



Berufliche Bildungsbiographie – Untersuchung der Einflussfaktoren für die Entscheidung zur beruflichen Weiterbildung

Stefanie Konrad & Denise Betker

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	II
1 Einleitung	1
1.1 Einordnung in das Projekt KOSMOS	1
1.2 Ziel und Aufbau des Beitrags.....	1
2 Methodik	3
2.1 Leitfadenerstellung und Vorbereitung der Datenerhebung.....	3
2.2 Stichprobenbeschreibung	4
2.3 Auswertung der Daten.....	7
3 Ergebnisse der Befragung.....	8
3.1 Weiterbildungen im Einfluss von externen und internen Entscheidungskriterien	8
3.1.1 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von betrieblich-beruflichen Faktoren	9
3.1.2 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von persönlichen Faktoren	11
3.1.3 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von angebotsbezogenen Faktoren	14
3.2 Entscheidungskriterien in sozio-ökonomischer Bewertung	16
3.3 Entscheidungskriterien: eine zusammenfassende Bewertung	23
4 Literatur.....	25
5 Anhang	26

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Altersgruppen auf die beiden Zertifikatskurse (Absolute Häufigkeiten).	4
Abbildung 2: Schulabschlüsse der Teilnehmer.....	5
Abbildung 3: Berufsbildende Abschlüsse der Teilnehmer.	6
Abbildung 4: Akademische Abschlüsse der Teilnehmer.....	6
Abbildung 5: Häufigkeiten betrieblich-beruflicher Faktoren(absolute Häufigkeiten)	9
Abbildung 6: Häufigkeiten persönlicher Faktoren (absolute Häufigkeiten).....	12
Abbildung 7: Häufigkeiten angebotsbezogener Faktoren (absolute Häufigkeiten).....	14
Abbildung 8: Häufigkeiten der Faktoren nach Oberkategorien (absolute Häufigkeiten)	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien.....	8
Tabelle 2: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Kursen	18
Tabelle 3: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Alter	19
Tabelle 4: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Bildungsabschluss	22

1 Einleitung

1.1 Einordnung in das Projekt KOSMOS

Das Projekt „KOSMOS – Konstruktion und Organisation eines Studiums in offenen Systemen“ verfolgt das Ziel, tragfähige Konzepte für das lebenslange Lernen am Bildungsstandort Rostock zu entwickeln und zu etablieren. Zu diesem Zweck werden nachfragegerechte Lernformate für nicht-traditionelle Studierende entwickelt, die durch ihren aktuellen Forschungs- und Wissenschaftsbezug sowohl den Bedürfnissen von Lernenden in ihrer individuellen Lebenssituation gerecht werden sollen als auch dem bildungspolitischen Auftrag dienen, Lernende unabhängig von Alter, Herkunft oder bisherigem Werdegang zu einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit zu verhelfen. Durch Maßnahmen der Organisationsentwicklung sollen zudem die notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen für die Umsetzung lebenslangen Lernens an der Universität geschaffen werden (Maaß, Büttner & Nerdinger, 2013).

Im Rahmen von KOSMOS sind aufbauend auf der langjährigen Erfahrung der Universität Rostock in der wissenschaftlichen Weiterbildung zwei Pilot-Studienformate entwickelt worden, die sich momentan in der Erprobung befinden. Die Studienformate „Garten und Gesundheit – Gartentherapie“ sowie „Inklusive Hochbegabtenförderung in Kita und Grundschule“.¹

1.2 Ziel und Aufbau des Beitrags

Bildungsentscheidungen sind Auslöser und Initiator für Bildungswege und –biographien. Vor dem Hintergrund individueller, gesellschaftlicher und ökonomischer Interessen werden Weiterbildungsentscheidungen aus unterschiedlichen Gründen getroffen. Mit der Frage „Warum haben Sie sich gerade jetzt für die Weiterbildung entschieden?“ soll der Zeitpunkt der Entscheidung betrachtet werden. Im Sinne einer Analyse der Zielgruppe hinsichtlich ihrer Entscheidungskriterien werden die aktuellen Lebensumstände und die Motivation, welche zu diesem Zeitpunkt zur Entscheidung geführt haben, erfragt. Die aufgestellte These dabei ist, dass die aktuellen Lebensumstände auf die Entscheidung zur beruflichen Weiterbildung wesentlichen Einfluss haben. Erkenntnisse in Bezug auf diese Frage können dazu beitragen, potenzielle Teilnehmer² für künftige Weiterbildungsangebote zu identifizieren bzw. um

¹ Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird das Studienformat „Garten und Gesundheit – Gartentherapie“ im Folgenden als „Gartentherapie“ bezeichnet. Für das Studienformat „Inklusive Hochbegabtenförderung in Kita und Grundschule“ wird die Abkürzung „Hochbegabtenförderung“ verwendet.

² Für eine erleichterte Lesbarkeit wird im Weiteren auf die Verwendung der weiblichen Form verzichtet. Gemeint sind selbstverständlich immer Frauen und Männer.

Personen anzusprechen, die bislang nicht aktiv nach Bildungsangeboten im Sinne des lebenslangen Lernens gesucht haben.

Zunächst wird im folgenden Abschnitt das methodische Vorgehen der gemeinsamen Befragung dargelegt. Im anschließenden Beitrag geht es ausschließlich um einen Teil dieser Befragung der die Bildungsbiographie betrachtet. Insbesondere geht es um die Frage, weshalb sich die Teilnehmer gerade jetzt, in ihrer aktuellen Lebenssituation für die jeweilige Weiterbildung entschieden haben. Die Resultate werden im darauffolgenden Kapitel dargestellt. Dazu werden zunächst die Ergebnisse der inhaltlichen Datenanalyse aufgezeigt, wobei eine Kategorisierung der Antworten vorgenommen wird. Daraufhin werden die zuvor ermittelten Ergebnisse aus sozio-ökonomischer Sicht untersucht und abschließenden zusammenfassend betrachtet.

2 Methodik

2.1 Leitfadenerstellung und Vorbereitung der Datenerhebung

Der gesamten Untersuchung liegt eine gemeinsame, leitfadengestützte qualitative Datenerhebung zugrunde, die in Form von Telefoninterviews durchgeführt wurde. Diese Art der Befragung, die sich in der empirischen Forschung auf Grund der geringen entstehenden Kosten und des geringen Zeitaufwandes weitgehend etabliert hat (Remschmidt, Hirsch & Mattejat, 2003), bot sich gerade im Hinblick auf die überwiegend berufstätigen und nicht in Rostock wohnenden Teilnehmer der zu befragenden Zertifikatskurse an.

Der Interviewleitfaden verbindet die unterschiedlichen Aspekte, mit denen sich die einzelnen Arbeitspakete im Rahmen ihrer Forschung im Projekt KOSMOS auseinandersetzen, zu einem gemeinsamen roten Faden. Der Leitfaden entstand in mehreren Treffen der beteiligten Arbeitspakete innerhalb des KOSMOS-Projekts. Dabei wurden zunächst die Ziele der einzelnen Arbeitspakete in konkrete Fragen transformiert, welche wiederum mehrfach hinsichtlich ihrer Formulierung sowie ihrer reihenfolgemäßigen Anordnung im Leitfaden³ diskutiert wurden. Nach der Fertigstellung des Leitfadens wurde mit allen potenziellen Interviewern der Arbeitspakete eine Interviewerschulung zur Vorbereitung der Datenerhebung durchgeführt. Auf diese Weise sollten Verzerrungen durch Interviewereffekte vorgebeugt werden (Möhring & Schlütz, 2010, Brosius, Haas & Koschel, 2012). Die Interviews begannen mit einer kurzen Einleitung, in der die Interviewer den Befragten begrüßten, ihn kurz über die Ziele der Befragung informierten und ihn unter Verweis auf die Wahrung der Anonymität um die Erlaubnis zur Aufzeichnung der Interviews baten.

Die Teilnehmerbefragung war zunächst als Vollerhebung angelegt (Bortz & Döring, 2006). So sollten alle Teilnehmer der beiden Zertifikatskurse Gartentherapie und Hochbegabtenförderung in die Untersuchung eingebunden werden. Die Teilnehmer wurden den Interviewführenden per Zufall zugelost. Es wurde jedoch darauf geachtet, dass die Organisatoren eines Kurses nicht die eigenen Teilnehmenden interviewen. Die Interviewten wurden entweder persönlich, im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen, oder per E-Mail auf die bevorstehende Kontaktaufnahme durch die Interviewer vorbereitet.⁴ Daraufhin erfolgte die direkte Ansprache der Befragten durch den jeweiligen Interviewer, bei der individuell passende Telefongesprächstermine vereinbart wurden.

³ Der für den Beitrag relevante Ausschnitt des Leitfadens ist im Anhang zu finden.

⁴ Für die Teilnehmer sind die Zertifikatskurse auf Grund ihres Pilotcharakters kostenlos. Im Gegenzug für die Teilnahme haben sie sich verpflichtet, bei wissenschaftlichen Untersuchungen im Rahmen des Projektes KOSMOS mitzuwirken.

In diesem Beitrag geht es ausschließlich um den ersten Fragenkomplex, der sich der (Bildungs-)Biografie der Teilnehmer widmet. Insbesondere steht die Frage im Vordergrund, weshalb sich die Teilnehmer gerade jetzt, in ihrer aktuellen Lebenssituation für die jeweilige Weiterbildung entschieden haben. Die Ergebnisse der gesamten Auswertung des Fragebogens werden unter dem Titel „Die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Universität Rostock durch nicht-traditionelle Studierende.- Eine qualitative Untersuchung zweier Studienformate für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock“ veröffentlicht.

