="radio"/> O ₂
c)	Ich bin der Meinung, dass ich weniger weiterbildungsaktiv bin	<input type="radio"/> O ₃

9 Wie beurteilen Sie die Höhe der gesamten Kosten (Kursgeld, Kosten infolge Arbeitsausfall, Fahr- und Aufenthaltskosten), die für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anfallen?

a)	Ich halte die gesamten Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anfallen für zu hoch	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich halte die gesamten Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anfallen für angemessen	<input type="radio"/> O ₂
c)	Ich halte die gesamten Kosten, die durch die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen anfallen eher für tief	<input type="radio"/> O ₃
d)	keine Meinung	<input type="radio"/> O ₄

10 Haben Sie die Initiative zur Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten selbst ergriffen?

a)	Ja, ich habe die Initiative selbst ergriffen	<input type="radio"/> O ₁
b)	Mein Vorgesetzter, meine Vorgesetzte hat mich auf die Veranstaltung aufmerksam gemacht und mir die Teilnahme nahegelegt	<input type="radio"/> O ₂
c)	Anderes, was?	<input type="radio"/> O ₃

11 Können Sie Wahl und Häufigkeit Ihrer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen selbst bestimmen?

a)	Ich bestimme selbst über Wahl und Häufigkeit meiner Weiterbildungsteilnahme	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich lege Wahl und Häufigkeit meiner Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen nach Absprache mit Berufskolleginnen und -kollegen fest	<input type="radio"/> O ₂
c)	Mein Vorgesetzter respektive meine Vorgesetzte legen zusammen mit mir Wahl und Häufigkeit meiner Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen fest	<input type="radio"/> O ₃

12 Haben Sie als Einzelperson an der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten teilgenommen?

a)	Ja, ich habe als einzige Person aus meinem täglichen Arbeitsumfeld teilgenommen	<input type="radio"/> O ₁
b)	Nein, ich habe zusammen mit Berufskolleginnen und -kollegen aus meinem täglichen Arbeitsumfeld teilgenommen	<input type="radio"/> O ₂

- 13 Wie würden Sie Ihr Weiterbildungsverhalten heute allgemein beschreiben? Bitte beurteilen Sie den Grad des Zutreffens der folgenden Aussagen.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Der Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten steht im Zusammenhang mit einer persönlichen "Bildungsoffensive"	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Ich besuche gelegentlich Weiterbildungsveranstaltungen und suche mir jeweils einen passenden Kurs aus	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Ich plane meine Weiterbildung im voraus und stelle mir ein persönliches Programm zusammen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Wenn ich ein interessantes Angebot sehe und Zeit habe, melde ich mich spontan für eine Weiterbildungsveranstaltung an	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Fehlende Zeit ist für mich ein Hinderungsgrund, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Familiäre Gründe führen dazu, dass ich nicht so oft wie ich wollte an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehme	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g) Ich bevorzuge die individuelle berufliche Weiterbildung gegenüber organisierten Weiterbildungsveranstaltungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
h) Ich schätze es, wenn ich mich mit Berufskolleginnen und -kollegen über die Auswahl von Weiterbildungsveranstaltungen verständigen kann	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
i) Wenn Weiterbildungsveranstaltungen weniger kostspielig wären, würde ich häufiger teilnehmen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

- 14 Im folgenden werden einige Aussagen zum Thema Weiterbildungsverhalten gemacht. Bitte beurteilen Sie jede Aussage indem Sie den Grad Ihrer Zustimmung angeben.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Ich bin der Meinung, dass weiterbildungsaktive Personen in ihrem Beruf mehr leisten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Ich finde, der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen hat oft modischen Charakter	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Ich finde, dass Leute, die oft Weiterbildungsveranstaltungen besuchen, beruflich zu wenig ausgelastet sind	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Ich finde, man darf sich die Zeit für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen nicht nehmen lassen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Ich finde, dass die individuelle Weiterbildung ausserhalb organisierter Zusammenhänge zu wenig geschätzt wird	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Die Leute in meinem beruflichen Umfeld schätzen weiterbildungsaktive Kolleginnen und Kollegen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g) Ich nehme einen beträchtlichen Druck wahr, sich über den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu müssen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
h) In meinem Fall war der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen immer gut begründet	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
i) Ich bin der Meinung, dass Weiterbildungsveranstaltungen oftmals nur deswegen besucht werden, um sich beruflich profilieren zu können	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
k) Ich halte den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen generell für empfehlenswert	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

C Fragen zu Wirkungen und Nutzen der Weiterbildungsteilnahme

Sie haben vor 12 Monaten einen Kurs im Rahmen der universitären Weiterbildung besucht. Wir stellen Ihnen im folgenden einige Fragen bezogen auf Ihre damalige Kursteilnahme. Bitte beantworten Sie die Fragen aus Ihrer heutigen Perspektive.

- 15 Wie gut können Sie sich heute an die Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten erinnern?

	sehr gut	gut	kaum	gar nicht
Ich erinnere mich	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

- 16 Was hat Ihnen Ihre Weiterbildungsteilnahme vor 12 Monaten hinsichtlich der folgenden Aspekte gebracht?

	sehr viel	viel	wenig	gar nichts	Aspekt für mich unwichtig
a) Anschluss an neuere Entwicklungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
b) Einstieg in ein neues Wissensgebiet	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
c) Einblick in ein berufs- bzw. fachverwandtes Gebiet	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
d) Vertiefung von Fachwissen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
e) Aktualisierung von früher erworbenem Wissen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
f) Systematisierung von praktisch erworbenem Wissen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
g) Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
h) Lösen von aktuell anstehenden Problemen in der praktischen Tätigkeit	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
i) Horizonterweiterung	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
k) Gelegenheit zu persönlichen Kontakten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
l) Abwechslung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
m) Beruflicher Wiedereinstieg	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
n) Berufliche Neuorientierung	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
o) Bessere Aufstiegschancen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅
p) Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄	<input type="radio"/> O ₅

17 In welcher Beziehung haben Sie Ihrer Meinung nach am meisten vom Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten profitiert? Bitte entscheiden Sie sich **nur für eine** der möglichen Aussagen.

a)	Durch das Knüpfen von Kontakten mit Fachkolleginnen und -kollegen habe ich am meisten profitiert	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich habe vom vermittelten Wissen am meisten profitiert	<input type="radio"/> O ₂
c)	Ich habe von den Auswirkungen meiner Weiterbildungsteilnahme auf meine Laufbahn am meisten profitiert	<input type="radio"/> O ₃
d)	Ich habe dadurch am meisten profitiert, dass ich zum Nachdenken über Inhalt und Wirkungen meiner Tätigkeit angeregt worden bin	<input type="radio"/> O ₄
e)	Ich habe meine Kompetenz zur Problemlösung in beruflichen Fragestellungen verbessern können und in dieser Beziehung am meisten profitiert	<input type="radio"/> O ₅
f)	Erst die Summe aller meiner Weiterbildungsaktivitäten insgesamt erlaubt es mir, von einem Profit wirklich reden zu können	<input type="radio"/> O ₆
g)	Ich habe vor allem von der Distanz zum Gewohnten, die mit der Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung verbunden waren, am meisten profitiert	<input type="radio"/> O ₇

