

Fernuniversität Hagen

Evaluation der Lernumgebung: „Umsetzung des Bildungs- Orientierungsplans mit dem Early Excellence-Konzept“

Fakultät Kulturwissenschaften

Studiengang: MA Bildung und Medien: eEducation
Modul 2: (Anwendungsbezogene) Bildungsforschung

eingereicht von: Inge Koch-Meinass
Matrikelnr.: 965092

eingereicht am: 01. April 2016

Betreuer: Dr. Boris Becker
Anne Martin
Burkhard Raue

Gesammelte Unklarheiten

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theorierahmen	1
2.1. Erwachsenenbildung	2
2.2. Blended Learning	3
2.3. Handlungskompetenz	4
3. Operationalisierung	5
3.1. Inhalte der Weiterbildung	6
3.2. Aufbau der Lernplattform	7
4. Methoden	7
4.1. Forschungsfrage und Hypothesen	7
4.2. Studiendesign	8
4.3. Messinstrument	8
5. Ergebnisse	9
5.1. Univariate Auswertung	10
5.1.1. Fachkompetenz	10
5.1.2. Methodenkompetenz	11
5.1.3. Personalkompetenz	12
5.1.4. Kommunikationskompetenz	12
5.1.5. Handlungskompetenz	13
5.1.6. Nutzungsverhalten	14
5.2. Bivariate Auswertung	15
5.2.1. Handlungskompetenz und Nutzungsverhalten allgemein	15
5.2.2. Handlungskompetenz und Nutzungsart	16
6. Diskussion und Fazit	16
7. Erklärung	18

A. Anhang	19
A.1. Ergebnisse: Cronbach's alpha	19
A.2. Itemzuordnung	20
A.3. Einteilung der Klassen	21
A.4. Kompetenzzuwachs und Form der Nutzung	22
A.5. Fragebogen	23

Tabellenverzeichnis

1. Lage- und Streumaße: Fachkompetenz	11
2. Lage- und Streumaße: Methodenkompetenz	11
3. Lage- und Streumaße: Personalkompetenz	12
4. Lage- und Streumaße: Kommunikationskompetenz	13
5. Lage- und Streumaße: Handlungskompetenz	14
6. Lage- und Streumaße: Nutzungsverhalten	15

Abbildungsverzeichnis

1. Histogramm und Häufigkeitstabelle der Fachkompetenz	10
2. Histogramm und Häufigkeitstabelle der Methodenkompetenz	11
3. Histogramm und Häufigkeitstabelle der Personalkompetenz	12
4. Histogramm und Häufigkeitstabelle der Kommunikationskompetenz	13
5. Histogramm und Häufigkeitstabelle der Handlungskompetenz	13
6. Histogramm und Häufigkeitstabelle des Nutzungsverhaltens	14
7. Kompetenzzuwachs und Nutzungsintensität	15

1. Einleitung

„Das weltweit verfügbare Wissen verdoppelt sich zurzeit alle vier bis fünf Jahre. Der amerikanische Soziologe Richard Sennet (1998) erwartet, dass ein amerikanischer College Student in seinem Berufsleben elf Mal die Stelle wechselt und dreimal die Basis seines Wissens komplett austauscht (Ehlers, 2002, S. 138).“ Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen Weiterbildung eine immer größere Bedeutung zu, den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, erfordert die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Mit dem Zuwachs an Veränderung in Organisationen und der damit verbundenen Anforderung „am Ball zu bleiben“ gilt es Lernkonzepte zu finden, die modernen, konstruktivistischen Lerntheorien einerseits und beruflichem Lernen von Erwachsenen andererseits gerecht werden. Das immer größere Lernpensum kann nicht mehr ausschließlich in Präsenzveranstaltung gelehrt werden, es ist daher notwendig von Zeit und Ort unabhängige Lernmöglichkeiten zu schaffen. Digitale Lernplattformen leisten hier einen wichtigen Beitrag und können je nach didaktischer Aufbereitung, selbstorganisiertes, konstruktivistisches und damit nachhaltiges Lernen fördern (Kerres, 2002). Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Evaluation einer beruflichen Weiterbildung, die als Blended Learning Kurs für Frühpädagoginnen¹² konzipiert wurde. Inhalt der Weiterbildung ist das Kennenlernen und Umsetzen des Early-Excellence Konzeptes (EEC), ein Ansatz mit dem Bildungs- und Orientierungspläne der Bundesländer in den Kindertagesstätten konzeptionell verankert werden können. Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wird versucht, den durch die Weiterbildung gewonnenen, selbst eingeschätzten Zuwachs an Handlungskompetenz zu bestimmen. Es wird einmal das Weiterbildungsangebot insgesamt und zum anderen der Einfluss der digitalen Lernplattform betrachtet.

2. Theorierahmen

Der der Untersuchung zugrundeliegende Theorierahmen umfasst die Themen Erwachsenenbildung im Blended Learning Verfahren und daraus resultierender Zuwachs an Handlungskompetenz.

