

Messung und Optimierung von Lerntransfer

Nationale Qualitätstagung des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung

6. November 2024, Prof. Dr. Anita Sandmeier



pädagogische hochschule schwyz

HWZ

Die Hochschule für Wirtschaft
in Zürich



Ziel: Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten und dennoch praxistauglichen Fragebogens



Projektdauer: 24 Monate
Februar 2016 – Januar 2018

Ziel: Lerntransfer

Fähigkeit eines Individuums, neu erlerntes Wissen und Verhalten auf den eigenen Arbeitskontext zu übertragen und dort über eine längere Zeit einzusetzen (Baldwin/Ford 1988)

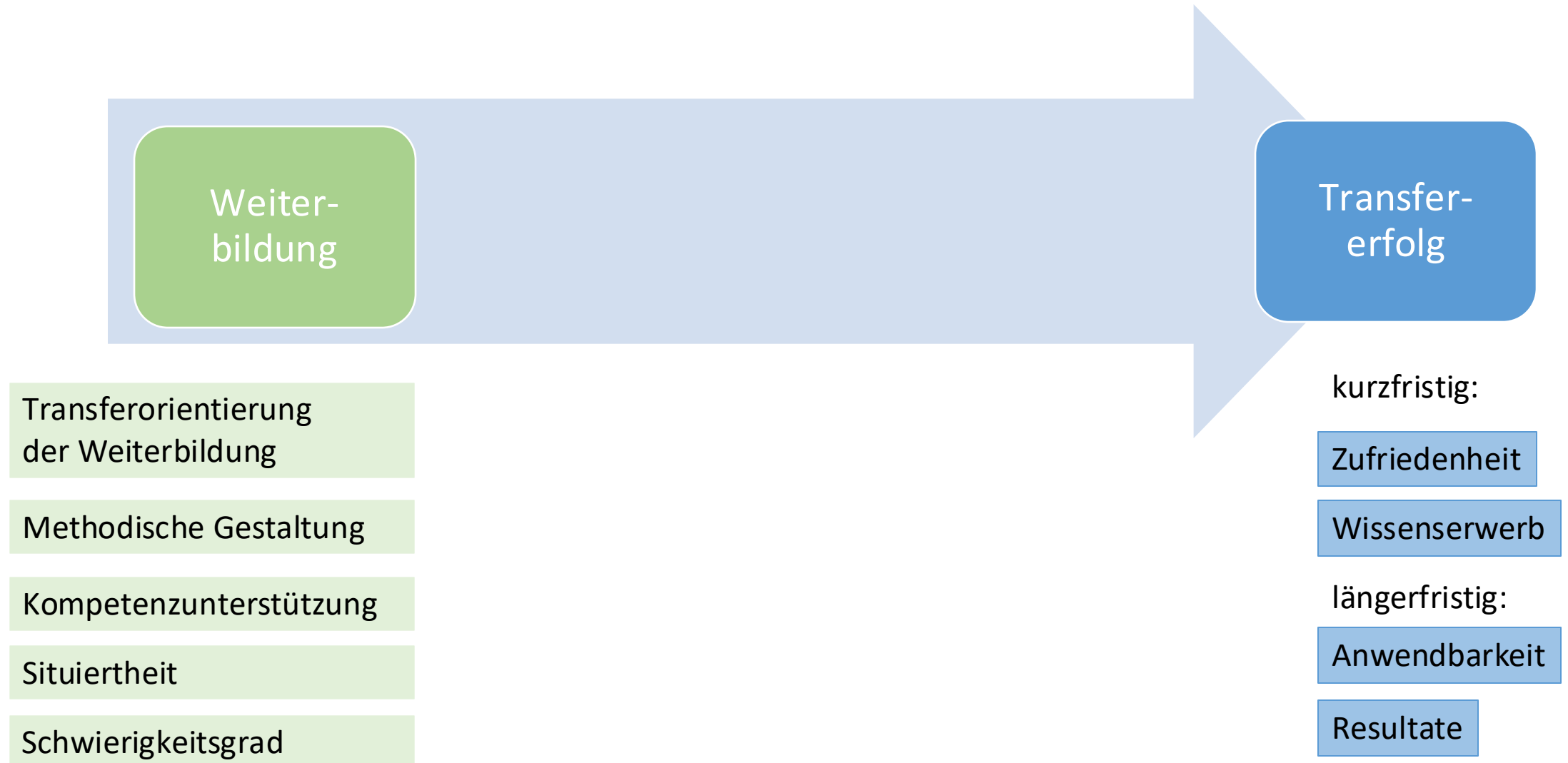
- Zufriedenheit mit einer Weiterbildung garantiert noch keinen Transfererfolg (vgl. z.B. Holton 1996)
- In der Weiterbildung Gelerntes kann nicht zwingend im beruflichen Alltag umgesetzt werden (Gessler 2012).