18 In welcher Beziehung würden Sie vom Besuch einer nächsten Weiterbildungsveranstaltung am meisten profitieren wollen? Bitte entscheiden Sie sich **nur für eine** der möglichen Aussagen.

a)	Ich möchte vor allem mit Fachkolleginnen und -kollegen Kontakte knüpfen	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich möchte in erster Linie vom vermittelten Wissen profitieren	<input type="radio"/> O ₂
c)	Ich möchte nach meiner nächsten Weiterbildungsteilnahme vor allem Auswirkungen auf meine Laufbahn erfahren	<input type="radio"/> O ₃
d)	Ich möchte in erster Linie zum Nachdenken über Inhalt und Wirkungen meiner Tätigkeit angeregt werden	<input type="radio"/> O ₄
e)	Ich möchte meine Kompetenz zur Problemlösung in beruflichen Fragestellungen verbessern können und primär in dieser Beziehung profitieren	<input type="radio"/> O ₅
f)	Erst die Summe aller meiner Weiterbildungsaktivitäten insgesamt erlaubt es mir, von einem Profit wirklich reden zu können	<input type="radio"/> O ₆
g)	Ich möchte vor allem von der Distanz zum Gewohnten, die mit der Teilnahme an der Weiterbildungsveranstaltung verbunden sind, profitieren	<input type="radio"/> O ₇

19 Hat sich Ihre berufliche Situation in den letzten 12 Monaten verändert? (Bitte **nur eine** Antwort ankreuzen)

a)	Meine berufliche Situation hat sich nicht verändert	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich habe neue Aufgaben in derselben Institution übernommen	<input type="radio"/> O ₂
c)	Ich habe neue Aufgaben in einer anderen Institution übernommen	<input type="radio"/> O ₃
d)	Ich habe mich selbständig gemacht	<input type="radio"/> O ₄
e)	Ich bin arbeitslos geworden	<input type="radio"/> O ₅
f)	Ich habe mich aus dem Berufsleben zurückgezogen	<input type="radio"/> O ₆
g)	Ich habe soziale, erzieherische oder andere nicht bezahlte Arbeiten übernommen	<input type="radio"/> O ₇
h)	Ich war selbständig und arbeite jetzt wieder in einer Institution	<input type="radio"/> O ₈
i)	Ich arbeite weiterhin selbständig, habe aber mein Dienstleistungsangebot erweitert	<input type="radio"/> O ₉

20 Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen in Bezug auf ihre individuellen Verhältnisse nach dem Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g)	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

21 Haben Sie seit Kursende Kontakte zu den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gepflegt?

a)	Ich habe häufig Kontakte mit ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gepflegt	<input type="radio"/> O ₁
b)	Ich habe vereinzelt Kontakte mit ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gepflegt	<input type="radio"/> O ₂
b)	Nein, ich habe keine Kontakte mehr zu den ehemaligen Kursteilnehmerinnen und Teilnehmern	<input type="radio"/> O ₃

- 22 Im folgenden werden einige allgemeine Aussagen zum Thema Wirkungen und Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen gemacht. Bitte beurteilen Sie jede Aussage nach dem Grad Ihrer Zustimmung.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Ich bin der Meinung, dass das berufliche Arbeitsumfeld die Weiterbildungsaktivitäten mittragen muss, damit der Nutzen optimiert werden kann	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Ich bin der Meinung, durch meine Weiterbildungsteilnahme vor 12 Monaten Zeit und Geld gut investiert zu haben	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Ich finde, der Erwerb eines Diploms oder eines Zertifikats wirkt sich insgesamt günstig auf die Attraktivität einer Weiterbildungsveranstaltung aus	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen ist in meinem Tätigkeitsumfeld von grosser Bedeutung	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Ich denke, dass der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen vor allem der Erholung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vom Alltag der Arbeit dient	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Ich bin der Meinung, dass der Bedarf an Weiterbildung zukünftig eher zunehmen wird	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g) Man weiss es in meinem Umfeld zu schätzen, wenn ich an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehme	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
h) Ich kenne viele Leute, die den direkten beruflichen Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen bezweifeln	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
i) Ich bin generell der Ansicht, dass sich Investitionen in Bildung lohnen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
k) Nach meiner Wahrnehmung denken die meisten meiner Berufskolleginnen und -kollegen positiv über Weiterbildung	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
l) Ich bin überzeugt, dass Weiterbildung Nutzen bringt, auch wenn man ihn nicht immer sofort sieht	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
m) Im Allgemeinen denke ich, dass das Selbststudium mehr bringt als der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
n) Ich finde, Weiterbildungsveranstaltungen sind in der Regel zu teuer, gemessen an ihrem Nutzen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
o) Ich finde, dass der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen alles in allem mehr Belastung als Nutzen bringt	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
p) Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen erlaubt mir, Distanz zum Alltag zu gewinnen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

D Fragen zum Lernen und Lerntransfer in der Weiterbildung

- 23 Im folgenden werden einige Aussagen zum Thema "Lernen und Weiterbildungsveranstaltung" gemacht. Bitte gewichten Sie jede Aussage im Hinblick auf Ihre Person indem Sie den Grad Ihrer Zustimmung angeben.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Wenn ich von meinen konkreten Fragestellungen in der Praxis ausgehen kann, lerne ich besonders viel in Weiterbildungsveranstaltungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Als zielorientierte Lernerin / als zielorientierter Lerner, weiss ich genau, welche Kompetenzen ich in einer Weiterbildungsveranstaltung erwerben will	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Ich lasse mich und mein Lernen gerne von der Atmosphäre an einer Weiterbildungsveranstaltung animieren	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Ich bin sehr wissensdurstig	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Ich schätze die intellektuelle Auseinandersetzung	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung bringt mir Abwechslung vom Alltag und dadurch einen bedeutenden Lerneffekt	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

- 24 Welches der folgenden Lernarrangements halten Sie für Ihr persönliches Lernen für besonders wirksam? Bitte beantworten Sie die Frage bezogen auf ihre generellen Erfahrungen mit Weiterbildungsveranstaltung.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Theorieorientierte Vorträge und Referate von Dozentinnen und Dozenten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Plenumsveranstaltungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Diskussionen in Gruppen von 4 bis ca. 6 Personen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Diskussionen in Kleinstgruppen von 2 bis 3 Personen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Darstellung und Behandlung von Fallbeispielen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Einsatz von Leittexten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g) Arbeit an Projekten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
h) Zeit für das eigene Studium	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
i) Studium von Vorbereitungstexten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

25 Welches der folgenden Lernarrangements wird gemäss Ihrer Erfahrung in Weiterbildungsveranstaltungen zu oft, angemessen oder zu wenig praktiziert?

	zu oft	angemessen	zu wenig
a) Theorieorientierte Vorträge und Referate von Dozentinnen und Dozenten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
b) Plenumsveranstaltungen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
c) Diskussionen in Gruppen von 4 bis ca. 6 Personen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
d) Diskussionen in Kleinstgruppen von 2 bis 3 Personen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
e) Darstellung und Behandlung von Fallbeispielen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
f) Einsatz von Leittexten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
g) Arbeit an Projekten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
h) Zeit für das eigene Studium	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃
i) Studium von Vorbereitungstexten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃

