

Berichte aus der Psychologie

**Michael Krämer, Siegfried Preiser,  
Kerstin Brusdeylins (Hrsg.)**

**Psychologiedidaktik und Evaluation XII**

Dem Wunsch mehrerer Autorinnen und Autoren folgend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, wenn in den folgenden Beiträgen entweder nur die männliche oder nur die weibliche Sprachform genutzt wird, so sind jeweils beide Geschlechter gemeint. Es geschieht ausschließlich der besseren Lesbarkeit halber.

Um den Datenschutz zu wahren, wurde auf die Veröffentlichung der Autorenadressen verzichtet. Wenn Sie Kontakt zu einer Autorin oder einem Autor aufnehmen wollen, schreiben Sie bitte eine e-mail an folgende Adresse. Der Herausgeber leitet Ihren Wunsch gerne weiter: [kraemer@fh-muenster.de](mailto:kraemer@fh-muenster.de)

# **Inhalt**

## **Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie – Grundlegende Konzepte**

MICHAEL KRÄMER

Novellierung des Psychotherapeutengesetzes – Anmerkungen zum  
Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit 3

ELMAR SOUVIGNIER

„Aktivieren ist besser als Erklären!(?)“ 11  
Einstellungen zum Lehren und deren Bedeutung

JULIA MENDZHERITSKAYA, SABINE FABRIZ, MIRIAM HANSEN,  
NICOLA REIMANN, JAMIE THOMPSON, MALCOLM MURRAY,  
JULIE RATTRAY UND TETI DRAGAS

Förderung der Reflexion über eigene Lehre durch interkulturellen  
kollegialen Austausch im Rahmen von hochschuldidaktischen  
Weiterbildungsprogrammen in Deutschland und England 19

MARIA TULIS

Da ist immer noch Luft drin! Zur Notwendigkeit einer 27  
didaktischen Konzeption kognitiver Umstrukturierungsprozesse  
im Psychologieunterricht

JONATHAN BARENBERG UND STEPHAN DUTKE

Drei Untersuchungen zum Testeffekt – drei Perspektiven 37  
auf das Konzept evidenzbasierter Lehre im Lehramtsstudium

GESA UHDE, BARBARA THIES, HANNAH PERST UND LENA HANNEMANN

Kompetenzorientierte Beratungs- und Begleitstrukturen 45  
im Lehramtsstudium: Selbstreflexionskompetenzen und  
Classroom-Management-Strategien fördern

PAUL HINNERSMANN

Warum mache ich das? Und warum ist diese Frage wichtig? 55  
Ein Workshop zur Motivationspsychologie für Psychologielehrkräfte

ULI SANN UND FRANK UNGER

Konzeption und Weiterentwicklung einer wissenschaftlichen 63  
Weiterbildungsveranstaltung zum „Umgang mit herausfordernden  
Situationen“ in der öffentlichen Verwaltung

## **Psychologie studieren in unterschiedlichen Institutionen**

UTE-REGINA ROEDER UND SARAH-INES MEUDT Psychologie studieren nach Bologna	73
MICHAELA ZUPANIC, JAN P. EHLERS, STEFAN J. TROCHE Auswahlgespräche im Gutachter-Tandem für den Bachelorstudiengang Psychologie der Universität Witten/Herdecke	79
NINA ZEUCH, LENA KEGEL, MARLENE MERTENS UND LEONIE SCHRÖDER Partizipative Elemente bei der Gestaltung von Lehre am Institut für Psychologie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster	89
ROBERT GASCHLER UND STEFAN STÜRMER Erfahren und Üben im Browserfenster – Interaktives Lernen im B.Sc. Psychologie an der FernUniversität	99
SIEGFRIED PREISER UND TIMO STORCK Die Psychologische Hochschule Berlin – ein Ort für die Diversität von Themen, Methoden und Menschen	107

## **Psychologie im Kontext der Berufs- und Allgemeinbildung**

GISLINDE BOVET Psychologische Bildung für Schülerinnen und Schüler	113
PAUL GEORG GEIß <i>Psychological literacy</i> als Ziel des Psychologiestudiums und des Psychologieunterrichts	121
NADJA BADR Beiträge des Psychologieunterrichts zur allgemeinen Bildung auf der Sekundarstufe II	131
HANS-PETER NOLTING Leitlinien psychologischer Allgemeinbildung	139
DAVID FRAISSL Psychologische Bildung: Für eine autonomieorientierte Psychologievermittlung – ein erster Entwurf	145