¹Der Begriff Frühpädagogin, schließt alle im Kitabereich tätigen Fachkräfte ein

²Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier jeweils nur die weibliche, die männliche oder die geschlechtsneutrale Bezeichnung verwendet. Personen aller Geschlechter sind gleichermaßen einbezogen

2.1. Erwachsenenbildung

Das Lernen Erwachsener unterliegt besonderen Gegebenheiten, die hier nachfolgenden beschrieben werden. Lernen im Erwachsenenalter ist überwiegend gekennzeichnet durch Anschlusslernen. Der Erwachsene knüpft beim Lernen an Bekanntes an, Lernen erfolgt konstruktivistisch und subjektorientiert: „Erwachsene lassen sich in der Regel nicht belehren oder aufklären, Wahrheiten lassen sich nicht linear vermitteln. Erwachsene haben ihren eigenen Kopf, machen sich ihre eigenen Gedanken...“ (Siebert, 2012, S. 15). Dies unterstreicht einmal mehr, dass Lernen nicht hergestellt, sondern nur vom Individuum selbst vollbracht werden kann (Faulstich, 2012).

In subjektorientierten Lerntheorien z.B.: (Holzkamp, 2004) wird Lernen beschrieben als eine Erweiterung von Handlungsfähigkeit und nicht als Anhäufung von Wissen. Holzkamp prägte den Begriff des „expansiven Lernens“, der ausdrücken soll, dass „intentionales, d.h. absichtliches und geplantes Lernen nur dann zustande kommt, wenn das Lernsubjekt selbst entsprechende Gründe dafür hat“ [...] (Holzkamp, 2004, S. 29). Nach Holzkamp kommt es dann zum Lernen, wenn das „Subjekt in seinem normalen Handlungsvollzug auf Hindernisse oder Widerstände gestoßen ist[...].“ Im vorliegenden Fall ist das „Hindernis“ die Einführung von Bildungs- und Orientierungsplänen in Kitas, die es erforderlich machen den „normalen Handlungsvollzug“ zu verändern. Diese Problematik kann nicht mit dem vorhandenen Wissen und den vorhandenen Fähigkeiten gelöst werden, sondern erfordert das „Einschalten einer Lernschleife“ (Holzkamp, 2004, S. 29). Diese Lernschleife wird mit der hier beschriebenen Weiterbildungsmaßnahme, unter Berücksichtigung, dass es unmöglich ist, Inhalte passiv in Köpfe füllen zu können (Faulstich, 2012, S. 12), gedreht. Schon 1993 verweist Holzkamp in seinem Buch „Lernen“ auf die Notwendigkeit, den Lerner in den Mittelpunkt zu stellen, verweist auf den Lehr-Lern-Kurzschluss³ und übt scharfe Kritik am vorherrschenden Schulsystem. Während die didaktische Umsetzung der Subjektorientierung in Schulen wenig aufgegriffen wird, ist sie in der beruflichen Erwachsenenbildung eher gängig (Grotluschen, 2005). Ehlers (2001, S. 138) beschreibt vier Gründe für den immer größer werdenden Stellenwert des Lernalters in Weiterbildungsmaßnahmen: *Ökonomische* Gründe liegen vor, weil die Lerner Weiterbildung oft selbst finanzieren und/oder die Weiterbildung in der Freizeit machen. *Pädagogisch-didaktische* Gründe liegen im Wandel zu konstruktivistischen

³Hiermit ist gemeint, dass nicht alles was gelehrt wird, auch gelernt wird

Lerntheorien, die eine Subjektorientierung bedingen. *Gesellschaftlich* ist die Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft zu betrachten und die Entwicklung hin zum *eLearning* als Lernform, dass per se den Lerner als Akteur einbezieht. Auch die hier beschriebene Weiterbildungsmaßnahme orientiert sich an den Grundlagen des subjektorientierten Lernens und vor dem Hintergrund, dass die Teilnehmer sehr individuelle Lernzugänge haben und letztlich nur selbst ihre Handlungsfähigkeit erweitern können. Die Inhalte bestehen weniger in Vermittlung von Faktenwissen, als vielmehr in der Anknüpfung von bereits Erlebten in Form von Biographiearbeit und der Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Kontextbezügen. Dies wird in den Präsenzphasen, als auch mit der Lernplattform beispielsweise dadurch umgesetzt, dass die Lerner zugleich auch Lehrende sind, Inhalte aktiv mitgestalten und wiederum der Gemeinschaft zur Verfügung stellen.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit der „Lernerfolg“ eben als solche Erweiterung von Handlungsfähigkeit, in Form von Zuwachs an Handlungskompetenz gemessen.