- 26 Im folgenden fragen wir Sie nach spezifischen Wirkungen des Lernens nach dem Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten. Nehmen Sie bitte Stellung zu jeder der folgenden Aussagen.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Durch den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten fühle ich mich in meinem beruflichen Alltag <u>gestärkt</u>	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
b) Ich halte es für schwierig, genaue Effekte auf den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten zurückzuführen	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
c) Durch den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten konnte ich meinen Handlungsspielraum im Alltag verbessern	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
d) Der Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten hat mich dazu motiviert, Gelerntes im beruflichen Alltag einzusetzen	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
e) Durch den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten wurde ich dazu angehalten, kritisch über meine Tätigkeit nachzudenken	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
f) Durch den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten fühle ich mich als kompetentere Problemlöserin / als kompetenterer Problemlöser	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
g) Ich verstehe wegen des Besuchs der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten einiges in meiner täglichen Arbeit besser als zuvor	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
h) Mein Arbeitsumfeld hat mich daran gehindert, meine in der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten erworbenen Kompetenzen nachhaltig umzusetzen	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
i) Die Umsetzung der Anregungen und Inhalte aus der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten ist mir nicht gelungen	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
k) Ich habe die Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten für mich mit einigem Aufwand nachbereitet	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
l) Ich habe die Kursunterlagen und meine Notizen aus der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten auch schon wiederverwendet	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
m) Der Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten hat mich dazu angeregt, aktiv mein Wissen und Können weiter zu verbessern	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄
n) Ich habe mich im Anschluss an den Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vor 12 Monaten in demselben Fachgebiet individuell weitergebildet	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₄

27 Konnten Sei Massnahmen in Anspruch nehmen, die Ihnen den Lerntransfer erleichterten? (Mehrfachantworten sind möglich)

a)	Der Dozent, die Dozentin hat in seiner Kursgestaltung wesentlich dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmenden auf die Transferarbeit einstimmen konnten	<input type="radio"/> 0/1
b)	Der Vorgesetzte/die Vorgesetzte hat mit mir den Kurs nachbereitet und Möglichkeiten des optimalen Transfers besprochen	<input type="radio"/> 0/1
c)	Ich konnte meine Arbeitsorganisation aufgrund der neuen Einsichten und Impulse verändern	<input type="radio"/> 0/1

28 Gibt es in Ihrer Institution eine systematisierte Transferkontrolle? (Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an)

a)	Ich arbeite selbständig und bin um einen optimalen Lerntransfer selbst besorgt	<input type="radio"/> 1
b)	In meiner Institution gibt es keine eigentliche Transferkontrolle. Allein der Erfolg in der täglichen Arbeit muss den Lerntransfer beweisen.	<input type="radio"/> 2
c)	Ja, es gibt bei in meiner Institution eine systematische Kontrolle des Lerntransfers für Leute, die sich an Weiterbildungsveranstaltungen beteiligt haben. Wie sieht diese aus (in Stichworten)?	<input type="radio"/> 3

29 Es wird im Zusammenhang mit Weiterbildungsveranstaltungen häufig von Schwierigkeiten gesprochen, das Gelernte optimal umzusetzen. Sie finden nachfolgend eine Reihe von Meinungen und Einstellungsäusserungen zum Problem des Lerntransfers. Bitte prüfen Sie den Grad Ihrer Zustimmung zu den einzelnen Punkten.

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
b)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
c)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
d)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
e)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

- 30 Welche der folgenden Elemente einer Weiterbildungsveranstaltung halten Sie für besonders wichtig, wenn es darum geht, eine hohe Veranstaltungsqualität in der Weiterbildung sicherzustellen?

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
a) Gute Kursunterlagen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
b) Kompetente Dozentinnen und Dozenten	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
c) Angenehmer Kursraum	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
d) Pausen, Gelegenheiten für informelle Gespräche	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
e) Gemeinsames Mittag- respektive Abendessen	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
f) Abwechslungsreiche Didaktik	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
g) Erfüllung hoher wissenschaftlicher Ansprüche	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
h) Orientierung an den Teilnehmerinnen und Teilnehmern	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
i) Kursevaluation	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄
k) Unterstützung beim Lerntransfer	<input type="radio"/> O ₁	<input type="radio"/> O ₂	<input type="radio"/> O ₃	<input type="radio"/> O ₄

Anhang 4: Tabellen und Graphiken zur Evaluation der universitären Weiterbildung (von Markus Diem)

Überblick über alle erfassten Kurse

Tabelle 1: Anzahl erfasste Kurse, Module, Personen und Fragebogen nach Hochschule

	Kurse		Module		Personen		Fragebogen	
Universität Basel	13.1%	17	20.5%	65	18.9%	688	20.8%	1032
Universität Bern	22.3%	29	34.4%	109	33.6%	1225	33.4%	1661
Universität Freiburg	19.2%	25	11.4%	36	11.8%	430	9.5%	472
Universität Genf	9.2%	12	4.1%	13	5.4%	197	4.0%	197
Universität Lausanne	15.3%	20	15.5%	49	12.6%	460	16.9%	840
Universität Neuenburg	4.6%	6	2.5%	8	3.4%	123	2.7%	133
Universität Zürich	16.1%	21	11.7%	37	14.4%	525	12.7%	632
Total	100%	130	100%	317	100%	3648	100%	4967

Tabelle 2: Demographische Merkmale

<i>Alter</i>			
unter 30 Jahre		13.5%	485
30-34 Jahre		17.9%	645
35-39 Jahre		22.0%	791
40-44 Jahre		18.1%	652
45-49 Jahre		15.4%	555
50-59 Jahre		11.1%	399
älter als 59 Jahre		2.1%	74
<i>Geschlecht</i>			
Männer		56.6%	1924
Frauen		43.3%	1473

Tabelle 3: Typ und Fachbereich des höchsten Ausbildungsabschlusses der Kursteilnehmer

<i>Hochschulabschlüsse</i>	69.1%	2045
Theologie	3.4%	101
Philo., Sprach- und Literaturwissenschaften	4.1%	121
Historische Wissenschaften	2.7%	80
Sozialwissenschaften	18.3%	542
Wirtschaftswissenschaften	2.9%	87
Jurisprudenz	2.6%	78
Exakte Wissenschaften	2.5%	73
Naturwissenschaften	9.2%	273
Medizin	18.9%	560
Ingenieurwissenschaften	4.4%	130
<i>Nichtuniversitäre Abschlüsse</i>	30.8%	913
Lehrerseminar	4.0%	118
Ingenieurschule (HTL)	5.2%	153
Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (HWV)	0.8%	25
Höhere Fachschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik	2.9%	85
andere Höhere Fachschule	0.5%	15
Technikerschule	0.7%	21
Kaderschule SRK	1.8%	52
Maturitätsschule	1.9%	57
Betriebliche Berufslehre oder Berufsschule	13.1%	387

Tabelle 4: Anzahl Jahre seit dem höchsten Ausbildungsabschluss

0-1 Jahre	6.8%	276
2-3 Jahre	11.7%	475
4-5 Jahre	10.1%	408
6-7 Jahre	8.0%	324
8-9 Jahre	8.9%	362
10-14 Jahre	18.7%	756
15-20 Jahre	17.4%	704
mehr als 20 Jahre	18.4%	744