2.2 Stichprobenbeschreibung

Für die Interviews im Rahmen der Teilnehmerbefragung konnten insgesamt 36 der 45 Teilnehmer an den Zertifikatskursen Gartentherapie und Hochbegabtenförderung gewonnen werden, davon 15 Personen aus der Gartentherapie und 17 Personen aus der Hochbegabtenförderung. Von den Befragten sind 27 weiblich und vier männlich, neben den vier fehlenden Personenangaben fehlte für einen weiteren Teilnehmer diese Angabe in den Verwaltungsunterlagen.

Bei der Betrachtung des Alters der Teilnehmer wird deutlich (siehe hierzu Abbildung 1), dass im Kurs Gartentherapie deutlich mehr Personen aus der Gruppe der 46-55-Jährigen, und damit der Älteren, vertreten waren als in der Hochbegabtenförderung.

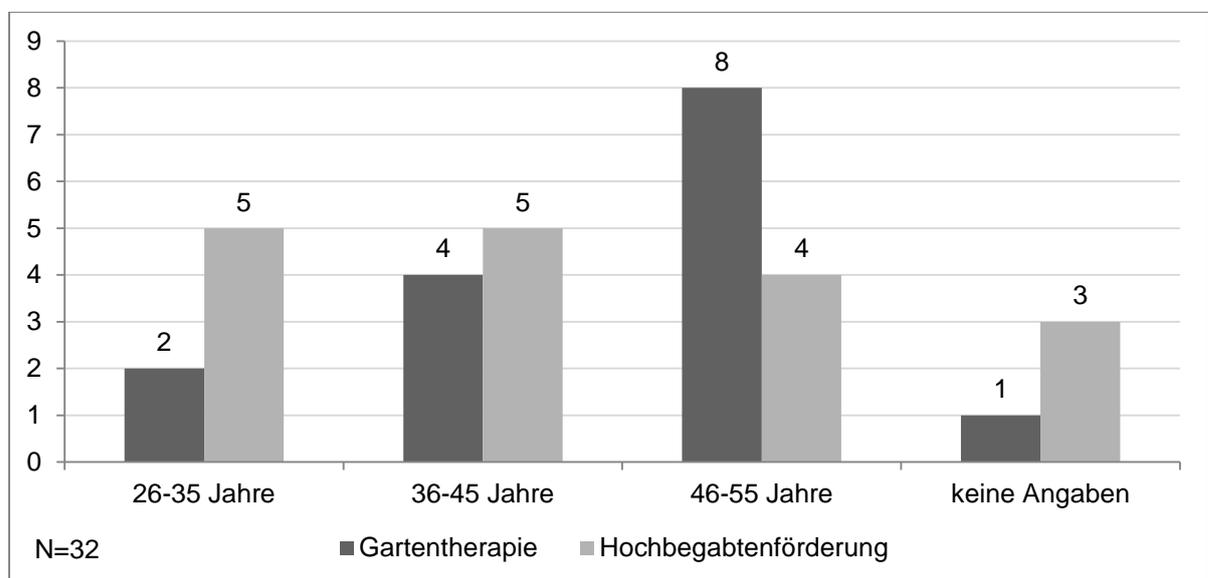


Abbildung 1: Verteilung der Altersgruppen auf die beiden Zertifikatskurse (Absolute Häufigkeiten).

Im Gegenzug gab es in der Hochbegabtenförderung mehr Personen in der Gruppe der 26-35-Jährigen und damit der Jüngeren. Obwohl durch die kategoriale Erhebung der Altersdaten keine Mittelwertvergleiche möglich waren, wird dennoch deutlich, dass es sich

bei den Teilnehmern der Hochbegabtenförderung offensichtlich um eine jüngere Gruppe handelte als bei der Gartentherapie.

Bei der Eingangsbefragung vor Antritt der Weiterbildung wurden die Teilnehmer gebeten, ihren höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss anzugeben. Für die in der vorliegenden Studie untersuchten Teilnehmer lagen hierzu insgesamt 25 Angaben vor. Danach verfügten jeweils 32 % der Befragten über die Mittlere Reife bzw. ein Fachabitur. Die übrigen 36 % hatten eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Abbildung 2 stellt die Schulabschlüsse der Teilnehmer der beiden betrachteten Zertifikatskurse einander gegenüber. Es wird deutlich, dass der Kurs Hochbegabtenförderung (N=12) einen deutlich höheren Anteil an Personen mit Mittlerer Reife hat als der Kurs Gartentherapie (N=13), der im Gegenzug einen höheren Prozentsatz an Personen mit Abitur beinhaltet. In beiden Kursen ist der Anteil an Personen mit Fachabitur ähnlich hoch.

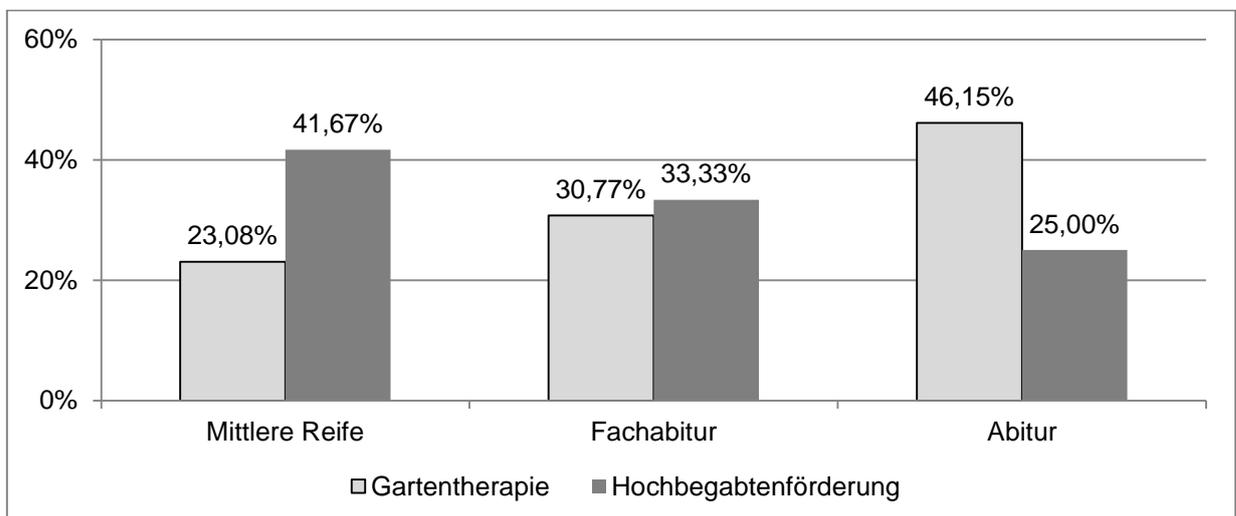


Abbildung 2: Schulabschlüsse der Teilnehmer.

80 % aller Befragten (N=25) verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die übrigen 20 % haben keinen Abschluss. Bei einer Differenzierung nach Kursen zeigte sich ein ähnliches Bild, wobei der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Kurs Hochbegabtenförderung mit 27 % höher lag als im Kurs Gartentherapie, wo dieser Anteil ca. 14 % betrug (siehe Abbildung 3).

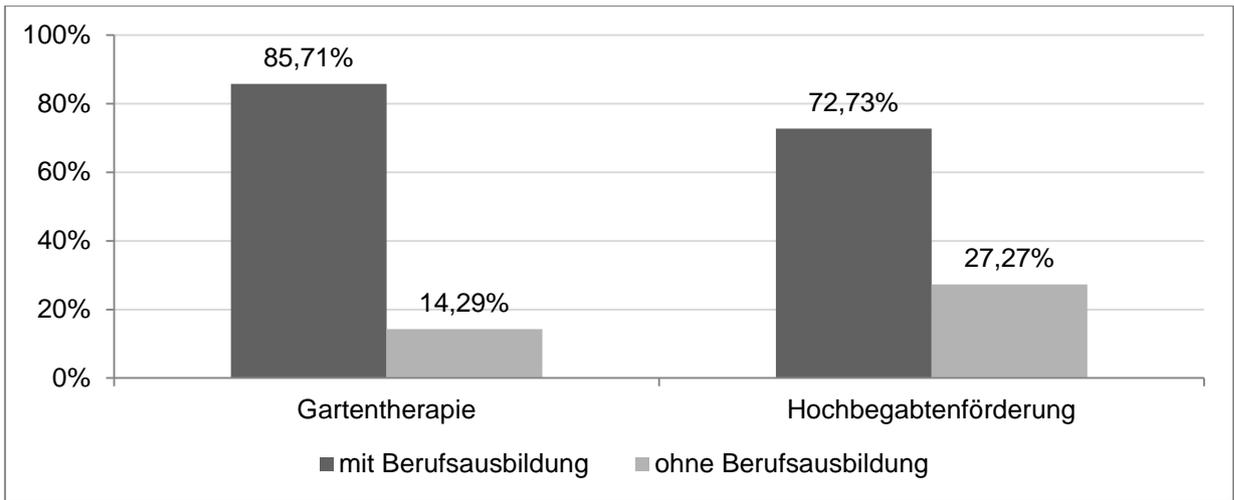


Abbildung 3: Berufsbildende Abschlüsse der Teilnehmer.