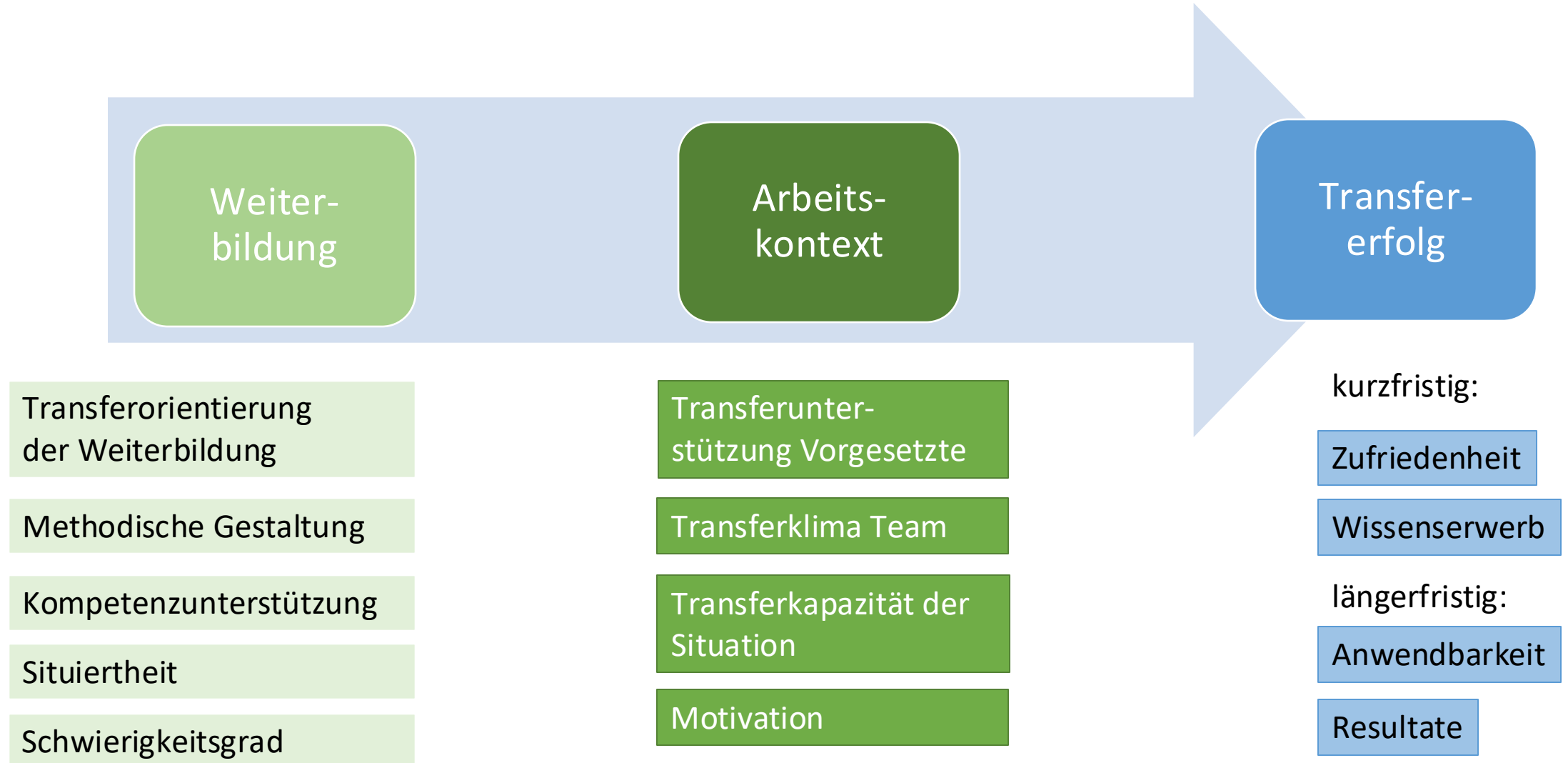
Ergebnisorientierte Evaluation



Prozessorientierte Evaluation: Gestaltung der Weiterbildung



Prozessorientierte Evaluation: Rahmenbedingungen des Arbeitskontextes



Drei Studien, um den Fragebogen zu entwickeln



WISSENSCHAFTLICH UND PRAXISORIENTIERT

Theorie, Methoden und Praxis der Evaluation

Zeitschrift für Evaluation
20. Jahrgang 2021, Heft 1, S. 11-36
<https://doi.org/10.31244/zfe.2021.01.02>
© 2021 Waxmann

Entwicklung und Validierung eines praxistauglichen Evaluationsinstruments zur Messung und Optimierung von Lerntransfer

Anita Sandmeier,¹ Ulrike Hanke,² Martin Gubler³

Zusammenfassung: Der vorliegende Artikel beschreibt, ausgehend von der Darstellung bereits existierender Messinstrumente und deren Vor- und Nachteilen, die Entwicklung eines praxistauglichen und zugleich wissenschaftlich validen Evaluationsinstruments zur Optimierung des Lerntransfers von Weiterbildungen. Der Fragebogen umfasst 31 Items zum Lernfeld (Weiterbildungsmaßnahme), zum Funktionsfeld (Arbeitsplatz, an dem die in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen eingesetzt werden sollen) sowie zum subjektiv eingeschätzten Transfererfolg. Analysen zu Reliabilität, Faktorstruktur und prädiktiver Validität zeigen, dass das neue Instrument trotz seiner Kürze wissenschaftlichen Anforderungen genügt und in der Praxis ökonomisch zur Evaluation von Lerntransfer von Weiterbildungen eingesetzt werden kann.

Schlagerwörter: Weiterbildung, Transfermessung, Transfererfolg, Training

Development and Validation of a Practice-Oriented Evaluation Instrument for Measuring and Optimising Learning Transfer

Abstract: Building on existing measuring instruments and their advantages and disadvantages, this article describes the development of a scientifically valid as well as practically applicable evaluation instrument for the optimisation of learning transfer of continuing vocational education and training (CVET). The survey comprises 31 items covering the learning field (i.e., the CVET activity itself), the functional field (i.e., the work context) as well as the actual learning transfer. Reliability, factor structure and predictive validity show that, despite its brevity, the instrument meets scientific requirements and can be applied in practice to measure learning transfer.