2.2. Blended Learning

Im folgenden soll der Begriff des Blended Learning und was im Rahmen dieser Arbeit darunter zu verstehen ist, erläutert werden. Direkt übersetzt bedeutet Blended Learning „vermisches Lernen“. Das heißt es handelt sich bei dieser Lernform um ein Lehr-Lernsetting, dass sowohl klassisches Face-to-Face-Lernen, als auch eLearning beinhaltet. Die verschiedenen Lernangebote stehen sich nicht als entweder oder gegenüber, sondern als sich ergänzend. Kerres (2001, S. 3) betont „dass die besondere Qualität und auch Effizienz eines Lernangebotes vor allem in der Kombination von Elementen unterschiedlicher methodischer und medialer Aufbereitung zum Tragen kommt“. Ehlers (2001, S. 45) merkt kritisch an, dass der Begriff nicht vermisches Lernen meint, sondern, dass es um eine Mischung von Methoden mit denen gelernt wird, geht. „Blended Learning strebt die Optimierung von Lernprozessen zur Erreichung individueller Lernziele unter der Nutzung aller dafür geeigneter Lehr-Lernmethoden an“ (Ehlers, 2001, S. 46). Blended Learning Konzepte gibt es schon seit vielen Jahren und sie werden sowohl in Schulen und Hochschulen, als auch in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt. Elearning Angebote wurden in Deutschland nur sehr zögerlich angenommen, es überwiegen

in weiten Bereichen noch traditionelle Lernformen. Aus dieser Situation heraus bot sich das Blended Learning als Lernform an, da es traditionelle und moderne, digitale Lernformen miteinander verbindet (Mailhack, 2015). Für den Einsatz von Blended Learning sprechen nach Thomas (2000) zahlreiche Gründe:

- Orts- und Zeitunabhängigkeit
- Leichte Aktualisierbarkeit
- Lerner haben viel Kontrolle: sie können wählen, was sie wann lernen, können auf bereits durchgenommenes Material zugreifen usw.
- Viele Möglichkeiten der Interaktion
- Es können beliebig viele Personen am Kurs teilnehmen

Die Form des hybriden Lernens erlaubt es, Vorteile von digitalem Lernen (selbstorganisiert, zeit- und ortsunabhängig,) und Vorteile von traditionellem Lernen (sich kennen lernen, Gruppen bilden, Motivation ...) zu kombinieren (Zumbach, 2010). Für die Gestaltung eines eLearning Angebotes auf der Grundlage einer konstruktivistischen Lerntheorie, ist es notwendig, den Lernenden die Möglichkeit der Eigentätigkeit, Formen des sozialen Austausches, Möglichkeiten zur Bearbeitung komplexer Probleme usw. einzuräumen. Letztlich soll dieses Lernarrangement selbstorganisiertes und reflexives Lernen ermöglichen.

Es sei angemerkt, dass es sowohl verschiedene Begriffe, als auch verschiedene Definitionen von Blended Learning gibt. Neben Begriffen wie integrated Learning, flexible Learning usw. wird es im deutschen Sprachraum oft auch als »Hybrid Teaching« benannt (Oliver & Trigwell, 2005),(Kerres, 2001). In der vorliegenden Arbeit meint Blended Learning, die sich ergänzende Kombination von verschiedenen Medien, nämlich Präsenzlernen in Form von Wochendseminaren und eLearning in Form einer Moodle-Lernplattform.

2.3. Handlungskompetenz

Die Qualität der hier beschriebenen Weiterbildung wird auf der Ebene von Selbsteinschätzung evaluiert. Wird wie oben beschreiben der Lerner in den Mittelpunkt gerückt,

kann der Lernerfolg nur der Zuwachs an Handlungskompetenz sein. (Ehlers, 2002, S. 4). Gemessen werden nicht Leistungsresultate, sondern vielmehr die Fähigkeit bzw. Disposition neue, kreative Lösungen hervorzubringen. Die Messung des Kompetenzzuwachses orientiert sich am Einzelnen und entspricht somit der Subjektzentrierung des vorgestellten Lernarrangements (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003). Handlungskompetenz meint hier die „Fähigkeit in einer komplexen Welt gestaltend mit der Umwelt agieren zu können“ (Ehlers, 2002, S. 4).

Die Handlungskompetenz setzt sich aus verschiedenen Kompetenzen zusammen, die nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2003) und Braun, Gusy, Leidner, und Hannover (2008) wie folgt zusammengefasst und beschrieben werden können:

1. Personale Kompetenzen: Diese Kompetenz beschreibt z.B. die Fähigkeit selbstorganisiert zu handeln, sich selbst einschätzen zu können, Motive und Werte des Handelns.
2. Fachkompetenz: Beschreibt Kenntnisse, Verständnis, Anwendungsfähigkeiten und Analysefähigkeiten der Lernenden.
3. Methodenkompetenz: Beherrschung von Arbeitstechniken, Planungsvermögen, Vermögen Wissen sinnorientiert einsetzen zu können
4. Sozialkompetenz: Dies beinhaltet sowohl die Kommunikations- als auch die Kooperationsfähigkeit und beschreibt die Fähigkeit, eigene und gemeinsame Ziele in Zusammenarbeit erreichen zu können.