56 % der Interviewten (N=25) verfügen über einen akademischen Abschluss. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den beiden Kursen. So besaßen über 70 % der interviewten Gartentherapie Teilnehmer (N=14) einen akademischen Abschluss wohingegen der Anteil im Kurs Hochbegabtenförderung (N=11) nur bei ca. 36 % lag.

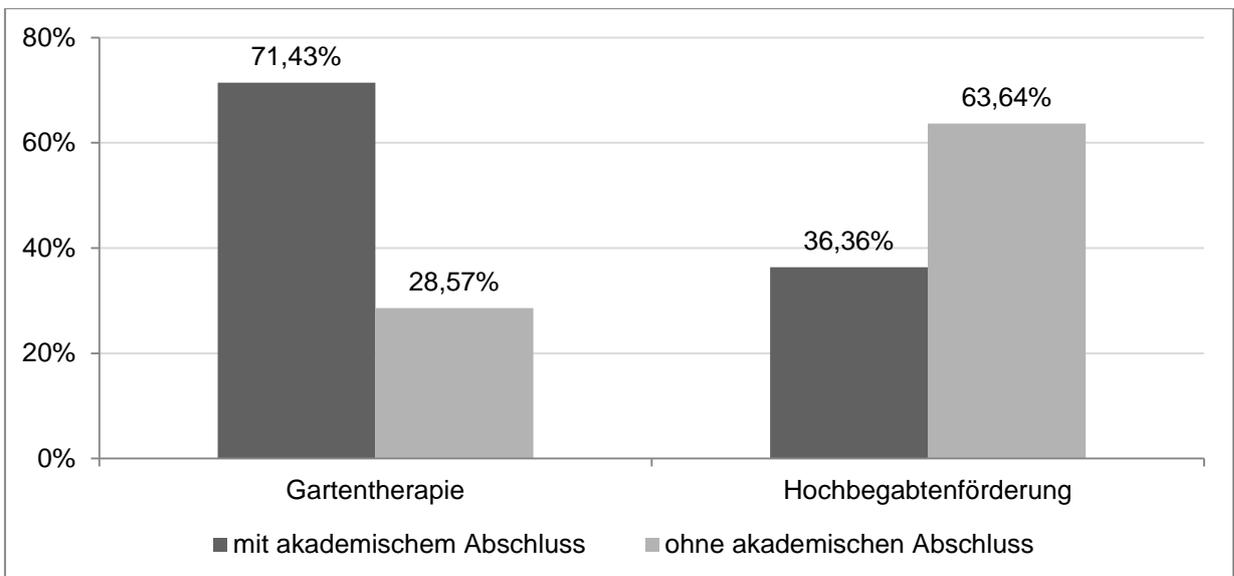


Abbildung 4: Akademische Abschlüsse der Teilnehmer.

Die beiden Weiterbildungsgruppen unterscheiden sich relativ deutlich in den soziodemografischen Daten, besonders in der Bildungsbiografie. Die Gruppen weisen insbesondere hinsichtlich ihrer schulischen Ausbildung sowie hinsichtlich ihrer Hochschulerfahrung erhebliche Unterschiede auf.

2.3 Auswertung der Daten

Die telefonische Datenerhebung fand im Dezember 2013 statt. Die Telefoninterviews wurden zum überwiegenden Teil aufgezeichnet (bei vier Interviews wurde keine Erlaubnis zum Aufzeichnen erteilt) und mit Hilfe der Software Dragon NaturallySpeaking vollständig transkribiert. Die automatisierte Transkription bot sich aufgrund der großen Datenmenge an, führte allerdings dazu, dass die Audiodateien zunächst nachgesprochen und nach der Umwandlung in Textdokumente intensiv Korrektur gelesen werden mussten. Bei den Interviews, bei denen keine Aufzeichnung gestattet worden war, wurden während der Telefongespräche zunächst Notizen gemacht, die anschließend in digitale Dokumente übertragen und korrigiert wurden.

Um die Anonymität der Befragten zu wahren, aber gleichzeitig ihre Personenangaben für die Beantwortung der Fragestellungen heranziehen zu können, wurden alle Transkripte mit den Code-Namen versehen, die auch bei der Verwaltung der Teilnehmerdaten verwendet werden. Bis auf vier Personen, deren Einverständnis zur Verwendung ihrer Daten für Forschungszwecke nicht vorlag, konnten den übrigen 32 Befragten ihre persönlichen Daten zugeordnet werden.

Als grundlegende Methode zur Auswertung der Daten wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) verwendet. Die Analyse wurde zunächst induktiv durchgeführt, da es sich um die erste Befragung dieser Art handelte und demnach nicht auf bestehende Kategoriensysteme zurückgegriffen werden konnte.

Die Identifizierung und Kategorisierung des Textmaterials fand jeweils in den beteiligten Arbeitspaketen statt. Durch den Einsatz mehrerer Auswerter und die dadurch entstehende Diskussion mehrerer Sichtweisen auf das Datenmaterial wurde sichergestellt, dass es sich bei den Ergebnissen nicht um rein subjektive Eindrücke einzelner Personen handelte (vgl. Bortz & Döring, 2006). In einigen Auswertungen wurde über die bloße Kategorisierung hinaus eine quantitative Auszählung der Daten vorgenommen, die bspw. Teilgruppenvergleiche ermöglicht.

Die Ergebnisse der Auswertungsarbeiten und damit die Beantwortung der Forschungsfrage sowie gegebenenfalls zusätzliche Auswertungsschritte werden in den folgenden Beiträgen detailliert erläutert.

3 Ergebnisse der Befragung

3.1 Weiterbildungen im Einfluss von externen und internen Entscheidungskriterien

Die qualitative Datenanalyse hat zu einer Kategorisierung des Datenmaterials geführt, wobei extern sowie intern ausgelöste Faktoren unterschieden werden können. Entsprechend wurden als Oberkategorien betrieblich-berufliche Faktoren sowie angebotsbezogene Faktoren als externe Kriterien und persönliche Faktoren als interne Einflusskriterien ermittelt. Die codierten und verrechneten Ergebnisse der Oberkategorien und der dazugehörigen Unterkategorien werden in folgender Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien

Oberkategorie Unterkategorie	Häufigkeiten der Faktoren in direkter Zuordnung*	Häufigkeiten der Faktoren in indirekter Zuordnung*
Kategorie 1: betrieblich-berufliche Faktoren		
Kategorie 1.1: betrieblich bedingt	19,44 % (7)	0,00 % (0)
Kategorie 1.2: beruflich-tätigkeitsbedingt	25,00 % (9)	0,00 % (0)
Kategorie 1.3: beruflich-zeitlich bedingt	8,33 % (3)	5,56 % (2)
Kategorie 2: persönliche Faktoren		
Kategorie 2.1: persönlich-veränderungsbedingt	41,67 % (15)	0,00 % (0)
Kategorie 2.2: persönlich-wissensdefizitbedingt	8,33 % (3)	0,00 % (0)
Kategorie 2.3: familiär-zeitlich bedingt	25,00 % (9)	5,56 % (2)
Kategorie 3: angebotsbezogene Faktoren		
Kategorie 3.1: angebots-themenbedingt	41,67 % (15)	0,00 % (0)
Kategorie 3.2: qualitätsbedingt	8,33 % (3)	0,00 % (0)
Kategorie 3.3: räumlich bedingt	13,89 % (5)	2,78 % (1)
Kategorie 3.4: finanziell bedingt	8,33 % (3)	0,00 % (0)
Kategorie 3.2: angebots-zeitlich bedingt	13,89 % (5)	5,56 % (2)
Summe****	213,89 % (77)	19,44 % (7)

*Die Angaben erfolgen in relativen und absoluten Häufigkeiten (Grundgesamtheit n=36).

**Die Angaben enthalten Mehrfachnennungen.

***In einem Fall wurden zu dieser Fragestellung keine Angaben gemacht (ELRO31).

In der Gesamtheit der Häufigkeiten sind 84 Zuordnungen von Entscheidungskriterien zustande gekommen. Dabei wird zwischen einer direkten und einer indirekten Zuordnung unterschieden. Das direkt zugeordnete Kriterium entspricht als ein Entscheidungskriterium des Befragten dessen aktueller Situation. Das indirekt zugeordnete Kriterium wird ebenso als ein Entscheidungskriterium angesehen, trifft hingegen nicht oder nur bedingt auf die individuelle, aktuelle Lebenssituation des Befragten zu. In den nachfolgenden Beispielen zeigt sich deren Spezifikation. Somit fungiert der indirekte Faktor als eine Art „Dunkelziffer“, welche zur klaren Abgrenzung in den folgenden grafischen Darstellungen anders-farbig gekennzeichnet wird. Um in späteren Kapiteln verallgemeinernde Tendenzen aufzuzeigen sowie spezifischere Analysen vorzunehmen, werden im Sinne der Zielstellung realer Lebensumstände die indirekt zugeordneten Häufigkeiten nicht berücksichtigt.

3.1.1 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von betrieblich-beruflichen Faktoren

Die in der vorliegenden Abbildung gekennzeichneten Häufigkeiten kategorisieren und gewichten die betrieblich-beruflichen Faktoren einer Weiterbildungsentscheidung. Dabei werden betrieblich bedingte, beruflich-tätigkeitsbedingte sowie beruflich-zeitlich bedingte Faktoren unterschieden.