Keywords: Training, Profes-



Erhebungsinstrument

Online-Fragebogen

pädagogische hochschule schwyz



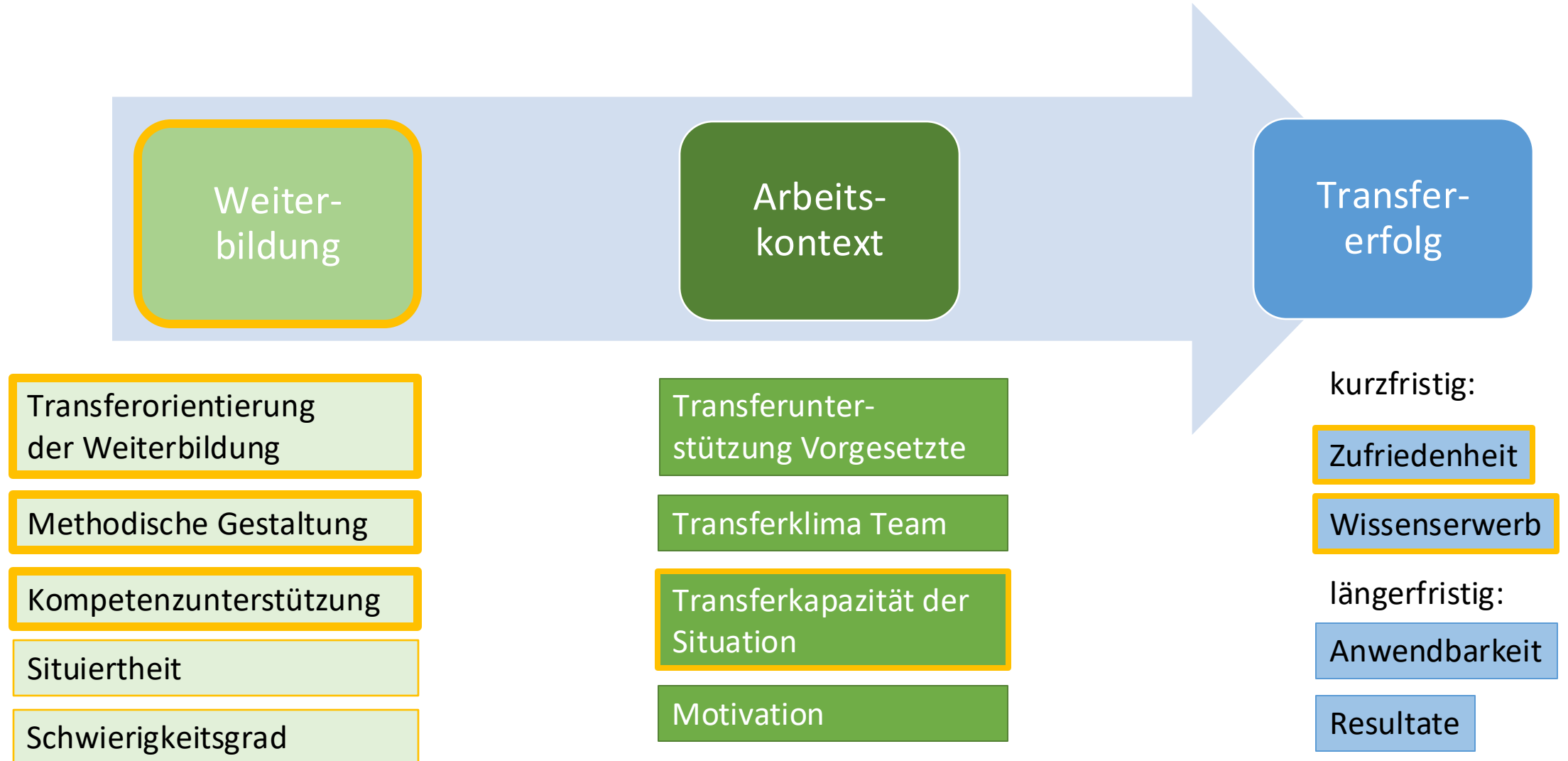
75%