3. Operationalisierung

Der nicht direkt messbare Zuwachs an Handlungskompetenz, macht es notwendig, Indikatoren zu bilden, die den Lernerfolg abbilden können. Für die einzelnen Kompetenzen muss also gefragt werden, woran man den Zuwachs an dieser erkennen kann. Den Zuwachs an Personalkompetenz kann zum Beispiel über Freude, Interesse, intensive Beschäftigung mit dem Thema usw. erfasst werden. „Ein Indikator ist ein direkt beobachtbarer Sachverhalt, der durch Korrespondenzregeln mit dem nicht direkt beobachtbaren Sachverhalt verknüpft wird [...]“ (Kromrey, 2009, S. 85). Die Korrespondenzregeln

beschreiben wie eng die zugrundeliegenden Indikatoren, mit dem tatsächlich zu messenden Sachverhalt korreliert sind. Da es sich im vorliegenden Fall um schlussfolgernde Indikatoren (es wird von nicht direkt beobachtbaren Sachverhalten auf eine bestimmte Merkmalsausprägung geschlossen) handelt, ist der Zusammenhang zwischen Indikator und der zu untersuchenden Kompetenz nicht empirisch überprüfbar, sondern „[...] auf den Glauben an die Richtigkeit [...]“ (Kromrey, 2009, S. 166) angewiesen. Wie bereits beschrieben wird der Erfolg der hier beschriebenen Weiterbildung an selbsteingeschätzten Kompetenzen gemessen. Der vorliegenden Arbeit liegt das Messinstrument von Braun u. a. (2008) zugrunde. Die Autoren haben dieses Instrument entwickelt, um den „subjektiven Erwerb von Kompetenzen durch den Besuch einzelner Lehrveranstaltungen [messen zu können]“ (Braun u. a., 2008, S. 30). Der Berliner Evaluationsinstrument besteht aus 26 Items und drei Filterfragen. Die Fragen zur *Fachkompetenz* versuchen den Kompetenzzustand zu erfassen, z.B.: „Ich kann wichtige Begriffe der Weiterbildung wiedergeben“, während die weniger wissensspezifischen Kompetenzen (*Personal-, Sozial-, und Methodenkompetenz*) explizit den Zuwachs der Kompetenz erfragen, z.B.: „In Folge dieser Weiterbildung, kann ich meine Arbeit besser strukturieren“. Für die vorliegende Arbeit wurde das Berliner Instrument verändert und an die hier formulierte Fragestellung angepasst.

3.1. Inhalte der Weiterbildung

Das schlechte Abschneiden deutscher Kinder bei der PISA-Studie 2001 führte unter anderem dazu, dass in Kindergärten und Kindertagesstätten Bildungs- und Orientierungspläne eingeführt. Die Umsetzung der Pläne erfolgte nach sehr unterschiedlichen Ansätzen: „Bildungs- und Lerngeschichten“ (Leu & Jugendinstitut, 2007), „Infans“ (Laewen & Andres, 2011) und vielen mehr. Gemeinsam ist all diesen Ansätzen, dass die Kinder beobachtet, und entsprechend ihren aktuellen Themen gefördert werden. In der zu evaluierenden Weiterbildung wird den Teilnehmern das EEC-Konzept (Hebenstreit-Müller, 2007) näher gebracht. Ziele der Weiterbildung sind zum einen Fachwissen über den Ansatz zu gewinnen, zum anderen sollen die Teilnehmer, aber auch Methoden der Umsetzung kennen lernen. Nach der Absolvierung des Blended Learning Kurses und dem Erhalt des Titels „EEC-Berater“ sollen die Teilnehmer in der Lage sein, als Multiplikatoren den Ansatz weiterzuvermitteln. Die Weiterbildung erstreckt sich über 12 Monaten

innerhalb derer sechs Präsenzmodule (teilnahmepflicht) zu absolvieren sind. Die Weiterbildung hat im November 2015 begonnen, zum Zeitpunkt der Untersuchung waren bereits 2 Module abgeschlossen und die Lernplattform war ca. 14 Wochen in Betrieb.

3.2. Aufbau der Lernplattform

Begleitend zu den Präsenzveranstaltung wurde eine auf Moodle basierende Lernplattform eingerichtet. Moodle wurde 2000 von Martin Dougiamas, vor allem als Möglichkeit kollaboratives online-Lernen zu ermöglichen, entwickelt (Dougiamas & Taylor, 2002). Die Plattform ist, entsprechend den Präsenzveranstaltungen, modular aufgebaut. Die Lernplattform beinhaltet zum Einen von Handouts über Präsentationen bis hin zu den Protokollen eine Fülle an Dateien. Zum anderen werden auch Aktivitäten, die zum gemeinsamen Lernen einladen, eingestellt. Darunter fallen Foren, in denen über die Inhalte diskutiert werden oder die gemeinsame Erstellung eines Glossars. Daneben gibt es noch Fotogalerien, Lesezeichen, Lernquiz und allgemeine Informationen. Der Besuch der Lernplattform ist freiwillig - es gibt hier keine verpflichtende Aufgaben. Allerdings werden Ankündigungen, Termine, Dateien nur über die Lernplattform zur Verfügung gestellt, was es wiederum erforderlich macht, sich ab und zu einzuloggen.

4. Methoden

4.1. Forschungsfrage und Hypothesen

Für die Arbeit wurde folgende Forschungsfrage aufgestellt:

Forschungsfrage: Welchen Effekt hat die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung im Blended Learning Format, auf den selbsteingeschätzten Zuwachs an Handlungskompetenz?