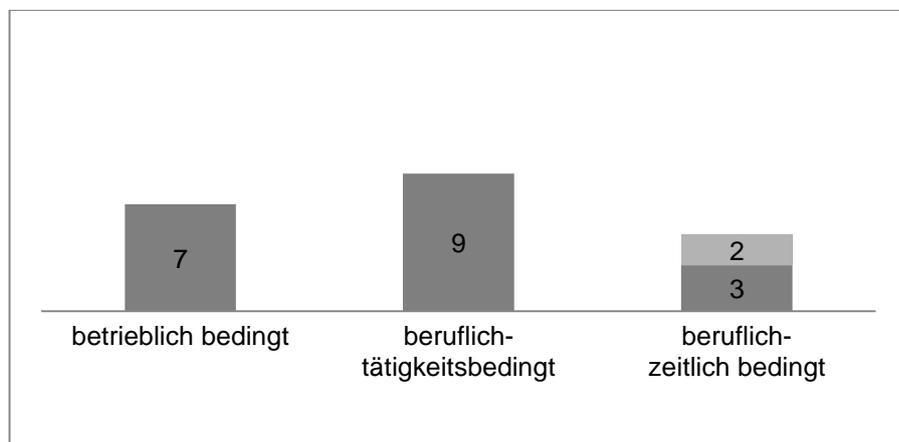


Abbildung 5: Häufigkeiten betrieblich-beruflicher Faktoren(absolute Häufigkeiten)

Betrieblich bedingte Faktoren resultieren aus betrieblichen Umständen und sind an betriebliche Entwicklungen, Strukturen oder Personengruppen gebunden. Ein Beispiel für eine stagnierende Entwicklung im Betrieb als Motivationsquelle lautet:

„Naja also es hat auch damit zu tun, dass in unserer Kita, dass ich den inneren Drang oder Druck verspürt habe einfach mehr zu wissen, um auch Multiplikator für die

Kollegen zu sein. Also ich fühle, dass sie gerade auf einer Stelle hocken und das war auch mit ein Grund für mich“ (ANLU20).

Strukturell gesehen kann aber auch die Position im Betrieb, so z.B. in der Selbstständigkeit oder als Geschäftsführer, eine Rolle spielen:

„Ich bin mit dem Thema Garten ja jetzt konfrontiert worden, weil ich selbst eine kleine Firma gegründet habe, die Gartenkultur heißt [...]“ (HATE04).

Es wurde zudem auch ein betriebsinterner Bedarf angesprochen:

„[...] ich wollte eben ein Bereich bedienen, der noch gar nicht bedient wird bei uns im Haus [...]“ (HERO12).

Bestimmte Personengruppen können zum einen betrieblich bedingte Auslöser der beruflichen Weiterbildung sein. Es kann beispielsweise durch die ausgeübte Tätigkeit der notwendige Bedarf einer Zielgruppe aufgedeckt werden:

„Nein, weil ich an einer reformpädagogischen Schule bin und seitdem ich dort bin, also seit vielen Jahren, immer schon begabte Kinder in der Gruppe gehabt habe, in der Stammgruppe“ (CHRO24).

Andererseits kann auch ein Vorgesetzter Anstoß zu einer Weiterbildung geben:

„Also mein Chef ist auf mich zugekommen und hat gefragt, ob ich das machen wollen würde“ (xxx05_Mh).

Die **beruflich-tätigkeitsbedingten Faktoren** entstehen aus dem alltäglichen Tätigkeitsfeld sowie beruflichen Anforderungsprofilen. Sie können fallbezogen eng mit den betrieblich bedingten Faktoren zusammen hängen und treten bei der Untersuchung in drei Fällen sogar gemeinsam auf. Vornehmlich beschreiben die Befragten in diesem Kontext, dass sie ihre fachlichen Grundlagen resultierend aus dem regelmäßigen Tätigkeitsbezug erweitern möchten. Das zeigt sich in den folgenden Antworten:

„Ich habe in meiner Arbeit viel mit hochbegabten Kindern zu tun gehabt und ich wollte einfach die Thematik vertiefen, also die fachlichen Grundlagen [...] legen für die Arbeit mit hochbegabten Kindern und besonders auch für die Beratung der Eltern. [...]“ (ANEW13).

„[Wie] gesagt die Hochbegabtenförderung ist schon lange für mich ein Spezialgebiet meiner Lehrtätigkeit als Lehrerin und Schulleiterinnen und, das kam genau richtig“ (JODA30).

Dabei betont ein Befragter neben dem theoretischen Informationsbedarf auch den praktischen:

„[Ich] arbeite inklusiv und von daher bietet sich so eine Weiterbildung natürlich an zu machen, um einfach sowohl theoretisches als auch noch praktisches Fundament dafür zu bekommen“ (xxx05_Mh).

Der **beruflich-zeitlich bedingte Faktor** definiert einen Zeitfonds, den der Betrieb aktuell zulässt. Dies wird deutlich in folgender Aussage, welche den aktuellen Umstand induziert:

„Passt gut, könnt mir aber vorstellen, dass wenn man Vollzeit arbeitet [...], dass das zeitlich nicht machbar ist“ (KANE30).

In dieser Unterkategorie zeigt sich die indirekte Zuordnung, indem der beruflich-zeitlich bedingte Faktor als Kriterium genannt wird, jedoch auf die aktuelle Lebenssituation des Befragten nur bedingt bzw. gar nicht zutrifft:

„Es passte momentan so hinein. [...] es kann aktuell aber nicht so gut umgesetzt werden durch berufliche Umstände und Verpflichtungen, bisher hat es aber immer irgendwie funktioniert“ (INLU05).

Vorherrschende Entscheidungskriterien der Oberkategorie **betrieblich-beruflichen Faktoren** resultieren aus dem beruflich-tätigkeitsbedingten Bereich, obgleich in marginal niedrigerer Häufigkeit auch der betrieblich-bedingte Bereich entscheidend ist. Die betrieblich-zeitlich bedingten Faktoren spielen eine untergeordnete Rolle. Insgesamt sind bei diesem Entscheidungskriterium die Überschneidungen und Zusammenhänge in den einzelnen Teilbereich hoch und somit eine geringere Abgrenzung untereinander ersichtlich. Das berufliche Tätigkeitsfeld konnte durch die Untersuchung als Kriterium zur Entscheidungsfindung bestätigt werden.

3.1.2 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von persönlichen Faktoren

Die intern verursachten, persönlichen Einflussfaktoren von Weiterbildungsentscheidungen lassen sich nach persönlich-veränderungsbedingt, persönlich-wissensdefizitbedingt sowie familiär-zeitlich bedingt unterscheiden und quantifizieren, wie die nachstehende Abbildung zeigt.

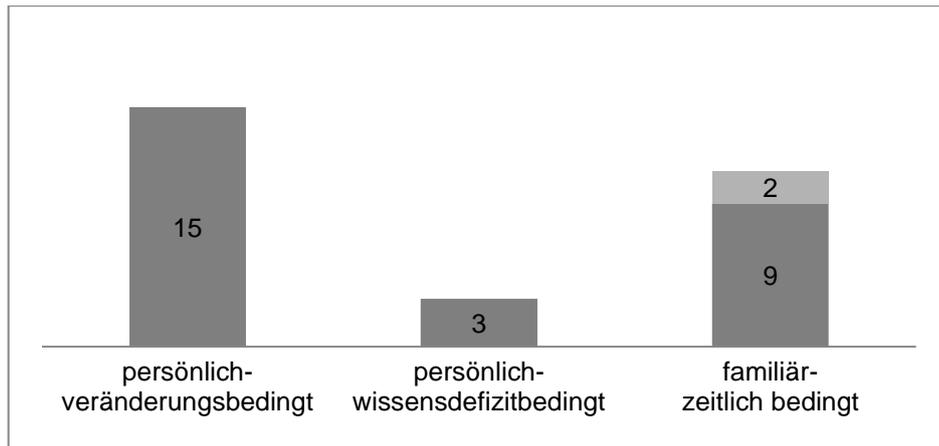


Abbildung 6: Häufigkeiten persönlicher Faktoren (absolute Häufigkeiten)

Persönlich-veränderungsbedingte Faktoren resultieren aus der Person selbst und drücken einen Wunsch nach Veränderung aus. Dabei entspringt dieser in einigen Fällen einer langjährigen Arbeitsphase, d. h. einer Phase der Kontinuität. Der Wunsch nach Veränderung und neuem Wissen und Erfahrungen wird beispielsweise wie folgt geäußert:

„[...] ich bin jetzt Mitte 40 und mache jetzt so seit 15 Jahren das gleiche beruflich und das ist manchmal schon so eine Phase, wo ich ein bisschen müde werde und so ein bisschen gucke, ob ich nicht etwas verändern kann, mal mich auch beruflich verändern kann, meinen Horizont ein bisschen erweitern kann, das kam schon in dieser Zeit auch passend“ (BRME21).

Ein anderer Befragter nennt als Ursache für den Veränderungswunsch eine Unterforderung:

„Weil ich mich in meinem Beruf unterfordert fühle, also mit den Aufgaben die ich derzeit habe, fühle ich mich unterfordert und ich wollte mich weiterbilden so oder so, was man ja ohnehin machen muss finde ich“ (HERO12).