## **Lehren und Lernen - Praxiskonzepte**

MARKUS GERTEIS

Aufbau einer wissenschaftlichen Haltung in der Ausbildung  
von angehenden Lehrpersonen 155

BASTIAN HODAPP

„Weniger Referate!“ – Eine empirische Untersuchung zu  
Brainwalking, Thesenpapier, Forschungswerkstatt und Rollenspiel 165

GUIDO BREIDEBACH

Eine Didaktik der differenzierten Individualisierung 173

NATALIE ENDERS

Förderung selbstregulatorischer Fähigkeiten in einem E-Learningseminar  
für Lehramtsstudierende 183

SINA SCHÜRER, BEA BLOH, STEFANIE VAN OPHUYSEN UND  
LARS BEHRMANN

Vermittlungsstrategien zum Forschenden Lernen in der Lehrerbildung –  
Was nutzt der Nutzen? 191

STEFAN ZIMMERMANN, PATRICK MÜLLER UND THOMAS BÄUMER

Projektbasierte Methodenlehre als Plattform zur  
Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragestellungen 201

MIRJAM BRÄBLER

Interdisziplinäre Nachhaltigkeitsbildung –  
Eine große Chance für angehende Psycholog\*innen 209

ULRIKE STARKER

Nachhaltigkeitskompetenz fördern durch „Gaming“ –  
ein interdisziplinäres Lehr-Lern-Projekt 217

LARS BEHRMANN

Die Förderung diagnostischer Kompetenzen von Lehrkräften –  
Ein theoriebasiertes Seminarkonzept mit praktischen Übungen 227

LARS HAUTEN UND INGO JUNGCLAUSSEN

Kasuistik im Verfahrensdiallog (KiV) – Neue didaktische Wege in der  
verfahrensdialogischen Psychotherapie-Ausbildung am Institut für  
Psychologische Psychotherapie Berlin (*ppt*) 237

MONIKA SKLORZ-WEINER	
Die Vermittlung von Grundlagen eines professionellen Therapeut-Klient-Verhältnisses im Rahmen des Psychologieunterrichts an einer Berufsfachschule für Atem-, Sprech- und Stimmlehrer/innen	245
KERSTIN BRUSDEYLINS	
Psychoedukation und Schmerzbewältigung in der multimodalen Schmerztherapie	253
AILEEN WOSNIAK	
Entwicklung und Evaluation einer Intervention für Kindergartenfachkräfte zur Förderung des Emotionswissens von Kindern	261
MARKUS KNÖPFEL, TIM KÖHLER UND FRANK MUSOLESI	
Handlungsempfehlungen für die Durchführung von Problem-Based Learning (PBL) auf Basis der Lehrevaluationsergebnisse	265
ANITA KNÖFERLE UND DOROTHEA DORNHEIM	
Entwicklungsförderliche sprachliche Intervention – ein Theorie-Praxis-Seminar für Studierende mit Unterrichtsfach Psychologie	273
BRIGITTE STEINHEIDER, VIVIAN HOFFMEISTER AND JAMES MCKENZIE	
Combining Team-based Learning with Creativity to Increase Learner Engagement in a Non-Traditional Graduate I/O Psychology Program	281
ARISTI BORN	
Mit Psychologie und Praxiserfahrung ins Lernen starten: Die Projektwerkstatt als neues Lernformat im Studiengang Soziale Arbeit	289

## **Evaluation der Lehre**

STEPHAN DUTKE, UTE-REGINA ROEDER UND JONATHAN BARENBERG	
Findet in Psychologie-Lehrveranstaltungen verteiltes Lernen statt? Eine Untersuchung zu Einflussfaktoren und Effekten auf die metakognitive Lernleistung	299
MICHAEL KRÄMER	
Einflussfaktoren auf den Studienerfolg aus subjektiver Perspektive	307
TIMO HERDEL UND SIEGFRIED PREISER	
Trainingskompetenzen – Validierung eines Trainer-Selbstkonzept- Fragebogens und Evaluation eines Trainings	317