Um die Frage beantworten zu können werden zwei Hypothesen überprüft:

Hypothese 1: Die Teilnahme an der Weiterbildung hat einen positiven Effekt auf den selbsteingeschätzten Zuwachs an Handlungskompetenz.

Hypothese 2: Der selbsteingeschätzte Zuwachs an Handlungskompetenz, ist um so größer, je intensiver die Lernplattform genutzt wird.

4.2. Studiendesign

Das Ziel der Studie ist es, die Weiterbildungsmaßnahme inhaltlich, als auch strukturell zu optimieren. Es wird ein vollstandardisierter Fragebogen erstellt, der an alle Teilnehmer (20) versandt wird. Außerdem wird mittels des Fragebogens noch erhoben, wie häufig und zu welchem Zweck die digitale Lernplattform von den Teilnehmern genutzt wird. Es handelt sich um eine formative Evaluation, d.h. es ist keine abschließende Untersuchung, sondern eine Untersuchung, die im laufenden Prozess durchgeführt wird.

4.3. Messinstrument

Für die Messung wird auf der Seite <https://www.soscisurvey.de> ein Onlinefragebogen erstellt. Die Teilnehmer bekommen die Einladung per Mail zugeschickt, der Fragebogen ist über einen Zeitraum von zwei Wochen freigeschalten. Die Bearbeitung des Fragebogens dauert etwa 5 Minuten. Der oben beschriebene Fragebogen enthält zu den einzelnen Kompetenzen vier bzw. fünf Items. Die Items werden mit einer fünfstufigen Likertskala (1 = trifft nicht zu; 5 = trifft vollständig zu) abgefragt.

- Methodenkompetenz: besteht aus 4 Items (MK₁, MK₂, MK₃, MK₄)
- Fachkompetenz: besteht aus 5 Items (FK₁, FK₂, FK₃, FK₄, FK₅)
- Personalkompetenz: besteht aus 5 Items (PK₁, PK₂, PK₃, PK₄, PK₅)
- Kommunikationskompetenz: besteht aus 5 Items (KK₁, KK₂, KK₃, KK₄, KK₅)

Insgesamt besteht der Fragebogen aus 26 Items: Mit 18 Items werden die Kompetenzen abgefragt und mit 8 Items das Nutzungsverhalten. Eine ausführliche Zusammenstellung der Items, mit Indikatoren und Skalierung findet sich in Anhang A.2. Für die statistische Auswertung werden die Summenscores der jeweiligen Items verwendet. Diese werden dann entsprechend einer intervallskalierten Skala behandelt. Dieses Vorgehen ist kritisch zu betrachten, da eine Rating-Skala, wie sie hier vorliegt, streng genommen nur

eine Ordinalskala ist. Die Intervallskala setzt voraus, dass die Unterschiede zwischen den Stufen, wie zum Beispiel bei einer Temperaturskala, immer gleich groß sind. Ob dies für eine Ratingskala zutrifft, darf hinterfragt werden, da es aber übliche Praxis ist, solche Ratingskalen intervallskaliert zu behandeln, wird dies auch hier so übernommen (Sedlmeier & Renkewitz, 2013, S. 65).

Für eine quantitative Erhebung ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Gütekriterien: Objektivität, Validität und Reliabilität eingehalten werden (Häder, 2015, S. 104). Die Objektivität wird in Durchführungs- Auswertungs- und Interpretationsobjektivität unterschieden (Sedlmeier & Renkewitz, 2013, S. 70). Die Durchführungsobjektivität kann hier als gegeben angenommen werden, da es durch die Online-Befragung zu keiner Beeinflussung durch den Fragebogenersteller kam. Die Auswertungsobjektivität ist ebenfalls gegeben, da nur Ratingskalen und keine offene Fragen ausgewertet wurden. Die Interpretationsobjektivität ist dann besonders hoch, wenn es für die gewonnen Werte Normen gibt, die das Einordnen der Ergebnisse erleichtern. Im vorliegenden Fall liegen solche Normen nicht vor, da noch wenig standardisierten Tests zur Erfassung von Kompetenzen vorliegen (Braun u. a., 2008).

Die Validität (Gültigkeit der Aussagen) orientiert hier sich an der Diskussion des zugrundeliegenden, bereits erwähnten Fragebogens (Braun u. a., 2008). Da es noch wenig Untersuchungen zur Validität bei Selbsteinschätzung zu Kompetenzen kommt ist die Überprüfung schwierig. Da aber z.B. bei Untersuchungen zu selbsteingeschätzten Persönlichkeitsmerkmalen die Validität teilweise sehr hoch ist, wird davon ausgegangen, „dass Selbstauskünfte einen validen Indikator für Kompetenzerwerb darstellen.“ (Braun u. a., 2008, S. 32)

Der Fragebogen wurde vor der Verteilung an die Teilnehmer einem Pretest unterworfen. Die Reliabilität, die Genauigkeit mit der ein Merkmal gemessen wird (Rammstedt, 2004, S. 5), wurde mittels dem Cronbachs alpha Test überprüft (Wassa, 2014). Es wurden 5 Fragebögen ausgefüllt und die Ergebnisse für die einzelnen Kompetenzen lagen zwischen 0.72 und 0.98., was als gut bis sehr gut anzusehen ist (Anhang A.1).