In der Spezifikation der Art oder auch Intention der Veränderung treten neben den allgemeinen Äußerungen, etwas Neues zu lernen oder sein Wissen zu vertiefen, weitere Zuordnungen auf. Die aus einem inneren Bedürfnis entsprungene Veränderung wird in folgenden Beispielen als berufliche Spezialisierung genannt:

„Und ausgelernt bin ich jetzt seit 3 Jahren und es war mir jetzt einfach auch noch mal wichtig, eine größere Fortbildung zu machen, um sich noch ein bissl spezifizieren zu können“ (ELHA13).

Ebenso äußert sich dies in: *„Die Fortbildung überhaupt, dass ich das Bedürfnis hatte mich noch weiter zu spezialisieren und fortzubilden, es nicht so zu belassen, sondern mein Blickfeld zu erweitern“ (URBE13)*

In einem weiteren Ansatz äußern sich die Veränderungen in beruflichen Perspektiven:

„ [...] wir haben vielleicht auch ganz andere Sachen vor, so dass man sich vielleicht auch Selbstständig machen könnte oder es als Dienstleistung anbieten könnte, wenn man diesen Abschluss hat“ (ELRO15).

Die **persönlich-wissensdefizitbedingten Faktoren** resultieren ebenfalls aus der Person selbst, orientieren sich allerdings an einem fehlenden Wissen, welches aus dem eigenen Empfinden heraus durch eine Weiterbildungsmaßnahme gestillt werden soll. Ein exemplarisches Beispiel ist Folgendes:

„[Ich] komme da hin und wieder deutlich an meine Grenzen. Und habe eigentlich erhofft, dass ich jetzt so einen Schritt weiter nach vorne komme und Begabung besser entdecke und eigentlich mit dem besser umgehen kann“ (CHRO24).

Die letzte Unterkategorie in diesem Bereich, die **familiär-zeitlich bedingten Faktoren**, resultieren aus familiären Umständen, welche einen Zeitfonds für Weiterbildung ermöglichen. Dabei sind als familiäre Faktoren ausschließlich die Kinder bzw. eine gegründete Familie genannt, die folglich einen wesentlichen Stellenwert im Sinne zeitlicher Ressourcen bilden. So lassen sich die dieser Kategorie zugeordneten Befragten danach unterscheiden, ob keine Kinder vorhanden sind oder Kinder, die Älter als 6 Jahre sind und somit schon „aus dem Größten raus sind“. Entsprechend antworten die Befragten einerseits

„Weil es zeitlich einfach gut passt. Ich habe noch keine Familie oder so was“ (ELHA13)

sowie

„Eigentlich gut, weil ich habe noch keine Kinder die ich versorgen muss“ (HERO12)

oder andererseits wird gemeint:

„meine Kinder sind jetzt schon etwas größer, einmal 15 und 7, wo ich denke, ich kann da wieder ein wenig mehr Zeit für andere Sachen investieren, außer für Arbeit und Familie“ (BRTE18)

oder

„[...] und da habe ich gedacht ja meine Kinder sind jetzt in dem Alter, das passt für mich also vom Aufwand her“ (ANLU20).

In diesem Bereich werden abermals indirekt zugeordnete Kriterien festgestellt. Hierbei hat auf Nachfrage, wie die Weiterbildung momentan in den Lebensalltag, in die Lebenssituation passt, ein Befragter geantwortet:

„Mal mehr, mal weniger, weil das für mich mit den Ferien schwer geht. Es sind viele Aktionen in die Ferien gelegt. Ich habe drei Kinder und bin allein erziehend, das finde ich schon sehr blöd manchmal. [...]Und auch als Mutter denke ich schon, sollte es mit aufgenommen werden, die Ferienzeiten zu berücksichtigen“ (xxxx03_Mh).

In diesem und einem weiteren Fall stellt – wie bereits eingehend definiert - der zeitliche Faktor, bedingt durch familiäre Umstände, ein scheinbares Kriterium dar, trifft jedoch nicht positiv auf die aktuelle Situation des Befragten zu. Ein wichtiger Fakt wird hierdurch bestätigt. Die familiäre Situation, des an einer Weiterbildung Interessierten, spielt eine wesentliche Rolle.

Die Gewichtung der Unterkategorien zeigt, dass persönlich-veränderungsbedingte Faktoren ein wichtiges Entscheidungskriterium für Weiterbildungen sind. Gleichwohl sind auch familiär-zeitlich bedingte Faktoren zu berücksichtigen, da diese Lebensumstände gleichermaßen als weiterbildungshemmende Hürde fungieren können, wie die „Dunkelziffer“ andeutet. In dieser Kategorie spielen persönlich-wissensdefizitbedingte Faktoren eine untergeordnete Rolle.

3.1.3 Weiterbildungsentscheidungen im Einfluss von angebotsbezogenen Faktoren

Die Oberkategorie angebotsbezogener Faktoren resultiert in seiner Gesamtheit aus externen, in dem Angebot liegenden Faktoren. Dabei lässt sie sich in ihrer Breite in fünf Unterkategorien untergliedern: angebots-themenbedingt, qualitätsbedingt, räumlich sowie finanziell bedingt und angebots-zeitlich bedingt. Die folgende Abbildung weist entsprechende Häufigkeiten auf.

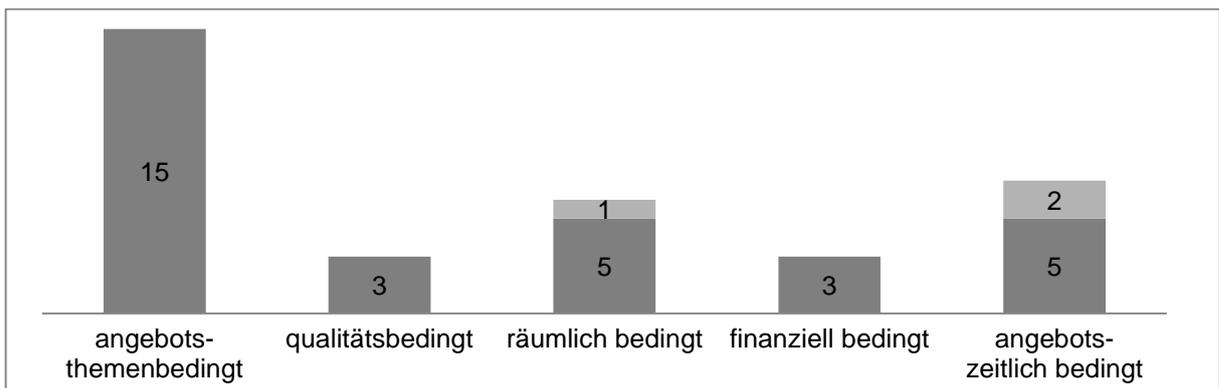


Abbildung 7: Häufigkeiten angebotsbezogener Faktoren (absolute Häufigkeiten)

Angebots-themenbedingte Faktoren sind stets an ein vorliegendes Angebot gebunden, welches thematisch im Interesse des Befragten liegt. Der Zeitpunkt der Entscheidung wird demnach dadurch beeinflusst, dass Angebot und Interesse aufeinander treffen, so formuliert in folgendem exemplarisches Beispiel:

„[...] ich habe mich gerade zu dem Zeitpunkt interessiert für das Thema Gartentherapie und genau zeitgleich kam dann dieses Angebot von der Universität Rostock auch. Und eigentlich nur weil das beides zu zusammengetroffen hat[...]“ (BRME21).

Das Interesse am Thema spezifiziert sich in nachstehendem Beitrag, indem die thematische Relevanz bzw. Zukunftsträchtigkeit erwähnt wird:

„Ich fand das Thema eher ausschlaggebend und gerade im Bezug des Themas auf die Zukunft hat sich für mich die Entscheidung. Dahingehend habe ich die Entscheidung getroffen“ (ELRO18).

Faktoren, die in der Qualität des Angebots liegen, werden hier qualitätsbedingt genannt. Dabei werden zum einen die Seriosität und Wissenschaftlichkeit der Universität (vgl. BRME21) sowie der Dozent (vgl. ANLU20) als Qualitätsmerkmal genannt. Auf der anderen Seite wird auch die Dauer bzw. der Umfang der Weiterbildungsmaßnahme (vgl. BIRO18) als Qualitätsmerkmal angesehen.

Unter räumlich bedingten Faktoren ist die räumliche Nähe zur Weiterbildungseinrichtung, in diesem Fall zur Universität Rostock, zu verstehen. In den Aussagen werden mangelnde Alternativen in einer räumlich annehmbaren Entfernung angesprochen, wie die folgenden Aussagen aufzeigen:

„Ich habe da schon mal mit meinen Kollegen vorher etwas angeguckt. Das war aber zu weit weg. Und da haben wir gesagt wir schlagen hier jetzt zu, wenn das hier angeboten wird“ (ELRO15) oder „Ja, ich habe mich erstmal grundsätzlich schneller für die Weiterbildung entschieden, weil das Pilotprojekt in Rostock war. Weil ich von der Kollegin wusste, die das in der Schweiz gemacht hat, dass es mit der Wegstrecke komplizierter ist und auch in Dresden, wo man das anbietet [...]“ (INRO17).

In der besagten „Dunkelziffer“ geht der Befragte einen Kompromiss bezüglich der räumlichen Distanz ein, so erwähnt in:

„Von Hannover nach Rostock ist natürlich eine ordentliche Pendelei, das irgendwo auch nicht die Aussicht gab, das ist näher ist, Münster ist auch nicht mehr“ (INHA19).