## Evaluation des Lernens

INES DEIBL, JÖRG ZUMBACH UND VIOLA GEIGER

Constructive Alignment im Bereich der Pädagogischen Psychologie –  
Entwicklung und Anwendung eines Fragebogens zur Erfassung von  
Constructive Alignment 327

PETIA GENKOVA UND MANUELA BÖCKENFELD

Generation Y und Stressbewältigungsstrategien: Studiert man heute anders? 335

BASTIAN HODAPP

Entwicklung, Erprobung und Evaluierung eines neuen Prüfungsformates  
beim Forschenden Lernen 343

HEIKE M. BUHL, CARLA BOHNDICK, SABRINA BONANATI, CHRISTIAN GREINER,  
JOHANNA HILKENMEIER UND ROBERT KORDTS-FREUDINGER

Fallbasierte Modulabschlussprüfungen zur Verzahnung von  
Theorie und Praxis im Master des Lehramtsstudiums 351

MICHAELA ZUPANIC, STEFAN J. TROCHE, JAN P. EHLERS

Absolvierendenniveau im formativen Progress Test Psychologie:  
Anspruch oder Wirklichkeit? 359

FLORIAN KLAPPROTH

Die Eignung von Mehrfachwahlaufgaben für die Lernverlaufsdiagnostik 369

ANGELIKA TAETZ-HARRER, MICHAELA ZUPANIC UND  
STEFAN J. TROCHE

Was würden Sie tun? - Generieren von Antwortoptionen in der  
Entwicklung eines *Situational-Judgement-Test* zur Erfassung  
sozialer Kompetenzen 377

# **Konzeption und Weiterentwicklung einer wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltung zum „Umgang mit herausfordernden Situationen“ in der öffentlichen Verwaltung**

**Uli Sann und Frank Unger**

Wissenschaftliche Weiterbildung wird neben Forschung und Lehre zunehmend als Kernaufgabe von Hochschulen wahrgenommen. Insbesondere durch den Einsatz empirischer Begleitforschung bieten sich hier besondere Chancen für diesen Weiterbildungstypus. Nach einem kurzen Blick auf den Stand der Weiterbildungsforschung sowie einigen Hinweisen auf mögliche Vorteile einer hochschulischen Weiterbildung wird im Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung die Wechselbeziehung von Informationserhebung einerseits und Konzeption und Durchführung andererseits beleuchtet. Dies geschieht anhand des Beispiels einer Bedarfsanalyse (N=295) in einer öffentlichen Verwaltung, auf deren Basis eine Weiterbildungsveranstaltung entwickelt und durchgeführt wurde. Anschließend wird kurz auf wesentliche Ergebnisse der Veranstaltungsevaluation (N=14) eingegangen, aus denen wiederum Schlussfolgerungen für die weitere Konzeption von entsprechenden Veranstaltungen abgeleitet werden.

## **Der besondere Nutzen von wissenschaftlicher Weiterbildung**

85 % der Teilnehmer\*innen von Weiterbildungsveranstaltungen ziehen eine positive Bilanz (vgl. Seidel und Hartmann, 2011, S. 192, zit. nach Kuper & Schrader, 2013, S. 12). Allerdings sind Schlussfolgerungen aus subjektiven Zufriedenheits- und Nutzeinschätzungen nur bedingt aussagekräftig. Es zeigen sich praktisch keine Effekte der Zufriedenheit und lediglich moderate Effekte der subjektiven Nutzeinschätzung auf tatsächlichen Lernerfolg oder die Anwendung der Lerninhalte in der Praxis (vgl. Alliger et al. 1997, zit. nach Kuper & Schrader, 2013, S. 19). Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Forschung zur Effektivität von Weiterbildung im Gegensatz zur Lehrereffektivitätsforschung (vgl. Hattie, 2009) immer noch vergleichsweise wenig entwickelt ist (vgl. Kuper & Schrader, 2013, S. 17). Dies gilt insbesondere auch für den Bereich der hochschulischen Weiterbildung, obwohl dieser besondere Chancen für einen nachhaltigen Lerntransfer in die Praxis bietet.