Tabelle 5: Durchlaufen Sie zur Zeit ein Nachdiplomstudium?

ja	27.8%	727
nein	72.2%	1889

Tabelle 6: Besuch von Weiterbildungskursen verschiedener Anbieter (Angaben in Prozent)

	regelmässig seit Ausbildungs- abschluss	regelmässig während eines Jahres	einzelne Kurse	nie	N
Innerbetriebliche Kurse	27.3	4.2	25.6	43.0	3084
Berufsverbände	14.7	2.9	24.1	58.2	3084
Gemeinnützige Organisationen	3.3	2.0	11.8	82.8	3084
Privatschulen	5.7	5.9	28.1	60.3	3084
andere private Anbieter	3.9	3.5	6.4	86.3	3084
Hochschulen	11.7	8.0	32.0	48.2	3084
Höhere Fachschulen	1.3	1.3	5.9	91.5	3084
andere öffentliche Anbieter	3.0	1.3	6.3	89.4	3084
Kongresse Tagungen	31.6	5.3	37.7	25.3	3084

Tabelle 7: Beschäftigungssituation

Erwerbstätige	92.6%	2911
Stellensuchende	3.2%	100
Erwerbsverzicht	4.1%	131

Tabelle 8: Beschäftigungsbereiche (nur Erwerbstätige)

Hochschule	11.1%	324
Schule	13.5%	394
Rechtswesen	1.1%	34
Medien/Kultur	3.5%	98
Gesundheitswesen	19.7%	578
Soziale Dienste	10.4%	306
Land- und Forstwirtschaft	0.9%	28
Industrie	10.2%	298
Private Dienstleistungen	7.3%	214
Allgemeine öffentliche Verwaltung ¹	14.9%	436
Kirchlicher Dienst	4.0%	118
Verbände und Organisationen	3.2%	97

¹ soweit nicht in andern Rubriken erfasst

Tabelle 9: Wirtschaftsbereiche (nur Erwerbstätige)

Öffentliche Institutionen	62.4%	1739
Privatwirtschaft	31.7%	885
Halbprivate Institutionen	5.9%	164

Tabelle 10: Stellung im Beruf (nur Erwerbstätige)

Direktionsfunktion	10.2%	289
Kadernaufgaben, Ausbilder/in	45.4%	1288
Ausführungsaufgaben	31.1%	882
Angestellt, nicht zuteilbar	3.6%	101
Selbständig erwerbend	9.7%	276

Tabelle 11: Organisatorischer Zusammenhang des Kursbesuchs

Der Kurs steht in keinem organisierten Zusammenhang	32.0%	1006
Der Kurs ist Bestandteil eines universitären Nachdiplomstudiums	15.4%	483
Der Kurs ist Bestandteil einer betriebsinternen Weiterbildung	10.0%	313
Der Kurs ist Bestandteil einer berufsverbandsinternen Weiterbildung	4.0%	126
Der Kurs ist Bestandteil eines persönlichen, längerfristigen Weiterbildungsplanes	34.6%	1089
Anderes	4.1%	128

Tabelle 12: Finanzierung des Kurses

Persönlich	33.9%	1080
Teils persönlich/teils durch Arbeitgeber	18.2%	581
durch Arbeitgeber	42.6%	1359
Anderes	5.3%	170

Tabelle 13: Für den Kursbesuch eingegangene Restriktionen (Mehrfachnennungen möglich)

Keinerlei Schwierigkeiten	51.8%	1654
Kursbesuch teils während der Arbeit, teils in der Freizeit	21.0%	669
Kursbesuch gänzlich während der Freizeit	25.4%	811
Betreuungsperson für die Zeit des Kursbesuchs	8.5%	272
Andere Schwierigkeiten	6.8%	216

Tabelle 14: Wodurch haben die Teilnehmer/innen vom Kurs erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)

Weiterbildungsprogramm der Universität	41.2%	1319
Ausschreibungstext auf Loseblatt (Versand, Aushang, Beilage)	24.5%	785
Persönliche Empfehlung	23.2%	743
Hinweis in berufsverbandsinternen Publikation	17.9%	573
Hinweis in Zeitung, Zeitschrift, Radio	7.9%	252
Hinweis in betriebsinternen Publikation	5.8%	185
Vorlesungsverzeichnis der Universität	2.5%	79
AGORA Weiterbildungsdatenbank	0.2%	5
Anderes	6.1%	195

Die Items bezüglich dem Ertrag des Kurses konnten mittels einer Faktorenanalyse zu vier Faktoren gruppiert werden:

Tabelle 15: Faktorenanalyse des Kursertrags

Faktor 1: *Erwerb von neuem Wissen*

Einstieg in neues Wissensgebiet
 Einblick in berufs- oder fachverwandtes Gebiet
 Horizontenerweiterung
 Anschluss an neuere Entwicklungen

Faktor 2: *Erwerb und Vertiefung von Wissen in bezug auf die Berufspraxis*

Systematisierung praktisch erworbenen Wissens
 Aktualisierung früher erworbenen Wissens
 Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis
 Vertiefung von Fachwissen
 Lösen von aktuell anstehenden Problemen in der praktischen beruflichen Tätigkeit

Faktor 3: *Nicht berufs- oder fachbezogene Erträge*

Gelegenheit zu persönlichen Kontakten
 Abwechslung im Arbeitsalltag

Faktor 4: *Nutzen in bezug auf Laufbahnaspekte*

Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern
 Bessere Aufstiegschancen
 Berufliche Neuorientierung
 Beruflicher Wiedereinstieg