Umsetzung im beruflichen Alltag

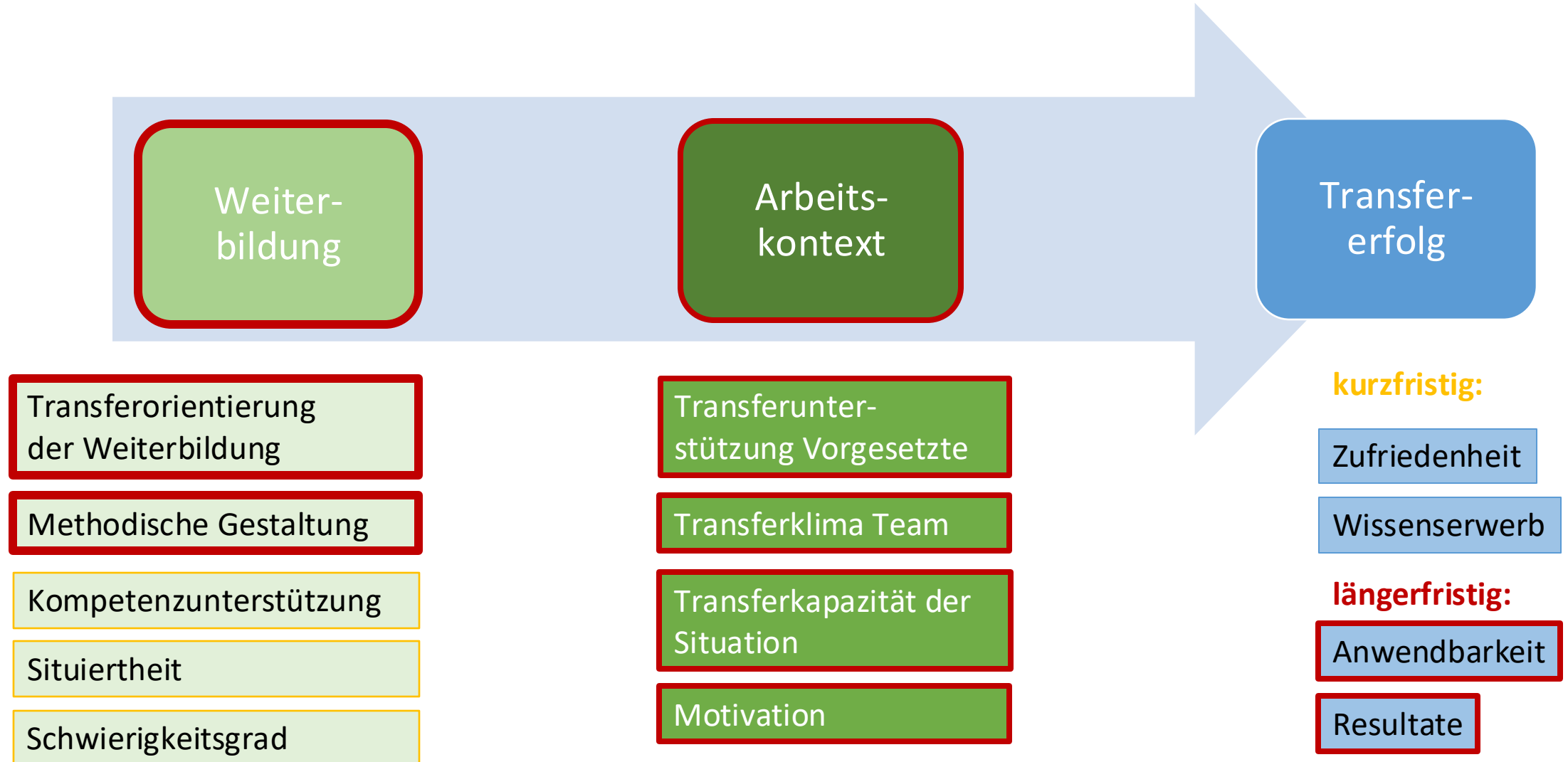
Nachfolgend interessiert uns, wie Sie die Inhalte des Kurses im Alltag umsetzen können.