Hochschulisch verortete Weiterbildungen weisen einige für einen – auch in der Arbeitsrealität von Teilnehmenden sichtbaren – Lernerfolg günstige Bedingungen auf.



Insbesondere die stärkere Berücksichtigung aktueller – häufig eigener – Forschungsergebnisse, der Vorbildcharakter der wissenschaftlichen Wissensproduktion sowie eine stärkere Unabhängigkeit von äußeren Zwängen sind hier zu nennen. Dazu einige kurze Erläuterungen: (a) Die profunde Kenntnis des aktuellen Forschungsstands ermöglicht eine Inhaltsvermittlung und ein fachliches Handeln entsprechend des jeweiligen „state of the art“. Dies erhöht die Plausibilität von Inhalten, stärkt deren Akzeptanz und erhöht die Nutzungs- und Umsetzungswahrscheinlichkeit. (b) Die wissenschaftliche Wissensproduktion hat u.a. insofern einen Vorbildcharakter, dass sie mit ihren spezifischen Kontroll- und Reflexionsmöglichkeiten eine zentrale Informationsverarbeitung im Gegensatz zu einer eher peripheren begünstigt (Kahne- mann, 2012). Vor dem Hintergrund entsprechender Haltungen und Angehensweisen der sich im hochschulischen Kontext bewegenden Akteur\*innen ergeben sich Freiräume für Reflexion, die die Entwicklung individueller Reflexionskapazitäten bei den Teilnehmenden unterstützen (Schülein & Reitze, 2005, S. 21). (c) Schließlich ist von den Vertreter\*innen hochschulischer Institutionen ebenfalls eine vergleichsweise größere Unabhängigkeit gegenüber internen und externen Machtinteressen (Bourdieu, 1997) sowie Zwängen eines sozial erwünschten oder in erster Linie wirtschaftlichen Kriterien entsprechenden Auftretens auszugehen. Dies erleichtert die Betonung auch unangenehmer, aber für die persönliche oder berufliche Entwicklung hilfreicher Erkenntnisse oder Botschaften.

### **Bedarfsanalyse in einer öffentlichen Verwaltung**

Wissen über Bildungsbedarfe insgesamt sowie über potenzielle Zielgruppen generell ist eine wichtige Grundlage für eine zielgerichtete Planung und Umsetzung von Bildungsangeboten (z.B. Hippel & Tippelt, 2011, S. 802). Im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung sind Bedarfsanalysen seltener anzutreffen als im Erwachsenenbildungsbereich insgesamt. Im Rahmen des durch das BMBF geförderten Projekts „Fulda Bildet Lebensbegleitend“ (FuBiLe) wurden in der öffentlichen Verwaltung eines hessischen Landkreises alle Mitarbeiter\*innen im Rahmen einer Onlinebefragung angeschrieben. Ziel war die Erhebung von relevanten Informationen zur Entwicklung von praxisnahen, bedarfs- und familiengerechten, wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten. Die Datenerhebung fand im Frühjahr 2016 statt. Die Rücklaufquote lag bei ca. 30 Prozent (N=295). Erfragt wurden vor allem Erfahrungen

mit Weiterbildung, Weiterbildungspräferenzen und die Relevanz von Entscheidungskriterien für eine längerfristige, berufliche Weiterbildung. Nach der Onlinebefragung wurden in einem weiteren Schritt die Ergebnisse mit Personalverantwortlichen der Verwaltung in Form qualitativer Expert\*inneninterviews reflektiert.

Im Folgenden sollen einige wesentliche Ergebnisse der Bedarfsanalyse berichtet werden: Insgesamt erscheint Weiterbildung für Mitarbeiter\*innen in der öffentlichen Verwaltung von sehr großer Bedeutung. Als relevante Entscheidungskriterien für die Teilnahme an einer längerfristigen beruflichen Weiterbildung werden insbesondere die Unterstützung des Arbeitgebers sowie eine flexible Zeiteinteilung der Lerneinheiten angegeben. Die Bereitschaft, sich außerhalb der Arbeitszeit weiterzubilden, ist vergleichsweise gering. Nur wenige Mitarbeiter\*innen berichten von Erfahrungen mit „selbstgesteuerten Formaten“, wie z.B. Blended-Learning. Die geäußerte Bereitschaft, an einem Blended-Learning-Format während der Arbeitszeit teilzunehmen, nimmt mit steigendem Alter statistisch bedeutsam ab. Als favorisierte Themen für eine Weiterbildung ergeben sich mit weitem Abstand „Umgang mit schwierigen Situationen“ und „Vertiefung in verwaltungsrechtlichen Fragen“. Einen umfangreichen Überblick über die Gesamtergebnisse der Bedarfsanalyse geben Unger, Werner & Stubbe (2017).