Er betont die Wegstrecke als „eine ordentliche Pendelei“ und stellt demnach einen deutlich negativen Zusammenhang zu seiner Situation her.

Die finanziell bedingten Faktoren bilden den Kostenfaktor von Weiterbildungsmaßnahmen ab. So wird deutlich, dass vergleichbare Weiterbildungen nicht wahrgenommen wurden aufgrund der zu hohen Kosten:

„Ich habe mich vor 1-2 Jahren schon mal in anderen Bundesländern über solch eine Weiterbildung informiert, allerdings waren diese zu teuer [...]“ (INLU05).

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Weiterbildungen wurden dem entgegen kostenfrei angeboten. Diesen Aspekt heben die anderen dieser Kategorie zugeordneten Befragten als Grund deutlich hervor (vgl. INHA19 und MAPA28).

Die letzte Unterkategorie, angebots-zeitlich bedingte Faktoren, beschreiben die zeitliche Gestaltung des Weiterbildungsangebots als ein Entscheidungskriterium. Dabei ist vorrangig der Zeitpunkt des Weiterbildungsangebots zu nennen. Dieser Aspekt wird in diesen Beiträgen deutlich:

„Der Zeitpunkt jetzt; und weil ich gar nicht weiß, ob das in zwei Jahren in Rostock nochmal angeboten wird. Weiß ich ja nicht“ (INRO17)

sowie

„Weil es gerade jetzt, das kam letztes Jahr, ich glaube im November; kam ja dieser Flyer raus, dass das praktisch am 1. April beginnt. Und das war einfach der richtige Zeitpunkt“ (URRO17).

Zwei Befragte üben hinsichtlich der zeitlichen Struktur der Veranstaltungstermine Kritik (vgl. KATE22 und PEST10) und werden entsprechend dem negativen Zusammenhang dieses Kriteriums mit den jeweiligen Lebensumständen indirekt zugeordnet.

Die in dieser Kategorie vorherrschenden und somit hauptursächlichen Kriterien liegen in einem Angebots-Themen-Bezug. Demnach ist das Interesse für das angebotene Thema und ein auf die Interessenlage abgestimmtes, vorliegendes Angebot ein Hauptentscheidungskriterium. Mit 15 zu 16 Zuordnungen verteilt sich die andere Hälfte der Angaben dieser Oberkategorie auf die restlichen Faktoren, wobei räumlich sowie angebotszeitlich bedingte Faktoren einen leichten, wenn auch nicht signifikanten Vorrang in der Berücksichtigung haben. Die Untersuchung zeigt somit auch, wie ein auf den aktuellen Markt abgestimmtes Thema die Nachfrage positiv beeinflusst. Die Motivation, ein kostenloses Angebot wahrzunehmen, ist hoch, dennoch ist den Befragten in der Untersuchung der Aspekt, einem interessanten Themengebiet, nachzugehen präsender.

3.2 Entscheidungskriterien in sozio-ökonomischer Bewertung

Die zuvor bewerteten Einflussfaktoren werden in dieser Betrachtung nach sozio-ökonomischen Daten sortiert. Diese Untersuchung dient der Ermittlung unterschiedlicher Entscheidungsschwerpunkte differenziert nach Kurs, Alter und Abschluss.

Zunächst würde eine Unterteilung der angebotenen Weiterbildungskurse in Gartentherapie sowie inklusive Hochbegabtenförderung vorgenommen. In der nachstehenden Tabelle 2 sind die entsprechenden Häufigkeiten zugeordnet.

In dem direkten Vergleich der Häufigkeiten zeigt sich eine differenzierte Priorität der Faktoren. Die befragten Teilnehmer der Gartentherapie berücksichtigen in hohem Umfang angebotsbezogene Faktoren. Im Besonderen heben sich vergleichsweise die räumlich bedingten Faktoren ab, was für ein standortbedingtes, aktuelles Themenfeld spricht. Im Gegenzug dazu legen die befragten Teilnehmer der inklusiven Hochbegabtenförderung besonderen Wert auf persönliche Faktoren. Hierbei ist ein signifikanter Unterschied bei den familiär-zeitlich bedingten Faktoren zu erkennen. In beiden Kursen werden betrieblich-beruflich Faktoren am wenigsten herangezogen. Hierbei ist zu erkennen, dass die Häufigkeit der Angaben bei den Teilnehmern der inklusiven Hochbegabtenförderung im Bereich betriebsbedingte und beruflich- tätigkeitsbedingte Kategorien höher ist. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass die Teilnehmer an diesem Kurs aus einem entsprechenden Tätigkeitsgebiet stammen und die Teilnehmer der Gartentherapie teilweise aus sehr unterschiedlichen Berufsrichtungen stammen. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtheit der Befragten sind zudem in dieser Kategorie keine weiteren relevanten Unterscheidungen zu erkennen.

Tabelle 2: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Kursen

Oberkategorie Unterkategorie	Häufigkeiten der Faktoren im Kurs Gartentherapie*	Häufigkeiten der Faktoren im Kurs Inklusive Hochbegabtenförderung*
Kategorie 1: betrieblich-berufliche Faktoren		
Kategorie 1.1: betrieblich bedingt	6,25 % (2)	12,50 % (4)
Kategorie 1.2: beruflich-tätigkeitsbedingt	9,38 % (3)	15,63 % (5)
Kategorie 1.3: beruflich-zeitlich bedingt	3,13 % (1)	3,13 % (1)
Summe Kategorie 1	18,75 % (6)	31,25 % (10)
Kategorie 2: persönliche Faktoren		
Kategorie 2.1: persönlich-veränderungsbedingt	25,00 % (8)	18,75 % (6)
Kategorie 2.2: persönlich-wissensdefizitbedingt	3,13 % (1)	6,25 % (2)
Kategorie 2.3: familiär-zeitlich bedingt	6,25 % (2)	21,88 % (7)
Summe Kategorie 2	34,38 % (11)	46,88 % (15)
Kategorie 3: angebotsbezogene Faktoren		
Kategorie 3.1: angebots-themenbedingt	18,75 % (6)	18,75 % (6)
Kategorie 3.2: qualitätsbedingt	3,13 % (1)	6,25 % (2)
Kategorie 3.3: räumlich bedingt	12,50 % (4)	3,13 % (1)
Kategorie 3.4: finanziell bedingt	6,25 % (2)	3,13 % (1)
Kategorie 3.2: angebots-zeitlich bedingt	6,25 % (2)	6,25 % (2)
Summe Kategorie 3	46,88 % (15)	37,50 % (12)
Summe**	100,00 % (32)	115,63 % (37)

*Die Angaben erfolgen in relativen und absoluten Häufigkeiten. Aufgrund der vorliegenden Daten beträgt die Grundgesamtheit n=32 (Gartentherapie 15, Inklusive Hochbegabtenförderung 17). Die indirekten Zuordnungen werden in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt.

**Die Angaben enthalten Mehrfachnennungen.

In dem direkten Vergleich der Häufigkeiten zeigt sich eine differenzierte Priorität der Faktoren. Die befragten Teilnehmer der Gartentherapie berücksichtigen in hohem Umfang angebotsbezogene Faktoren. Im Besonderen heben sich vergleichsweise die räumlich bedingten Faktoren ab, was für ein standortbedingtes, aktuelles Themenfeld spricht. Im

Gegenzug dazu legen die befragten Teilnehmer der inklusiven Hochbegabtenförderung besonderen Wert auf persönliche Faktoren. Hierbei ist ein signifikanter Unterschied bei den familiär-zeitlich bedingten Faktoren zu erkennen. In beiden Kursen werden betrieblich-beruflich Faktoren am wenigsten herangezogen. Hierbei ist zu erkennen, dass die Häufigkeit der Angaben bei den Teilnehmern der inklusiven Hochbegabtenförderung im Bereich betriebsbedingte und beruflich- tätigkeitsbedingte Kategorien höher ist. Dies kann ein Indiz dafür sein, dass die Teilnehmer an diesem Kurs aus einem entsprechenden Tätigkeitsgebiet stammen und die Teilnehmer der Gartentherapie teilweise aus sehr unterschiedlichen Berufsrichtungen stammen. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtheit der Befragten sind zudem in dieser Kategorie keine weiteren relevanten Unterscheidungen zu erkennen.

In einer weiteren Betrachtung werden die Ergebnisse nach dem Alter unterteilt. Entsprechend der angegebenen Altersklassen ist es möglich, die in der folgenden Tabelle 3: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Alter erhalten Ergebnisse vorzustellen.