Abbildung 1

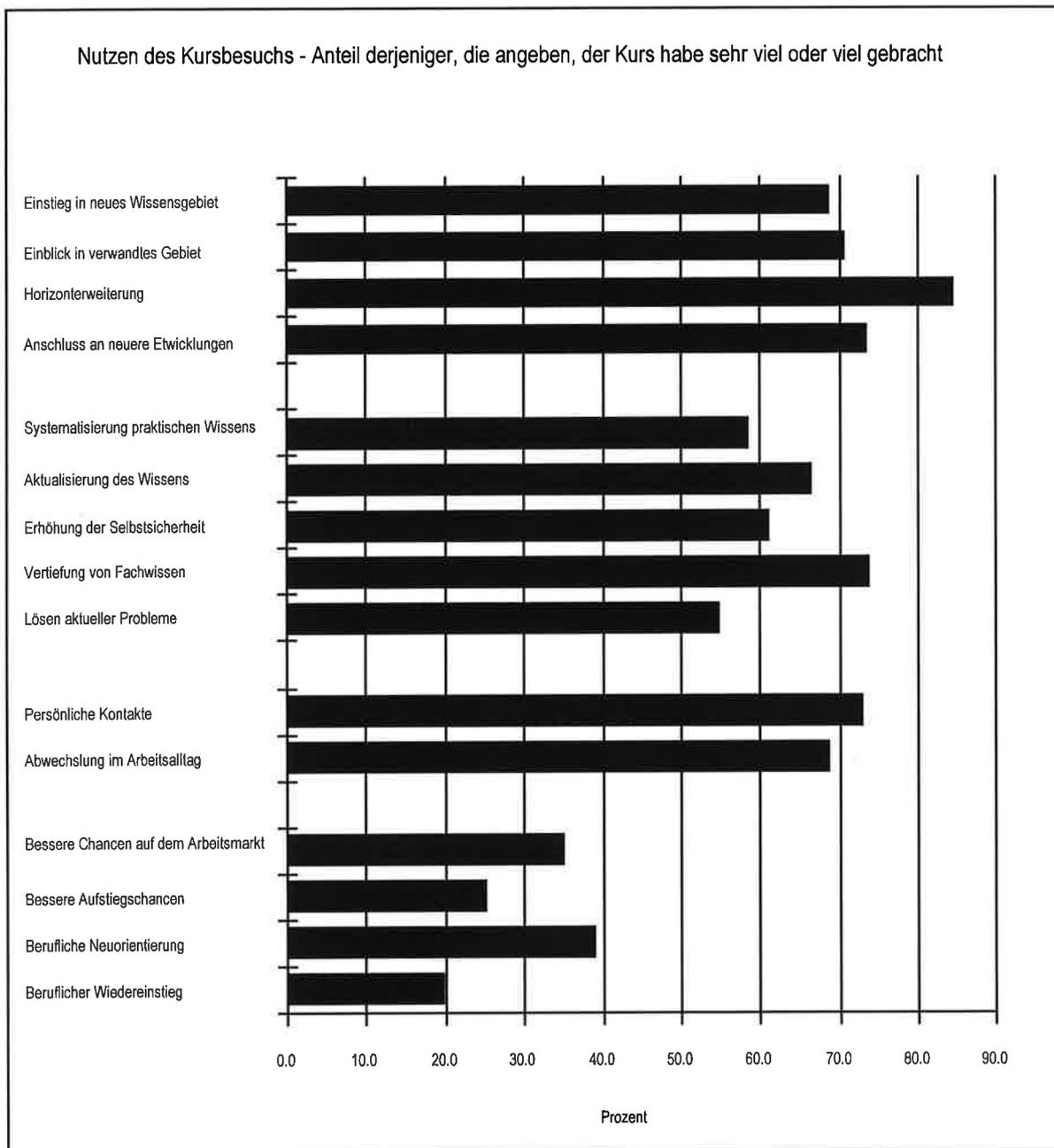


Tabelle 16: Anteil Personen, die dem jeweiligen Aspekt keine Wichtigkeit beimessen**Faktor 1: Erwerb von neuem Wissen**

Einstieg in neues Wissensgebiet	9.8%
Einblick in berufs- oder fachverwandtes Gebiet	14.7%
Horizontenerweiterung	2.8%
Anschluss an neuere Entwicklungen	8.8%

Faktor 2: Erwerb und Vertiefung von Wissen in bezug auf die Berufspraxis

Systematisierung praktisch erworbenen Wissens	11.7%
Aktualisierung früher erworbenen Wissens	9.5%
Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis	11.0%
Vertiefung von Fachwissen	5.0%
Lösen von aktuell anstehenden Problemen in der praktischen beruflichen Tätigkeit	10.4%

Faktor 3: Nicht berufs- oder fachbezogene Erträge

Gelegenheit zu persönlichen Kontakten	6.7%
Abwechslung im Arbeitsalltag	23.6%

Faktor 4: Nutzen in bezug auf Laufbahnaspekte

Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern	45.1%
Bessere Aufstiegschancen	50.3%
Berufliche Neuorientierung	52.5%
Beruflicher Wiedereinstieg	64.9%

Tabelle 17: Beurteilung der organisatorischen Aspekte des Kurses (Angaben in Prozent)

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	N
Erreichbarkeit des Kurslokals	58.0	33.1	7.6	1.3	4868
Eignung der Kursräume	41.5	44.3	12.2	2.0	4846
Zeitliche Organisation	45.1	48.3	5.7	1.0	4841

Tabelle 18: Beurteilung der methodisch-didaktischen Aspekte des Kurses (Angaben in Prozent)

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	N
Inhaltlicher Aufbau des Kurses	44.1	50.3	4.8	0.8	4817
Verhältnis von Stoffmenge und Zeit	27.0	56.2	14.7	2.0	4801
Fachliche Kompetenz der Lehrenden	67.5	30.5	1.8	0.2	4769
Die Fähigkeiten der Lehrenden hinsichtlich:					
- Sprache (Verständlichkeit)	60.1	35.8	3.6	0.6	4800
- der Vermittlung wesentlicher Sachverhalte	49.3	43.2	6.5	1.0	4772
- zielgerichtetem Vorgehen	42.1	46.3	10.2	1.4	4744
- Gestaltung eines angenehmen Arbeitsklimas	59.6	35.5	4.4	0.5	4770
Unterrichtsformen und Arbeitsmethoden	34.6	54.0	9.8	1.5	4728
Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung	42.9	41.8	13.4	1.9	4799
Kursunterlagen	33.9	50.9	12.7	2.6	4703
Die Abstimmung der Kursblöcke aufeinander	34.7	57.2	7.1	1.0	2592

Tabelle 19: Hat sich der Kursbesuch insgesamt gelohnt? (Angaben in Prozent)

	hat sich sehr gelohnt	hat sich eher gelohnt	hat sich eher nicht gelohnt	hat sich gar nicht gelohnt	N
Bezüglich des persönlichen Wissenszuwachses	59.0	35.2	5.1	0.7	4839
Bezüglich des Nutzens für den beruflichen Alltag	36.7	49.6	11.6	2.1	4704

Tabelle 20: Würden Sie den Kursbesuch ändern empfehlen?

Ja, ohne Einschränkung	69.2%	3243
Ja, mit Einschränkungen	28.4%	1332
Nein	2.3%	109

Tabelle 21: Hätten Sie auch anderswo die Möglichkeit gehabt, einen ähnlichen Kurs zu absolvieren? (Mehrfachnennungen möglich)

Nein	85.0%	4075
Ja, zu gleichen Bedingungen	5.8%	278
Ja, mit höherem finanziellen Aufwand	5.2%	249
Ja, mit höherem zeitlichen Aufwand	4.4%	213
Ja, mit anderen Schwierigkeiten	3.9%	187

Fragebogen zur Evaluation der universitären Weiterbildung

Veranstaltungstitel:

Hochschule:

BBW Kursnummer:

Modul:

 ID

Dieser Fragebogen wendet sich an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der im Rahmen der Sondermassnahmen zugunsten der universitären Weiterbildung vom Bundesamt für Bildung und Wissenschaft finanzierten Kurse.

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

Bitte lesen Sie bei den Fragen zunächst die Antwortmöglichkeiten durch und antworten Sie erst dann. Die folgenden Symbole erleichtern Ihnen die Beantwortung:

Bitte ankreuzen

Bitte Zahl angeben

 0 3

Bitte nicht ausfüllen

A. Fragen zur Person

1. Geburtsdatum

Bitte hier das **genaue** Geburtsdatum eintragen.....

Tag:

Monat:

Jahr:

ID

Wenn Sie im Rahmen dieses Kurses den Fragebogen bereits in einem anderen Kursblock ausgefüllt haben, so müssen Sie die Fragen in Teil A bis D nicht noch einmal beantworten. Sie können direkt mit Teil E *Kursevaluation* auf Seite 8 weiterfahren. Wir bitten Sie aber unbedingt, Ihr genaues Geburtsdatum anzugeben, damit wir die einzelnen von Ihnen ausgefüllten Fragebogen als zur selben Person gehörend zusammenfassen können.