Im Hinblick auf die weitere Konzeption und Entwicklung von wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen wurden folgende Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Bedarfsanalyse abgeleitet: Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote könnten vor allem dann die Mitarbeiter\*innen der Verwaltung erreichen, wenn sie vom Arbeitgeber mitgetragen und ggf. mit diesem entwickelt wurden, wenigstens zum Teil in der Arbeitszeit liegen und insgesamt flexibel sind. Das Engagement des Arbeitgebers scheint hier ein wesentlicher Hebel zu sein. Weiter wäre auf einen „niederschweligen Zugang“ zu achten sowie darauf, dass Dauer und Umfang nicht überfordern. Zudem ist an den tatsächlichen und geäußerten Bedarfen der Mitarbeiter\*innen anzuknüpfen. Sollen Onlineangebote in die Weiterbildung mit einbezogen werden, die ein zeiteffektives und hochgradig flexibles Weiterbildungssetting ermöglichen, müssen sowohl die diesbezüglich geringe Erfahrung als auch entsprechende Vorbehalte berücksichtigt werden. Dazu ist gerade zu Beginn eine größere Unterstützung im Sinne einer guten Orientierung und Anleitung notwendig, damit ein solches Lernarrangement akzeptiert und als hinreichend nützlich eingeschätzt wird. Eine weitergehende

individuelle Lernbetreuung (z.B. Lerncoaching-Angebote) kann wesentlich dazu beitragen, dass positive Erfahrungen mit Onlinesettings gemacht werden. Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen einige Besonderheiten und didaktischen Herausforderungen, die möglicherweise ohne diese Rückmeldungen so nicht in der Planung berücksichtigt würden. Im nächsten Abschnitt wird exemplarisch auf eine konkrete Weiterbildungsveranstaltung und deren didaktisches Konzept eingegangen.

### **Berücksichtigung der Bedarfsanalyse bei der Ableitung eines didaktischen Konzepts**

Für das Pilotmodul eines geplanten Weiterbildungscurriculums auf Masterniveau wurde das in der Bedarfsanalyse am meisten präferierte Thema gewählt und eine Veranstaltung zum „Umgang mit herausfordernden Gesprächs- und Beratungssituationen“ in der öffentlichen Verwaltung konzipiert. Um die erwünschte flexible Zeit- und Ortseinteilung zu ermöglichen, wurde ein Blended-Learning-Angebot entwickelt. Aufgrund der explorierten geringen Erfahrung und der Vorbehalte bezüglich computergestützter Formate, wurde vor Beginn der eigentlichen Weiterbildung eine Einführung in das Konzept und die Funktionsweise der Onlineanteile gegeben. Auch die Onlinephasen selbst wurden engmaschig betreut. In den Präsenzphasen wurde die Möglichkeit zum diesbezüglichen Erfahrungsaustausch eröffnet. Um die Veranstaltung für die Teilnehmenden maximal anschlussfähig zu gestalten, wurde bereits im Rahmen der Beschreibung der Inhalte und der Zugangsvoraussetzungen auf eine transparente Formulierung von Vorbedingungen für eine Modulteilnahme geachtet.