Tabelle 3: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Alter

Oberkategorie Unterkategorie	Häufigkeiten der Faktoren in der Altersklasse 26 – 35 Jahre*	Häufigkeiten der Faktoren in der Altersklasse 36 – 45 Jahre*	Häufigkeiten der Faktoren in der Altersklasse 46 – 55 Jahre*
Kategorie 1: betrieblich-berufliche Faktoren			
Kategorie 1.1: betrieblich bedingt	7,14 % (2)	10,71 % (3)	3,57 % (1)
Kategorie 1.2: beruflich-tätigkeitsbedingt	3,57 % (1)	3,57 % (1)	17,86 % (5)
Kategorie 1.3: beruflich-zeitlich bedingt	7,14 % (2)	0,00 % (0)	0,00 % (0)
Summe Kategorie 1	17,86 % (5)	14,29 % (4)	21,43 % (6)
Kategorie 2: persönliche Faktoren			
Kategorie 2.1: persönlich-veränderungsbedingt	7,14 % (2)	3,57 % (1)	32,14 % (9)
Kategorie 2.2: persönlich-wissensdefizitbedingt	0,00 % (0)	3,57 % (1)	7,14 % (2)
Kategorie 2.3: familiär-zeitlich bedingt	7,14 % (2)	14,29 % (4)	7,14 % (2)
Summe Kategorie 2	14,29 % (4)	21,43 % (6)	46,43 % (13)
Kategorie 3: angebotsbezogene Faktoren			
Kategorie 3.1: angebots-themenbedingt	7,14 % (2)	17,86 % (5)	14,29 % (4)
Kategorie 3.2: qualitätsbedingt	3,57 % (1)	3,57 % (1)	0,00 % (0)

Kategorie 3.3: räumlich bedingt	0,00 % (0)	10,71 % (3)	7,14 % (2)
Kategorie 3.4: finanziell bedingt	3,57 % (1)	3,57 % (1)	3,57 % (1)
Kategorie 3.2: angebots-zeitlich bedingt	0,00 % (0)	7,14 % (2)	7,14 % (2)
Summe Kategorie 3	14,29 % (4)	42,86 % (12)	39,29 % (11)
Summe**	46,43 % (13)	78,57 % (22)	107,14 % (30)

*Die Angaben erfolgen in relativen und absoluten Häufigkeiten. Aufgrund der vorliegenden Daten beträgt die Grundgesamtheit n=28 (26 – 35 Jahre 7, 36 – 45 Jahre 9, 46 – 55 Jahre 12). Die indirekten Zuordnungen werden in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt.

**Die Angaben enthalten Mehrfachnennungen.

Die Untersuchung nach Altersklassen führt zu teilweise signifikanten Unterschieden.

In der Betrachtung betrieblich-beruflicher Faktoren sind zunächst nur marginale Differenzen in den Häufigkeiten zu erkennen. Jedoch gewinnen im Vergleich zu den jüngeren Altersklassen im Alter von 46 bis 55 Jahren beruflich-tätigkeitsbedingte Faktoren an Bedeutung. Hierbei können veränderte Rahmenbedingungen und sich wandelnde Anforderungen, wie auch eine Stagnation im Aufgabengebiet die Ursache sein.

Auch ist festzustellen, dass in der Altersklasse 46 bis 55 Jahre die persönlichen Faktoren, im Speziellen die persönlich-veränderungsbedingten, deutlich mehr Gewicht haben. Die bereits ausgewertete Tatsache, dass der Wunsch nach Veränderung einer langjährigen Kontinuität oder tätigkeitsbezogenen Unterforderung entspringt und sich in dem Wunsch nach Spezialisierung und neuen beruflichen Perspektiven äußert, ist demnach hierbei besonders zu bewerten.

In der letzten Oberkategorie, den angebotsbezogenen Faktoren kann in der Gesamtheit eine zunehmende Gewichtung der Entscheidungskriterien ab der Altersklasse von 36 bis 45 Jahren festgestellt werden. Im Besonderen äußert sich dies in den räumlich und angebots-zeitlich bedingten Faktoren. Beide Unterkategorien lassen sich im Gegensatz zu den beiden anderen Altersklassen im Alter von 26 bis 35 Jahren gar nicht zuordnen.

In einer letzten sozio-ökonomischen Untersuchung steht der Bildungsabschluss im Blickpunkt der Analyse. Hierbei wird zwischen Befragten mit einem ausschließlich beruflich oder akademischen Abschluss und Befragten mit beiden Abschlüssen unterschieden. Die Quantifizierung der direkt zugeordneten Faktoren dieser Unterteilung wird aus der folgenden Tabelle 4 ersichtlich.

Eine Analyse der vorliegenden Ergebnisse führt vor allem unter Beachtung der hohen Anzahl der Befragten, deren höchster Bildungsabschluss beruflich ist, zu signifikanten

Unterschieden. Dazu ist jedoch eine gedankliche Unterteilung nach höchstem Bildungsabschluss notwendig. Diese führt dazu, dass bei einem akademischen Abschluss die persönlichen und vor allem persönlich-veränderungsbedingten sowie die angebotsbezogenen Faktoren deutlich mehr Berücksichtigung erfahren als bei einem beruflichen Bildungsabschluss. Auch in der Summe aller Faktoren fällt auf, dass die Befragten mit akademischen Grad eine bedeutend größere Anzahl an Entscheidungskriterien nennen. Die vorliegende Unterteilung, bei der zudem zwischen einem beruflich und akademischen Abschluss und ausschließlich akademischen Abschluss unterschieden wird, lässt nur in der Summe betrieblich-beruflicher Faktoren größere Unterschiede erkennen.

Tabelle 4: Häufigkeiten der Faktoren nach Ober- und Unterkategorien unterteilt nach Bildungsabschluss

Oberkategorie Unterkategorie	Häufigkeiten der Faktoren mit beruflichem Abschluss*	Häufigkeiten der Faktoren mit akademischen Abschluss*	Häufigkeiten der Faktoren mit beruflichem und akademischem Abschluss* ^{***}
Kategorie 1: betrieblich-berufliche Faktoren			
Kategorie 1.1: betrieblich bedingt	4,00 % (1)	4,00 % (1)	16,00 % (4)
Kategorie 1.2: beruflich-tätigkeitsbedingt	8,00 % (2)	8,00 % (2)	12,00 % (3)
Kategorie 1.3: beruflich-zeitlich bedingt	4,00 % (1)	0,00 % (0)	4,00 % (1)
Summe Kategorie 1	16,00 % (4)	12,00 % (3)	32,00 % (8)
Kategorie 2: persönliche Faktoren			
Kategorie 2.1: persönlich-veränderungsbedingt	4,00 % (1)	24,00 % (6)	16,00 % (4)
Kategorie 2.2: persönlich-wissensdefizitbedingt	4,00 % (1)	0,00 % (0)	8,00 % (2)
Kategorie 2.3: familiär-zeitlich bedingt	8,00 % (2)	4,00 % (1)	16,00 % (4)
Summe Kategorie 2	16,00 % (4)	28,00 % (7)	40,00 % (10)
Kategorie 3: angebotsbezogene Faktoren			
Kategorie 3.1: angebots-themenbedingt	8,00 % (2)	16,00 % (4)	20,00 % (5)
Kategorie 3.2: qualitätsbedingt	0,00 % (0)	0,00 % (0)	8,00 % (2)
Kategorie 3.3: räumlich bedingt	0,00 % (0)	16,00 % (4)	4,00 % (1)
Kategorie 3.4: finanziell bedingt	0,00 % (0)	8,00 % (2)	0,00 % (0)
Kategorie 3.2: angebots-zeitlich bedingt	0,00 % (0)	8,00 % (2)	8,00 % (2)
Summe Kategorie 3	8,00 % (2)	48,00 % (12)	40,00 % (10)
Summe^{***}	40,00 % (10)	88,00 % (22)	112,00 % (28)

*Die Angaben erfolgen in relativen und absoluten Häufigkeiten. Aufgrund der vorliegenden Daten beträgt die Grundgesamtheit n=25 (beruflich 11, akademisch 5, beruflich und akademisch 9). Die indirekten Zuordnungen werden in der vorliegenden Untersuchung nicht berücksichtigt.

**Die zugeordneten Häufigkeiten der Befragten, die einen beruflichen sowie akademischen Abschluss besitzen, sind nur in dieser Aufrechnung enthalten und nicht in den Angaben zu akademischen Angaben enthalten.

***Die Angaben enthalten Mehrfachnennungen.

3.3 Entscheidungskriterien: eine zusammenfassende Bewertung

In einer ganzheitlichen Betrachtung, grafisch dargestellt in der nachstehenden Abbildung, ergibt die Auswertung, dass in der Reihenfolge der Oberkategorien eine zunehmende Gewichtung liegt.

Insgesamt überwiegen die extern ausgelösten Faktoren, die der Entscheidungsträger, also der Weiterbildungsteilnehmer, nicht selbst beeinflussen kann. Zudem kann aufgrund von Mehrfachnennungen keine eindeutige Zuordnung der Befragten zu nur einer Kategorie vorgenommen werden. Jeder Einzelne wird durch eine mehr oder weniger große Vielzahl von individuellen Faktoren beeinflusst. Bildungsentscheidungen stehen dementsprechend im Kontext vielfältiger Lebensumstände und Einflussgrößen, wodurch Weiterbildungsangebote eine ebenso große Vielfalt an Entscheidungen berücksichtigen kann bzw. sollte.