 ID

2. Welches ist Ihre gegenwärtige Wohngemeinde?

Bitte hier die Postleitzahl Ihrer Wohngemeinde eintragen.....

001

3. Geschlecht

Männlich..... 1Weiblich..... 2

002

RZ-DE3800.01

B. Fragen zur Aus- und Weiterbildung

4.a) An welchen der folgenden Institutionen haben Sie nach der obligatorischen Schulzeit einen Ausbildungsabschluss erworben?

(Bitte **alle** Ausbildungsabschlüsse angeben – Nachdiplomabildungen allerdings nicht hier, sondern erst in Frage 6 angeben.)

Betriebliche Berufslehre oder Berufsschule.....	<input type="checkbox"/> 1	003
Maturitätsschule.....	<input type="checkbox"/> 1	004
Meisterdiplom, Eidg. Fachausweis oder Gleichwertiges.....	<input type="checkbox"/> 1	005
Kaderschule SRK.....	<input type="checkbox"/> 1	006
Technikerschulen (TS).....	<input type="checkbox"/> 1	007
Höhere Fachschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (SASSA/SAH).....	<input type="checkbox"/> 1	008
Höhere Fachschule für Gestaltung (HFG).....	<input type="checkbox"/> 1	009
Höhere Hauswirtschaftliche Fachschule (HHF).....	<input type="checkbox"/> 1	010
Höhere Technische Lehranstalt (HTL).....	<input type="checkbox"/> 1	011
Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (HWV).....	<input type="checkbox"/> 1	012
Primar- oder Mittellehrerseminar (höheres Lehramt siehe Nachdiplomstudien).....	<input type="checkbox"/> 1	013
Hochschule/Universität (Lizentiat, Diplom oder Staatsexamen).....	<input type="checkbox"/> 1	014
Anderes, was: _____	<input type="checkbox"/> 1	015

4.b) Fachbereich des in der vorangehenden Frage angegebenen *höchsten* Abschlusses?

Bitte geben Sie hier den Fachbereich (z.B. Geographie, Informatik, Krankenpflege, Maschineningenieurwesen) an, in dem Sie den höchsten Abschluss erworben haben. Hochschulabsolvent/inn/en bitte nur das **Hauptfach** angeben:

_____	<input type="checkbox"/>	016
_____	<input type="checkbox"/>	017

4.c) Wieviele Jahre liegt dieser Abschluss zurück?

0-1 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 1	8-9 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 5	
2-3 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 2	10-14 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 6	
4-5 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 3	15-20 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 7	
6-7 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 4	Mehr als 20 Jahre.....	<input type="checkbox"/> 8	018

5. Haben Sie eine der folgenden Nachdiplomabildungen abgeschlossen, zur Zeit begonnen oder konkret geplant? (Bitte für jede Nachdiplomausbildung eine Nennung)

	geplant	begonnen	abgeschlossen	nein	
Doktorat.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	019
Nachdiplomstudium an einer Hochschule (Mindestdauer ein Semester).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	020
Diplom für das Höhere Lehramt.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	021
Spezialarzt-, Psychotherapie-, Anwaltsausbildung u.ä...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	022

	geplant	begonnen	abgeschlossen	nein	
Nachdiplomstudium an einer höheren Fachschule (HWV, HTL, HHF, u.ä.).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	023
Betriebsinterne Ausbildung (Mindestdauer 6 Monate).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	024
Anderes, was: _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3		025

Ausser den in Frage 6 genannten Nachdiplomausbildungen, die mindestens ein Semester bzw. 6 Monate dauern, gibt es auch Weiterbildungskurse kürzerer Dauer. Die folgenden **Fragen 6 und 7** beziehen sich auf **alle Nachdiplomausbildungen oder Weiterbildungskurse**, unabhängig von ihrer Dauer. Davon auszugrenzen sind allerdings reine Freizeitkurse (z.B. Kochkurse), da wir uns nur für die **berufliche Weiterbildung** interessieren.

6. Wie oft haben Sie bisher Weiterbildungskurse der folgenden Anbieter besucht?

(Bitte jede Alternative bewerten)

	regelmässig seit meinem Ausbildungs- abschluss	regelmässig, während mindestens einem Jahr	einen oder unregelmässig einige einzelne Kurse	nie	
Innerbetriebliche Kurse.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	026
Berufsverbände (z.B. SIA, SKV, SEV).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	027
Gemeinnützige Organisationen (z.B. Rotes Kreuz, kirchliche Institutionen, Ausländerorganisationen).	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	028
Private Schulen (z.B. private Sprachschulen, Informatikschulen, Managementschulen).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	029
Anderer private Anbieter, welche: _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3		030

Hochschulen (ETH, Universitäten).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	031
Höhere Fachschulen (z.B. HTL, HWV, HFG, HHF)..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	032
Anderer öffentliche Anbieter, welche: _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3		033

Kongresse und Tagungen verschiedener Anbieter...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	034

7. Wieviele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten für Ihre berufliche Weiterbildung eingesetzt?

Anzahl Tage..... **035**

C. Fragen zur Beschäftigungssituation

8. Sind Sie zur Zeit erwerbstätig? (Auch teilzeitliche und/oder befristete Erwerbstätigkeit, z.B. als Praktikant/in, Assistent/in, freie/r Mitarbeiter/in u.ä.)

(Bitte nur eine Antwort)

- Ja..... 1
- Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit..... 2 ➔ weiter mit Frage 14
- Nein, ich habe aber definitiv eine Stelle zugesichert..... 3 ➔ weiter mit Frage 14
- Nein, ich verzichte zugunsten einer Ausbildung auf eine Erwerbstätigkeit..... 4 ➔ weiter mit Frage 14
- Nein, ich verzichte aus anderen Gründen, nämlich: _____ 5 ➔ weiter mit Frage 14

036

9. Welches ist Ihr Beschäftigungsgrad?

(Haupt- und Nebenbeschäftigungen zusammengenommen)

Mein Beschäftigungsgrad ist..... %

037

Bitte die folgenden Fragen 10 bis 13 nur in bezug auf Ihre Hauptbeschäftigung beantworten