5. Ergebnisse

Die Ergebnisse wurden mit dem freien Statistiksoftware R (R - The R Project for Statistical Computing) ausgewertet. Die gewonnen Daten wurden als Textdateien aus dem

Onlinetool exportiert und in R eingelesen. Die negativ formulierten Item wurden rekodiert. Es wurden 12 Fragebögen ausgefüllt und ausgewertet.

5.1. Univariate Auswertung

Die Ergebnisse werden anhand der Summenwerte der einzelnen Kompetenzen beschrieben. Die Summenwerte setzen sich aus der Summe aller Items einer Kategorie zusammen. Die Werte wurden klassifiziert und entsprechend der Likertskala als keinen, geringen, mittleren, hohen und sehr hohen Kompetenzzuwachs bzw. keine bis sehr hohe Nutzung bewertet werden (Anhang A.3). Für die einzelnen Kompetenzen, die Gesamtkompetenz und das Nutzungsverhalten werden die Häufigkeitsverteilungen, als Histogramm und in tabellarischer Form mit absoluten und prozentalen Werten dargestellt. Die dargestellten Lage- und Streumaße umfassen die zentrale Tendenz in Form des Mittelwertes, des Medians und des Modus⁴ sowie die Streuung als Standardabweichung und Varianz.

5.1.1. Fachkompetenz

Abbildung 1 zeigt, dass der Zuwachs an Fachkompetenz mit mindestens Mittel eingeschätzt wurde (1 Teilnehmer). 75% der Teilnehmer schätzen den Zuwachs an Fachkompetenz als sehr hoch ein, zwei Teilnehmer als hoch. Es gibt keine Teilnehmer, die ihren Zuwachs als nicht vorhanden oder sehr gering einschätzen.

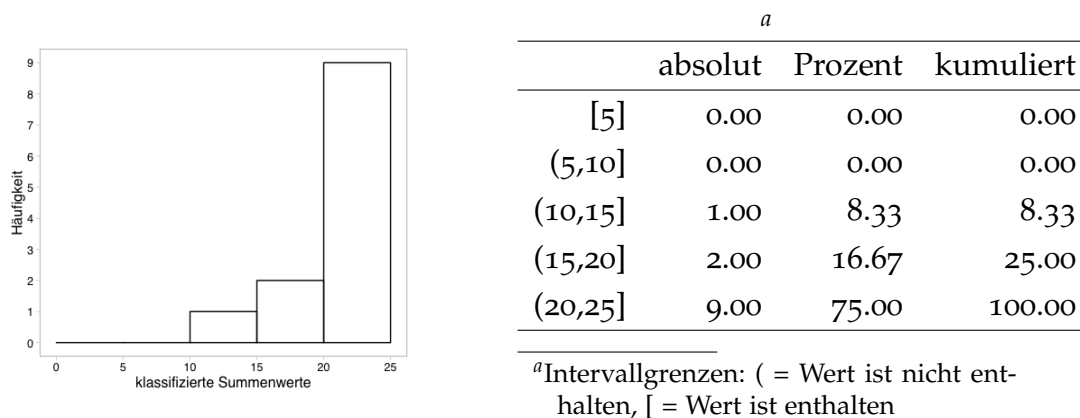


Abbildung 1: Histogramm und Häufigkeitstabelle der Fachkompetenz

⁴Kommen mehrere Modalwerte vor, werden sie durch Kommata voneinander getrennt dargestellt

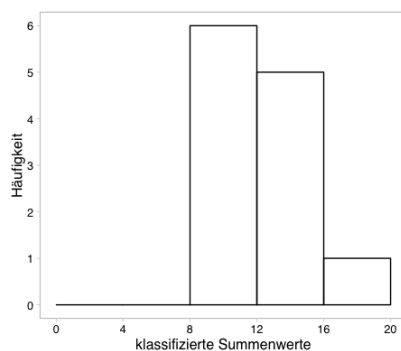
Die Lagemaße der Fachkompetenz (Tabelle 1) ergeben einen Mittelwert von ca. 21. Dieser sehr hohe Wert entspricht auch dem Median und dem Modus, was auf eine gleichmäßige Verteilung der Daten schließen lässt. Der niedrigste Wert lag bei 14 der höchste Wert bei 25.

Tabelle 1: Lage- und Streumaße: Fachkompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	14.00	25.00	20.58	21.00	21.00	3.03	9.17

5.1.2. Methodenkompetenz

Auch bei der Methodenkompetenz, siehe Abbildung 2, wird mindestens ein mittlerer Zuwachs eingeschätzt (bei 50% der Teilnehmer). Fünf Teilnehmer schätzen ihren Zuwachs hier als hoch ein, ein Teilnehmer auf sehr hoch.



	absolut	Prozent	kumuliert
[4]	0.00	0.00	0.00
(4,8]	0.00	0.00	0.00
(8,12]	6.00	50.00	50.00
(12,16]	5.00	41.67	91.67
(16,20]	1.00	8.33	100.00

Abbildung 2: Histogramm und Häufigkeitstabelle der Methodenkompetenz

Wie Tabelle 2 zeigt kam der Wert 10 am häufigsten vor. Mittelwert und Median liegen bei etwa 12.5, was gerade noch der Klasse 4, also hohem Kompetenzzuwachs entspricht. Der niedrigste Wert lag bei 10, der höchste Wert bei 17.