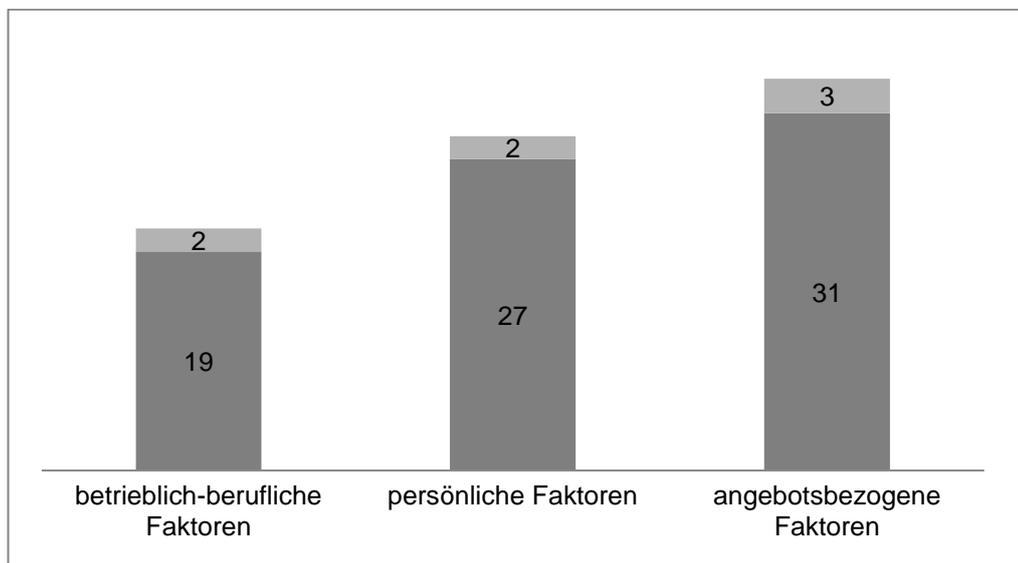


Abbildung 8: Häufigkeiten der Faktoren nach Oberkategorien (absolute Häufigkeiten)

Bei genauerer Analyse der Unterkategorien sowie vor dem Hintergrund sozio-ökonomischer Daten lassen sich jedoch klare Erkenntnisse über die Zielgruppe bestimmen. In der Kategorie betrieblich-beruflicher Faktoren sind vornehmlich tätigkeitsbezogene und betriebliche Umstände Initiator für Weiterbildungsentscheidungen. Intern ausgelöste, d.h. persönliche Faktoren äußern sich in signifikanter Höhe zumeist in einem inneren Wunsch nach Veränderung, um etwas Neues zu beginnen und seine beruflichen Perspektiven zu erweitern bzw. verändern. Gerade mit steigendem Alter gewinnt dieser Anlass an Bedeutung und definiert demnach eine unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bedeutsame Zielgruppe für Weiterbildungsanbieter. In einem ähnlich steigenden Maß gewinnen ebenso nach steigendem Bildungsabschluss die persönlich-veränderungsbedingten Faktoren an Gewicht für deren Bildungsentscheidung. Die

vergleichsweise hohe Häufigkeit der angebotsbezogenen Entscheidungskriterien liegt zur Hälfte in einem auf dem Interesse beruhenden passenden thematischem Angebot begründet. Vor allem Befragte mit akademischem Hintergrund legen auf das Thema sehr viel Wert. Mit zunehmendem Alter sind zudem die räumliche Distanz zur Weiterbildungseinrichtung sowie die zeitliche Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme zu berücksichtigen.

Die gewonnenen Erkenntnisse bezüglich entscheidender Einflussgrößen stehen in einem klaren Zusammenhang zur Teilnahmemotivation. Damit lassen sie sich auf die Erkenntnisse von Kuwan und Seidel (vgl. 2013, S. 209 ff.) beziehen. Kuwan und Seidel stellen in ihrem Beitrag zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland zudem eine klare Beziehung zwischen Teilnahmemotiven und erforschten Weiterbildungsbarrieren als Konträre her. In Ansätzen können die hier ermittelten Ergebnisse damit verglichen werden. Durch den Wechsel zwischen positiven Anreizen und Barrieren wird die Bedeutung dieser Kriterien aus der Untersuchung für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen abermals deutlich.

Die aufgestellte These, dass die aktuellen Lebensumstände auf die Entscheidung zur beruflichen Weiterbildung wesentlichen Einfluss haben, konnte durch die Untersuchung bestätigt werden.

Auch wenn Lebensumstände und somit die Motivatoren für Bildungsentscheidungen schwer zu beeinflussen sind, können sich dennoch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung wichtige Erkenntnisse ableiten lassen. Indem Angebote formuliert werden, die sich den Lebensumständen und Bildungsbiographien der Weiterzubildenden anpassen, können Sie positiv auf deren Entscheidung für ein Weiterbildungsangebot einwirken.

Flexibilität in der Angebotsstruktur ist hierbei ebenso notwendig, wie die Berücksichtigung der Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Somit sind Blended Learning Angebote eine gute Möglichkeit um zeitliche Faktoren zu begünstigen. Die Berücksichtigung von Ferienzeiten und familienfreundlichen Präsenzzeiten sind hierfür nur Beispiele. Die in den Interviews genannten Entscheidungsfaktoren durch berufliche oder persönliche Stagnation, können den Fokus der Weiterbildung auf experimentelle oder spezialisierte Themen, wie die Gartentherapie oder Hochbegabtenförderung der Universität Rostock, richten und somit Bewerber einen entsprechend hohen Anreiz bieten.

4 Literatur

- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Brosius, H.-B., Haas, A. & Koschel, F. (2012). *Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. Eine Einführung*. 6., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuwan, H. und Seidel, S. 2013. Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bilger, F., Gnahn, D. und Hartmann, J. et. al. (Hrsg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 209 – 231). Wiesbaden: Bertelsmann.
- Maaß, S., Büttner, B. & Nerdinger, F. W. (2013). Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock. Eine Fallstudie. *Rostocker Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Nr. 13*. Rostock: Universität Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Möhring, W., & Schlütz, D. (2010). *Die Befragung in der Medien- und Kommunikationswissenschaft*. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Remschmidt, H., Hirsch, O. & Mattejat, F. (2003). Reliabilität und Validität von telefonisch erhobenen Evaluationsmaßen. *Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie*, 31(1), 35-49.

5 Anhang

Interviewleitfaden

KOSMOS – Teilnehmerbefragung 2013

A. Begrüßung, Vorstellen, Anonymität, Tonaufzeichnung

Guten Tag, mein Name ist Ich bin Mitarbeiter der Universität Rostock im Rahmen des Projekts KOSMOS. Das Projekt kennen Sie ja durch Ihre Weiterbildung an der Universität Rostock schon.

Wie Sie durch die Ankündigung im Kurs **Begabtenförderung bzw. Gartentherapie**⁵ erfahren haben, führen wir momentan eine Befragung aller Teilnehmer dieser Kurse durch. Das Ziel dieses Interviews ist es, herauszufinden, was bei dem von Ihnen besuchten Kurs schon sehr gut funktioniert und/oder wo noch Veränderungen vorgenommen werden müssen. Es geht mir ausschließlich um Ihre ganz persönliche Meinung geht. Das heißt, es gibt nicht DIE richtige Antwort.

Hierzu würde ich Ihnen sehr gern nun einige Fragen stellen. Das Interview wird ca. 20 bis 30 Minuten dauern. Es handelt sich um eine **anonyme Befragung**, d.h. alle Daten werden vertraulich behandelt und ausschließlich für das Projekt KOSMOS genutzt. Rückschlüsse von den Daten auf Ihre Person werden nicht möglich sein.

Für eine exakte und systematische Auswertung würde ich dieses Gespräch gerne aufzeichnen, damit keine wichtigen Informationen verloren gehen.⁶

Haben Sie noch Fragen oder können wir loslegen?

Darf ich die Aufzeichnung starten? [sollte hier verneint werden, müssen Notizen gemacht werden]⁷

⁵ Bitte anpassen auf den Befragten, je nachdem ob er/sie Teilnehmer der Begabtenförderung oder Gartentherapie ist.

⁶ Falls Bedenken seitens der Teilnehmer, bitte erklären: „Bei der Auswertung kommt es z.T. auf den exakten Wortlaut an, so dass der Sinn verschwinden würde, wenn ich nur Notizen mache.“ → Verweis auf Anonymität.

⁷ Die Audiodateien können den Befragten selbstverständlich zur Verfügung gestellt werden. Falls der Wunsch besteht, bitte Notiz machen und für Aushändigung sorgen. Ansprechpartner: jeweilige betreuende Projekt-Angestellte.

B. Fragen zur Bildungsbiografie

1. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine universitäre Weiterbildung entschieden?

- a. Warum haben Sie keinen anderen Bildungsträger gewählt?
- b. Warum ausgerechnet eine Universität?

Frage ist beantwortet, wenn mindestens eine Begründung mit Bezug zur Universität genannt wurde.

2. Warum haben Sie sich gerade jetzt für die Weiterbildung entschieden?

- a. Wie passt die Weiterbildung momentan in Ihre Lebenssituation hinein?

Nicht das Motivationsschreiben (Bestandteil der Bewerbung) wiederholen; einfach mal erzählen! Frage beantwortet, wenn momentane Situation des Befragten kurz beschrieben wurde.

3. Welche Personen oder generell welche Umstände (außerhalb der Universität) unterstützen Sie bei Ihrer Weiterbildung?

- a. Wer in Ihrem Umfeld ermöglicht Ihnen, dass Sie diese Weiterbildung machen können? [Personen]
- b. Was tun diese Personen? Wie werden Sie durch diese Personen unterstützt?
- c. Welche Bedingungen sind gerade günstig? [Umstände]
- d. Wodurch ist es Ihnen möglich, die Weiterbildung zu besuchen?

Frage beantwortet, wenn

- Person(en) genannt wurden ggf. mit kurzer Erläuterung
- Spezielle Lebensbedingungen / Ereignisse genannt wurden