10. In welchem Bereich üben Sie Ihre Hauptbeschäftigung aus?

(Bitte nur eine Antwort)

a) Hochschulbereich

- Lehre, Forschung..... 01 Anderes, nämlich: _____ 03
- Hochschulverwaltung..... 02

b) Übriges Schulwesen

- Maturitätsmittelschule..... 04 Sekundar-, Bezirksschule..... 07
- Andere Höhere Mittel- oder Fachschule (Seminar, HTL, HWV, usw.)..... 05 Andere Schultypen..... 08
- Gewerbeschule, Berufsschule..... 06 Schulverwaltung..... 09

c) Rechtswesen

- Advokatur, Notariat..... 10 Anderes, nämlich: _____ 12
- Gericht..... 11

d) Information und Kultur

- Zeitung, Zeitschrift, usw..... 14 Bibliothek, Archiv, Dokumentationsstelle 18
- Radio, Fernsehen..... 15 Museum..... 19
- Verlag..... 16 Theater, Film..... 20
- Heimatschutz, Denkmalpflege, Archäologische Dienste..... 17 Anderes, nämlich: _____ 21

weitere Bereiche siehe nächste Seite

e) Gesundheitswesen

- Spital, Klinik..... 23 Spitalverwaltung..... 25
- Aerztliche Praxis, Apotheke u.ä..... 24 Anderes, nämlich: _____ 26

f) Pädagogische, psychologische und soziale Dienste

- Heime..... 28 Oeffentliche Berufsberatung..... 31
- Sozialarbeit, Fürsorge..... 29 Private psychologische Dienstleistungen/
Beratungsstellen..... 32
- Oeffentliche psychologi. Beratungsstellen
(Schulpsych.Dienst, Jugendberatung)..... 30 Anderes, nämlich: _____ 33

g) Land- und Forstwirtschaft

- Landwirtschaft..... 35 Forstwirtschaft..... 36

h) Privatwirtschaft: Industrie

- Chemische Industrie..... 38 Nahrungs- und Genussmittelindustrie..... 41
- Metall-, Maschinen-, Elektroapparate-
Industrie..... 39 Bauwirtschaft..... 42
- Uhrenindustrie..... 40 Architektur-, Planungs-, Ingenieurbüros 43
- Anderes, nämlich _____ 44

i) Privatwirtschaft: Dienstleistungen (Architektur-, Planungs- und Ingenieurbüros: siehe unter h)

- Handel und Transport
(ohne öffentliche Transporte)..... 45 Unternehmens-, Personalberatung..... 50
- Banken..... 46 Werbung, Public Relations..... 51
- Versicherungen (inkl. Kranken- und
Unfallversicherung)..... 47 Markt- und Meinungsforschung..... 52
- Gastgewerbe, Tourismus (Hotellerie etc.)... 48 Treuhand, Revision..... 53
- EDV-Firmen..... 49 Umweltberatungsbüros..... 54
- Anderes, nämlich: _____ 55

k) Öffentliche Dienste und öffentliche Unternehmen

- Allgemeine öffentliche Verwaltung (soweit nicht in anderen Rubriken erfasst)..... 56
- Öffentliche Unternehmen (PTT,SBB; inkl. Privatbahnen,Swissair,Elektrizitätsgesellschaften etc.). 57
- Anderes, nämlich: _____ 58

l) Kirchlicher Dienst

- Pfarrämter..... 61 Anderes, nämlich: _____ 62

m) Verbände und Organisationen

- Arbeitgeber-,Arbeitnehmer-,Berufsverbände 63 Internationale Organisationen..... 66
- Gemeinnützige Organisationen..... 64 Anderes, nämlich: _____ 67
- Kulturelle und wissenschaftliche
Organisationen..... 65

n) Falls Sie sich nirgends einreihen können: _____

038

11. Sind Sie in einer öffentlichen Institution oder in einem privaten Unternehmen tätig?

(Bitte nur eine Antwort)

- In einer öffentlichen Institution..... 1
- In einem privaten Unternehmen..... 2
- In einer anderen Institution, nämlich: _____ 3

039

12. Wieviele Personen beschäftigt die Institution oder Firma insgesamt?

(Bitte nur eine Antwort – falls Sie beim Bund {Kanton oder Gemeinde} angestellt sind, die Gesamtzahl der beim Bund {Kanton oder Gemeinde} Beschäftigten angeben)

- | | | | |
|---------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 1-4 Personen..... | <input type="checkbox"/> 1 | 50-99 Personen..... | <input type="checkbox"/> 5 |
| 5-9 Personen..... | <input type="checkbox"/> 2 | 100-499 Personen..... | <input type="checkbox"/> 6 |
| 10-19 Personen..... | <input type="checkbox"/> 3 | 500 oder mehr Personen..... | <input type="checkbox"/> 7 |
| 20-49 Personen..... | <input type="checkbox"/> 4 | Weiss nicht..... | <input type="checkbox"/> 8 |

040

13. Haben Sie vorwiegend eine Direktionsfunktion, Kaderfunktion oder ausführende Funktion?

(Bitte nur eine Antwort)

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| Direktionsfunktion..... | <input type="checkbox"/> 1 |
| Kaderaufgaben, Ausbilder/in..... | <input type="checkbox"/> 2 |
| Ausführungsaufgaben..... | <input type="checkbox"/> 3 |
| Weiss nicht..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| Ich bin selbständig erwerbend..... | <input type="checkbox"/> 5 |

041

D. Fragen zum Weiterbildungskurs, den Sie besucht haben

14. Steht dieser Kursbesuch für Sie in einem organisierten Zusammenhang?

(Bitte nur eine Antwort)

- | | |
|---|----------------------------|
| Nein..... | <input type="checkbox"/> 1 |
| Ja, der Kurs ist Bestandteil eines universitären Nachdiplomstudiums, das den Besuch anderer Kurse mit einschliesst..... | <input type="checkbox"/> 2 |
| Ja, der Kurs ist Bestandteil einer betriebsinternen Weiterbildung..... | <input type="checkbox"/> 3 |
| Ja, der Kurs ist Bestandteil einer berufsverbandsinternen Weiterbildung..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| Ja, der Kurs ist Bestandteil eines persönlichen, längerfristigen Weiterbildungsplans..... | <input type="checkbox"/> 5 |
| Ja, anderes: _____ | <input type="checkbox"/> 6 |

042

15. Wie finanzieren Sie diesen Kurs?

(Bitte nur eine Antwort)

- | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Persönlich..... | <input type="checkbox"/> 1 | Durch den Arbeitgeber..... | <input type="checkbox"/> 3 |
| Teils persönlich, teils durch den Arbeitgeber | <input type="checkbox"/> 2 | Anderes, nämlich: _____ | <input type="checkbox"/> 4 |

043

16. Haben Sie besondere Restriktionen oder Schwierigkeiten in Kauf nehmen müssen, um diesen Kurs besuchen zu können?

(Sie können **mehrere** Antwortmöglichkeiten ankreuzen)

- Ich habe keinerlei Schwierigkeiten oder Restriktionen in Kauf nehmen müssen..... 1 044
- Ich besuche diesen Kurs *teilweise* während meiner Freizeit, bzw. ich werde an meiner Arbeitsstelle für die Zeit des Kursbesuchs nur *teilweise* entlastet..... 1 045
- Ich besuche diesen Kurs *gänzlich* während meiner Freizeit, bzw. ich werde an meiner Arbeitsstelle für die Zeit des Kursbesuchs *gar nicht* entlastet..... 1 046
- Ich musste jemanden suchen, der meine ausserberuflichen Betreuungsaufgaben (Kinder-, Krankenbetreuung) übernimmt..... 1 047
- Andere Restriktionen oder Schwierigkeiten, welche: _____ 1 048
- _____

17. Wie haben Sie von diesem Kurs erfahren?

(Sie können **mehrere** Antwortmöglichkeiten ankreuzen)

- Weiterbildungsprogramm der Universität..... 1 049
- Vorlesungsverzeichnis der Universität..... 1 050
- Ausschreibungstext auf Loseblatt (Versand, Aushang, Beilage)..... 1 051
- Hinweis in berufsverbandsinternen Publikationen oder Rundschreiben..... 1 052
- Hinweis in betriebsinternen Publikationen oder Rundschreiben..... 1 053
- AGORA-Weiterbildungsdatenbank..... 1 054
- Hinweis in Zeitung, Zeitschrift, Radio..... 1 055
- Persönliche Empfehlung..... 1 056
- Auf andere Weise, nämlich: _____ 1 057

E) Kursevaluation

18. Handelt es sich um einen mehrteiligen Kurs mit Blöcken, die auch einzeln besucht werden können?

Nein..... 1 ➔ weiter mit Frage 20
 Ja..... 2

058

19. Wieviele einzelne Kursblöcke haben Sie bisher besucht?

Anzahl besuchte Kursblöcke (inkl. den derzeit besuchten).....