	Trifft gar nicht zu				Trifft völlig zu		keine Angabe/weiss nicht
Ich bin motiviert, das Gelernte am Arbeitsplatz zu nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teammitglieder sind daran interessiert, dass ich die Kursinhalte bei der Arbeit anwende.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter gibt mir Anregungen, wie ich das Gelernte anwenden kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe genügend Zeit, das Gelernte am Arbeitsplatz zu erproben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teammitglieder unterstützen mich bei der Anwendung der Kursinhalte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter motiviert mich, das Gelernte auszuprobieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich suche nach Wegen und Möglichkeiten, das Gelernte in meine Arbeit zu integrieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem Arbeitsplatz ergeben sich Situationen, um das Gelernte anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter entwickelt mit mir Zielsetzungen zur Umsetzung des Gelernten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

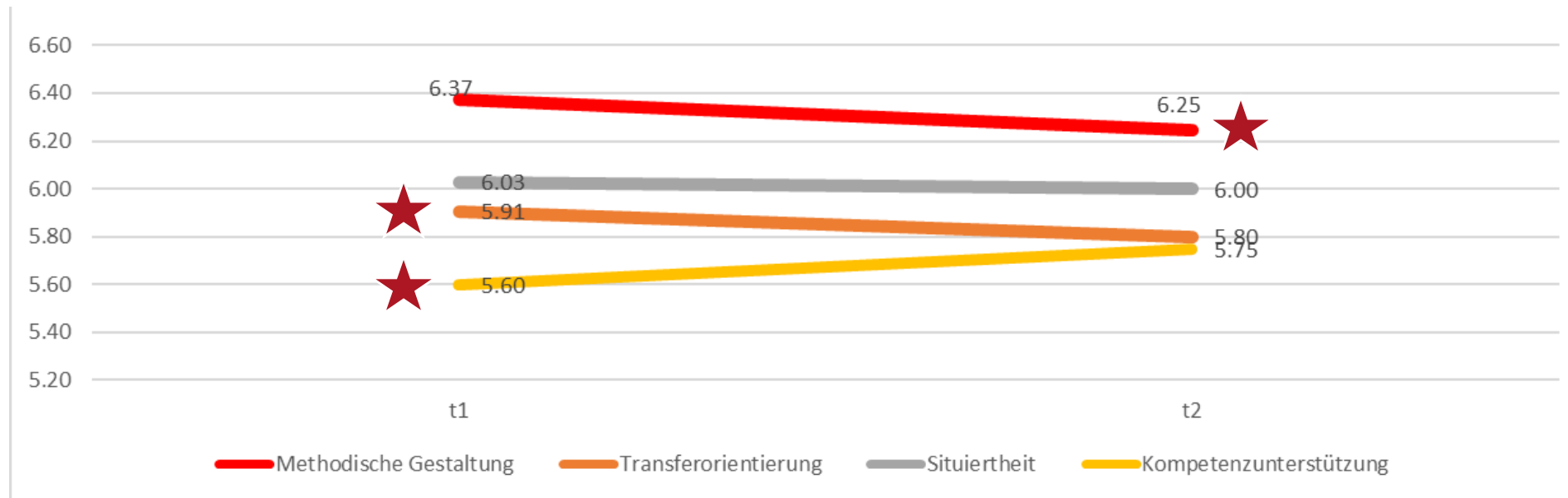
Welche Faktoren erhöhen die Wirksamkeit?



Welche Faktoren erhöhen die Wirksamkeit?