Inhaltlich wurden im Onlineteil relevante Texte bearbeitet und praxisbezogene Fallbeispiele in moderierten Diskussionsforen reflektiert. In den Präsenzmodulen wurden Beratungskompetenzen anhand von vorbereiteten Fallbeispielen der Teilnehmenden geübt und reflektiert. Die gesamte Veranstaltung orientierte sich an konkreten Praxisfällen, die vor allem von den Teilnehmenden selbst eingebracht wurden. Zudem wurden auch „Simulationsklient\*innen“ eingesetzt, was Vorteile im Vergleich zu klassischen Rollenspielübungen (Sann & Herringer, 2012) mit sich bringt. Eine an die Eigenständigkeit der einzelnen Teilnehmenden angepasste „atmende Betreuung“ gewährleistete eine hohe Autonomie und gleichzeitig soziale Eingebundenheit, beides neben dem Kompetenzerleben – welches insbesondere durch individuelle, direkte, wertschätzende Rückmeldung zu unterstützen ist – bedeutsame



Grundmotive (Deci & Ryan, 2012; Schuster, 2017, S. 60ff.) insbesondere im Kontext von Lernen und Lehren. Die Lehrenden selbst übernehmen in diesem Model eher die Rolle von Lernberater\*innen oder Coaches, was einen entsprechenden Erfahrungshintergrund erfordert.

## **Veranstaltungsevaluation**

Die Veranstaltung wurde im Herbst 2017 durchgeführt. Neben einer Evaluation nach der Veranstaltung wurden auch während der Veranstaltung bereits Einschätzungen bezüglich der Umsetzung der in der Bedarfsanalyse erhobenen Faktoren gesammelt. Zusätzlich wurden in einem Follow-up 5 Monate nach Veranstaltungsende nochmals die rückblickenden Einschätzungen sowie die bisherige Umsetzungserfahrung beleuchtet. Von 16 Teilnehmenden nahmen 16 an der Zwischenerhebung, 14 an der Nachbefragung und 11 an der Follow-Up Erhebung teil. Zentrale Ergebnisse der Evaluation seien kurz zusammengefasst: 100 % der Teilnehmenden gaben im Anschluss an die Veranstaltung per Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs sowie einen Zuwachs an Beratungsfähigkeiten an. 79 % erlebten eine veränderte professionelle Haltung und 86 % attestierten sogar eine Veränderung des eigenen professionellen Verhaltens. Immerhin noch 69 % gaben an, auch veränderte Arbeitsergebnisse festgestellt zu haben. Wenngleich es sich auch bei diesen Daten um subjektive Einschätzungen handelt, sind diese deutlich spezifischer als Fragen danach, ob etwas „gefallen“ oder „gebracht“ hat. Es wurde weiterhin eine hohe Wertschätzung durch die Lehrenden empfunden. Atmosphäre und Miteinander wurden durchweg als sehr gut eingeschätzt. Insgesamt positiv wurde die zeitliche Flexibilität eingeschätzt. Auch die Fragen nach dem Interesse an weiteren entsprechenden Weiterbildungen und danach, ob die Weiterbildung weiterzuempfehlen sei, wurden von den Teilnehmenden in hohem Maße bejaht.

Bezogen auf die Onlinelehre wurden die Bemühungen, die Teilnehmenden heranzuführen, von diesen wohlwollend gewürdigt. In der Einschätzung der intensiv betreuten Onlineanteile zeigen die Teilnehmenden jedoch eine gewisse Heterogenität. Die Anforderung an eine höhere Selbstorganisation wird von einigen weiter als deutliche Herausforderung erlebt. Aus einzelnen Äußerungen lässt sich indes die Vermutung ableiten, dass diese Skepsis auch konfundiert ist mit Erwartungen an eine geringere Stofffülle, was in einer fundierten wissenschaftlichen Weiterbildung auf Masterniveau nur begrenzt möglich ist. Abschließend soll demgegenüber eine

exemplarische Äußerung illustrieren, wie sich Einstellungen gegenüber Online-Learning nach dem Erstkontakt mit diesem Format positiv verändern können. Eine Teilnehmerin erläutert im Telefoninterview, dass sie sich zeitnah für einen Online-Masterstudiengang einschreiben möchte: *„Ja, aber ich weiß jetzt, was auf mich zukommt. Ich kann es, das passt auch, ich finde es klasse: (...) also ich hab unterschiedliche Arbeitszeiten, ich kann dann mal morgens einen Teil machen oder nachts, (...). Und ja, den Umgang damit habe ich ja jetzt gelernt bei dem Pilotprojekt. (...) Und jetzt weiß ich ‚das ist genauso machbar‘, sogar fast noch schöner, weil ich mir die Zeit einteilen kann wie es mir am besten passt. Ja. Also das ist das Fazit, dass ich wahrscheinlich weitermache.“*