059

20. Was hat Ihnen dieser Kurs (Kursblock) hinsichtlich der folgenden Aspekte gebracht?

(Bitte **jeden** Aspekt bewerten – wenn ein Aspekt für Sie wenig oder gar keine Bedeutung hat, kreuzen Sie bitte die letzte Kolonne an)

	sehr viel	viel	wenig	gar nichts	Aspekt für mich unwichtig	
Anschluss an neuere Entwicklungen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	060
Einstieg in ein neues Wissensgebiet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	061
Einblick in ein berufs- bzw. fachverwandtes Gebiet..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	062
Vertiefung von Fachwissen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	063
Aktualisierung von früher erworbenem Wissen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	064
Systematisierung von <i>praktisch</i> erworbenem Wissen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	065
Erhöhung der Selbstsicherheit in der Berufspraxis...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	066
Lösen von aktuell anstehenden Problemen in der praktischen beruflichen Tätigkeit.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	067
Horizontenerweiterung.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	068
Gelegenheit zu persönlichen Kontakten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	069
Abwechslung im Arbeitsalltag.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	070
Beruflicher Wiedereinstieg.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	071
Berufliche Neuorientierung.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	072
Bessere Aufstiegschancen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	073
Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	074
Anderes, was: _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	075

21. Wie beurteilen Sie die organisatorischen Aspekte des Kurses (Kursblocks)?

(Bitte jeden Aspekt bewerten)

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	
Die Erreichbarkeit des Kurslokals.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	076
Die Eignung der Kursräume.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	077
Die zeitliche Organisation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	078
Anderes, was: _____	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	079

22. Wie beurteilen Sie die methodisch-didaktischen Aspekte des Kurses (Kursblocks)?

(Bitte jeden Aspekt bewerten)

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	
Den inhaltlichen Aufbau des Kurses.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	080
Das Verhältnis von Stoffmenge und Zeit.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	081
Die fachliche Kompetenz der Lehrenden.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	082
Die Fähigkeiten der Lehrenden hinsichtlich:					
- Sprache (Verständlichkeit).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	083
- der Vermittlung wesentlicher Sachverhalte.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	084
- zielgerichtetem Vorgehen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	085
- der Gestaltung eines angenehmen Arbeits- bzw. Lernklimas.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	086
Die Unterrichtsformen und Arbeitsmethoden.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	087
Die Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung des Kursgeschehens.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	088
Die Kursunterlagen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	089

Falls dieser Kurs aus einzelnen Kursblöcken besteht:

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	
Wie beurteilen Sie die gegenseitige Abstimmung der einzelnen Kursblöcke.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	090

Wenn Sie einen oder mehrere der obengenannten Aspekte als *eher schlecht* oder *schlecht* eingestuft haben, oder wenn es andere Aspekte gibt, mit denen Sie nicht zufrieden waren, würden Sie diese bitte kurz erläutern?

23. Insgesamt gesehen, hat sich der Besuch dieses Kurses (Kursblocks) für Sie gelohnt?

(Bitte beide Aspekte bewerten)

	hat sich sehr gelohnt	hat sich eher gelohnt	hat sich eher nicht gelohnt	hat sich gar nicht gelohnt	
Bezüglich Ihres persönlichen Wissenszuwacheses.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	091
Bezüglich des Nutzens für Ihren beruflichen Alltag.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	092

24. Würden Sie diesen Kurs (Kursblock) anderen empfehlen?

(Bitte nur eine Antwort)

Ja, ohne Einschränkung.....	<input type="checkbox"/> 1	
Ja, mit Einschränkungen. Welchen?:		<input type="checkbox"/> 2
Nein, Begründung:		<input type="checkbox"/> 3

25. Hätten Sie auch andere Möglichkeiten gehabt, einen in bezug auf Inhalt und Zielsetzung gleichartigen oder ähnlichen Kurs (Kursblock) an einer anderen Institution zu besuchen?

(Sie können mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen)

Nein.....	<input type="checkbox"/> 1	☛ weiter mit Frage 26	094
Ja, zu ungefähr gleichen Bedingungen.....	<input type="checkbox"/> 1		095
Ja, aber nur mit höherem zeitlichen Aufwand in bezug auf die Erreichbarkeit des Kursortes.....	<input type="checkbox"/> 1		096
Ja, aber nur mit höherem finanziellen Aufwand.....	<input type="checkbox"/> 1		097
Ja, aber nur mit anderen Schwierigkeiten, welchen: _____	<input type="checkbox"/> 1		098

Falls ja, welche Institution bietet Ihres Wissens einen gleichartigen oder ähnlichen Kurs (Kursblock) an?

(Sie können mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen)

Mein Betrieb.....	<input type="checkbox"/> 1	099
Berufsverbände (z.B. SIA, SKV, SEV).....	<input type="checkbox"/> 1	100
Gemeinnützige Organisationen (z.B. Rotes Kreuz, kirchliche Institutionen).....	<input type="checkbox"/> 1	101
Private Schulen (z.B. private Sprachschulen, Informatikschulen, Managementschulen).....	<input type="checkbox"/> 1	102
Andere private Anbieter, welche: _____	<input type="checkbox"/> 1	103
Andere Hochschulen (Universitäten, ETH).....	<input type="checkbox"/> 1	104
Höhere Fachschulen (z.B. HTL, HWV, HFG, HHF).....	<input type="checkbox"/> 1	105
Andere öffentliche Anbieter, welche: _____	<input type="checkbox"/> 1	106

26. Wird für den Besuch dieses Kurses ein Zertifikat (d.h. nicht nur eine Teilnahmebescheinigung, sondern ein Ausweis über erbrachte Studienleistungen) abgegeben?

(Bitte nur eine Antwort)

Ja..... 1 Nein..... 2 **107**

Falls ja, haben Sie die Absicht, dieses Zertifikat zu erwerben?

Ja..... 1 Nein..... 3
Ja, eventuell..... 2 **108**

Falls nein, müsste es Ihrer Ansicht nach diese Möglichkeit geben?

Ja..... 1 Nein..... 2 **109**

110

27. An dieser Stelle möchten wir Ihnen Raum lassen für Bemerkungen, Hinweise, Anliegen, die im Fragebogen nicht erfasst wurden. Ausserdem sind wir daran interessiert zu erfahren, ob Sie noch andere Weiterbildungsbedürfnisse haben, die zur Zeit von keiner Institution abgedeckt werden.

Datum:

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!