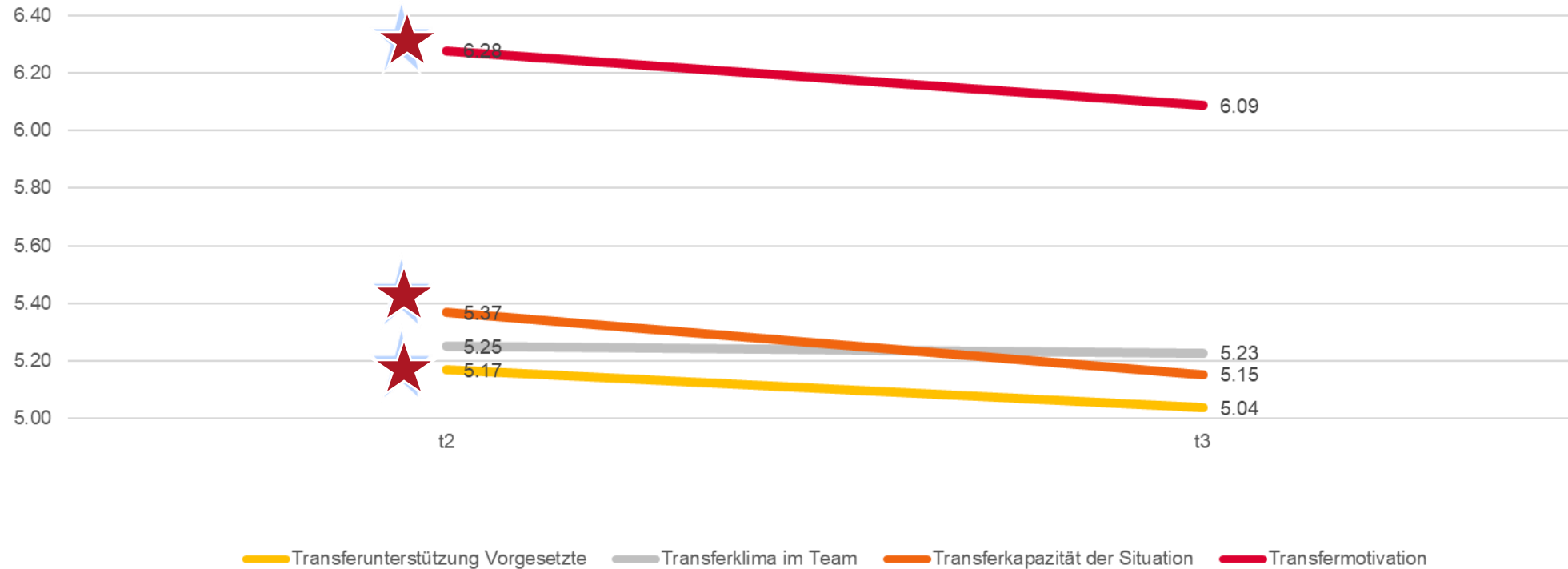
Wann soll evaluiert werden? – Merkmale der Weiterbildung