Tabelle 2: Lage- und Streumaße: Methodenkompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	10.00	17.00	12.83	12.50	10.00	2.41	5.79

5.1.3. Personalkompetenz

Der Zuwachs an Personalkompetenz, siehe Abbildung 3 wurde von etwa zwei Drittel der Teilnehmer als hoch eingeschätzt, von einem Teilnehmer als mittel und von 3 Teilnehmern als sehr hoch. Es gibt keine Teilnehmer die keinen oder einen geringen personalen Kompetenzzuwachs einschätzen.

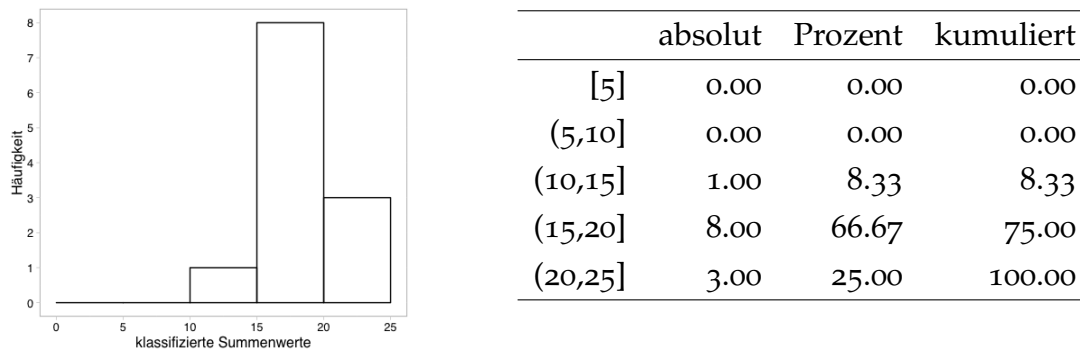


Abbildung 3: Histogramm und Häufigkeitstabelle der Personalkompetenz

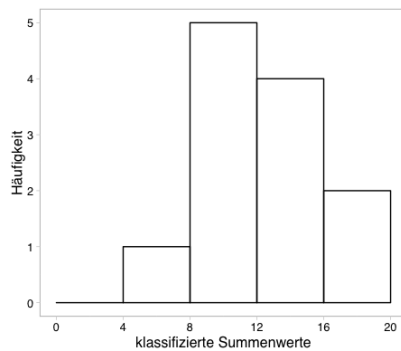
Mittelwert, Median und Modalwert liegen bei 19, der kleinste Wert beträgt 11 der höchste Wert 23 (Tabelle 3). Zusammenfassend betrachtet ist auch in dieser Kategorie der selbsteingeschätzte Kompetenzzuwachs als hoch einzustufen.

Tabelle 3: Lage- und Streumaße: Personalkompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	11.00	23.00	19.17	19.00	19.00	3.04	9.24

5.1.4. Kommunikationskompetenz

Der Zuwachs der Kommunikationskompetenz wird von einem Teilnehmer als gering eingeschätzt, von den übrigen ca 90% als mindestens mittel. Etwa 50% der Teilnehmer schätzen ihren Kompetenzzuwachs als hoch bis sehr hoch ein (Abbildung 4).



	absolut	Prozent	kumuliert
[4]	0.00	0.00	0.00
(4,8]	1.00	8.33	8.33
(8,12]	5.00	41.67	50.00
(12,16]	4.00	33.33	83.33
(16,20]	2.00	16.67	100.00

Abbildung 4: Histogramm und Häufigkeitstabelle der Kommunikationskompetenz

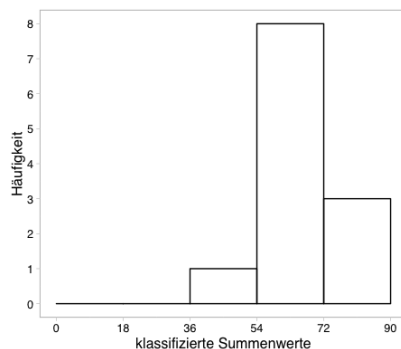
Der Zuwachs an Kommunikationskompetenz wurde von den Teilnehmern, verhältnismäßig gering eingeschätzt. Der Mittelwert beträgt 13, der Modalwert 12, damit kann der Zuwachs aber dennoch als gerade noch hoch bewertet werden. Der niedrigste Wert ist 8, der höchste 18 (Tabelle 4).