## **Ausblick**

Für die Teilnahme an einer längerfristigen Weiterbildung ist die Vereinbarkeit mit Berufs- und Privatleben entscheidend. Blended-Learning-Formate sind diesbezüglich ein sinnvoller Ansatz, aber nicht voraussetzungsfrei: Vorbehalte und Ängste bezüglich Online-Anteilen sind zu berücksichtigen. Diese Vorbehalte relativieren sich bei positiven Erfahrungen mit entsprechenden Veranstaltungsformen, wenn diese Konzepte a) anschlussfähig an Vorwissen, Kompetenzen und das berufliche Setting der Teilnehmenden sind, und b) eine individuelle Unterstützung (inhaltlich, wie methodisch) zur Verfügung steht. Von entscheidender Bedeutung für eine nachhaltige Bindung an entsprechende Weiterbildungsformate ist es somit, die Teilnehmenden in angemessener Form mit entsprechenden Erfahrungen zu konfrontieren und ihnen dabei eine erfolgreiche und subjektiv bedeutsame Lernerfahrung zu ermöglichen. Das Erleben von Wertschätzung ist dabei ein weiterer bedeutsamer Faktor. Dies umfasst u.a. die Berücksichtigung und explizite Anerkennung der beruflichen Erfahrungen und der Diversität der Teilnehmenden. Didaktisch geschieht dies z.B. durch den Bezug auf reale Fälle sowie individuelle, respektvolle Rückmeldungen, die Gelungenes loben – jedoch auch suboptimale Verhaltensweisen offen und wertschätzend ansprechen.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass die Chancen der wissenschaftlichen Weiterbildung vor allem darin liegen, nicht nur inhaltlich, sondern auch didaktisch auf wissenschaftlich hohem Niveau arbeiten zu können und damit hochwertige Angebote entwickeln zu können. Eine praxisrelevante Bedarfserhebung, Prozess- und Ergebnisevaluation ist mit einer nachhaltigen Qualitätsüberprüfung und damit auch

tendenziell mit einer Qualitätssicherung und -verbesserung von wissenschaftlicher Weiterbildung verbunden. Die hier für sinnvoll gehaltene Veränderung von Lehrenden hin zu einer beratenden Rolle, erfordert mitunter eine didaktische Neuorientierung, die mit einem zusätzlichen Kompetenzerwerb einhergehen muss.

## **Ausgewählte Literatur**

- Bourdieu, P. (1992). *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Deci, E. L. / Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford handbook of human motivation* (pp. 85-107). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hattie, J. (2008). *Visible Learning*. London: Routledge.
- Hippel, A. v. & Tippelt, R. (2011). Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (5. Aufl.). Wiesbaden: VS, S. 801-812.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Kuper, H. & Schrader, J. (2013). Weiterbildung im Spiegel empirischer Bildungsforschung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 16(1), S. 7-28
- Sann, U. & Heringer, F. (2012). Simulationsklienten in der Sozialen Arbeit. In M. Krämer, S. Dutke & J. Barenberg (Hrsg.), *Psychologiedidaktik und Evaluation IX*. (S. 339-346). Aachen: Shaker Verlag.
- Schüle, J. A. & Reitze, S. (2005). *Wissenschaftstheorie für Einsteiger*. Wien: WUV.
- Schuster, B. (2017): *Pädagogische Psychologie. Lernen, Motivation und Umgang mit Auffälligkeiten*. Berlin & Heidelberg: Springer.
- Unger, F., Werner, E. & Stubbe, M. (2017). *Gestaltung des demografischen Wandels in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel einer Bedarfserhebung zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Fulda: Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW). Verfügbar unter :  
[https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user\\_upload/ZWW/FuBile/Veroeffentlichungen/20171018\\_Auswertung\\_Bedarfserhebung\\_oeff.Verw..pdf](https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/ZWW/FuBile/Veroeffentlichungen/20171018_Auswertung_Bedarfserhebung_oeff.Verw..pdf) (abgerufen am 19.12.2017).