t1 Direkt nach der Weiterbildung

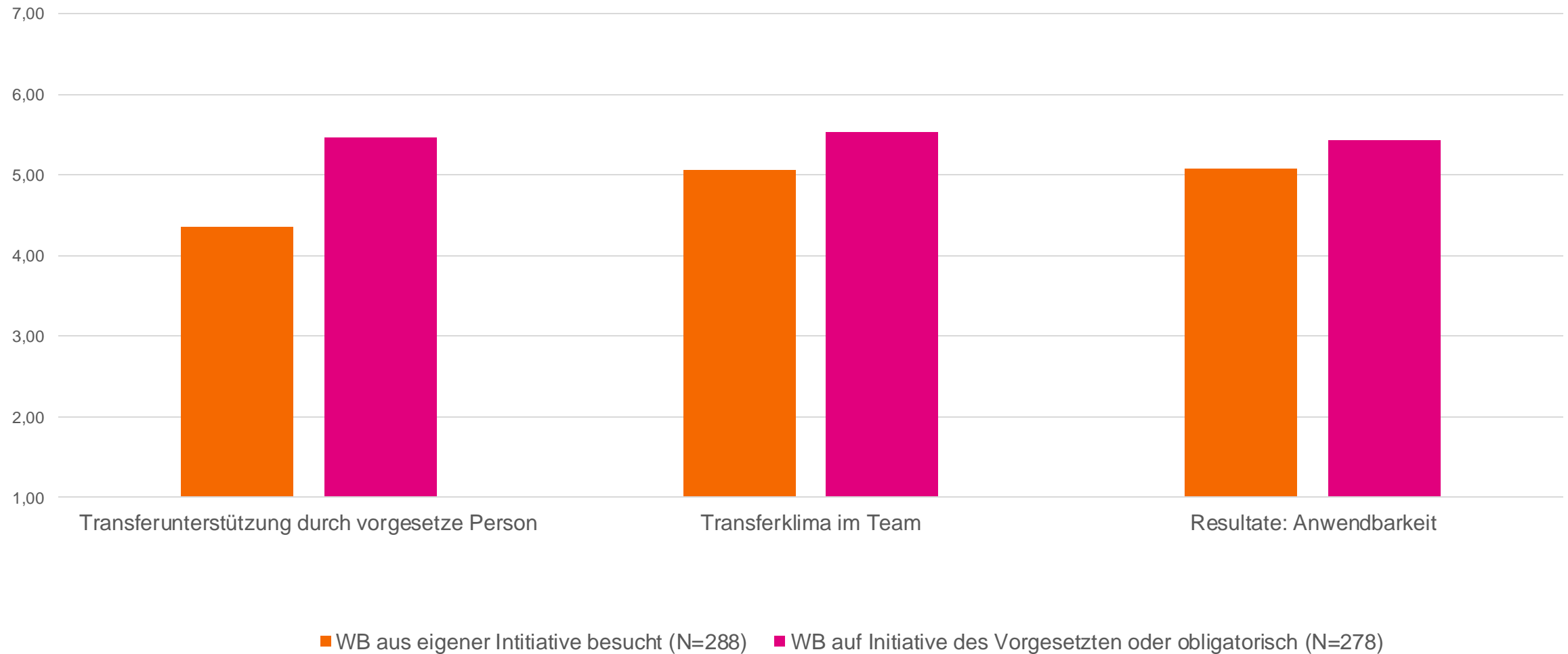
t2 Ein Monat nach der Weiterbildung

Wann soll evaluiert werden? – Merkmale des Arbeitskontextes



t2 Ein Monat nach der Weiterbildung
t3 Drei Monate nach der Weiterbildung

Freiwillig oder verordnet – Eigeninitiative kann Tücken haben



Erkenntnisse

- (1) Evaluationen sollten mehr erfassen als die Zufriedenheit mit der Weiterbildung und der Kursleitung.
- (2) Neben den Merkmalen der Weiterbildung spielen die Merkmale des Arbeitskontextes eine wichtige Rolle für den nachhaltigen Lerntransfer.
- (3) Zentrale Faktoren der Weiterbildung
 - Methodische Gestaltung: Verhältnis Input-Erprobung-Interaktion-Reflexion
 - Transferorientierung: Thematisierung von Anwendungssituationen durch praxisnahe und handlungsorientierte Aufgabenstellungen

Erkenntnisse

(4) Zentrale Faktoren im Arbeitskontext

- Möglichkeiten, das Gelernte anzuwenden (Transferkapazität der Situation)
- Transferunterstützung durch Vorgesetzte und Team
- Motivation, das Gelernte anzuwenden

(5) Es spielt eine Rolle, wann wir evaluieren: Direkt nach der Weiterbildung ist die Einschätzung tendenziell zu optimistisch.

(6) Individuell besuchte Weiterbildungen sind schwieriger in den Arbeitsalltag zu transferieren.

Artikel und Dokumentation des Evaluationsinstrumentes

Sandmeier, A., Hanke, U., & Gubler, M. (2018). Die Bedeutung der Gestaltung des Lernfelds und des Funktionsfelds für den subjektiven Erfolg betrieblicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 41(1), 41–55.

<https://doi.org/10.1007/s40955-018-0105-9>

Sandmeier, A., Hanke, U., & Gubler, M. (2021). Entwicklung und Validierung eines praxistauglichen Evaluationsinstrumentes zur Messung und Optimierung von Lerntransfer. *Zeitschrift für Evaluation*, 20(1), 11–36.

Sandmeier, A., Gubler, M. & Hanke, U. (2021). Evaluationsinstrument zur Messung und Optimierung von Lerntransfer. Dokumentation (Items, Antwortformate und Quellen). Goldau: Pädagogische Hochschule Schwyz.

**DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

anita.sandmeier@phsz.ch