Tabelle 4: Lage- und Streumaße: Kommunikationskompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	8.00	18.00	13.00	12.50	9,11,16,18	3.54	12.55

5.1.5. Handlungskompetenz

Für die Darstellung der Handlungskompetenzen werden die Werte der einzelnen Kompetenzen addiert. Über 90% der Teilnehmer schätzen ihren Zuwachs an Handlungskompetenz als mindestens hoch ein, davon 25% sogar als sehr hoch. Ein Teilnehmer gibt lediglich einen mittleren Zuwachs an (Abbildung 5).



	absolut	Prozent	kumuliert
[18]	0.00	0.00	0.00
(18,36]	0.00	0.00	0.00
(36,54]	1.00	8.33	8.33
(54,72]	8.00	66.67	75.00
(72,90]	3.00	25.00	100.00

Abbildung 5: Histogramm und Häufigkeitstabelle der Handlungskompetenz

Der Mittelwert des Zuwachses an Handlungskompetenz beträgt etwa 65, ebenso wie der Median. Es gibt zwei Modalwerte 63 und 75. Der niedrigste Wert lag bei 44 der höchste Wert bei 75 (Tabelle 5).

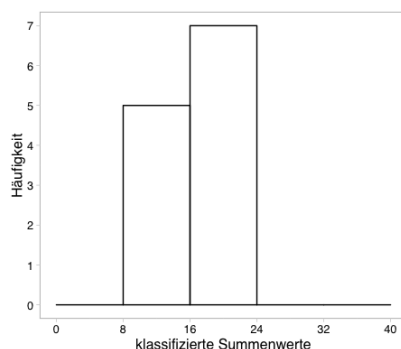
Tabelle 5: Lage- und Streumaße: Handlungskompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	44.00	75.00	65.58	65.50	63,75	8.49	72.08

Die dicht zusammenliegenden Werte der zentralen Tendenz deuten darauf hin, dass die Verteilung der Werte gleichmäßig ist. Die Streuung der Werte um den Mittelwert ist bei der Kommunikationskompetenz am größten und bei der Methodenkompetenz am kleinsten. Der Zuwachs an Fachkompetenz wurde im Mittel als sehr hoch eingeschätzt, der Zuwachs der anderen Kompetenzen als hoch.

5.1.6. Nutzungsverhalten

Beim Nutzungsverhalten wird sowohl die Intensität, als auch die Art der Nutzung abgefragt. Es gibt zum Nutzungsverhalten 8 Items, die jeweils mit der Angabe der Häufigkeit 0-1, 2-4, 5-7, 8-10 oder > 10 mal beantwortet werden können. Die Plattform wurde von 5 Teilnehmern wenig, von 7 Teilnehmern etwas mehr genutzt. Die Klassen keine Nutzung, häufige und sehr häufige Nutzung kommen nicht vor (Abbildung 6).



	absolut	Prozent	kumuliert
[8]	0.00	0.00	0.00
(8,16]	5.00	41.67	41.67
(16,24]	7.00	58.33	100.00
(24,32]	0.00	0.00	100.00
(32,40]	0.00	0.00	100.00

Abbildung 6: Histogramm und Häufigkeitstabelle des Nutzungsverhaltens

Die Lernplattform wurde nur wenig genutzt (Tabelle 6): Durchschnittlich bewegt sich die Nutzung des digitalen Angebotes mit 17.55 in einem mittleren Bereich. Die Bimo-

dulare Verteilung (14 und 19) weist auf nicht normalverteilte Daten hin. Die niedrigsten und höchsten Werte liegen zwischen 9 und 21.

Tabelle 6: Lage- und Streumaße: Nutzungsverhalten

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	9.00	21.00	16.42	17.50	14,19	3.32	10.99

5.2. Bivariate Auswertung

5.2.1. Handlungskompetenz und Nutzungsverhalten allgemein

Es soll nun weiter untersucht wurde welchen Einfluss die Nutzung der Lernplattform auf dem Kompetenzzuwachs hat. Dazu werden der Gesamtkompetenzzuwachs (abhängige Variable) und die Nutzungshäufigkeit (unabhängige Variable) in einem Streudiagramm gegeneinander aufgetragen. Ob es eine Korrelation zwischen den Variablen gibt wird mit dem Spearmans rho Test überprüft. Dieser Test wird gewählt, da er robuster gegen Ausreißer ist und nicht nur lineare Zusammenhänge misst (Kuckartz, Rädiker, Ebert, & Schehl, 2013) .

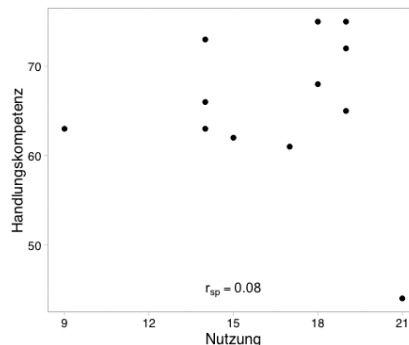


Abbildung 7: Kompetenzzuwachs und Nutzungsintensität

Das Streudiagramm (Abbildung 7) wird deutlich, dass es keine Abhängigkeit zwischen den Variablen gibt. Der durchgeführte Spearman's rho bestätigt es auch: $r_{sp} = 0.08$. (Die Werte können zwischen -1 und +1 liegen. Je näher der Wert bei null liegt desto geringer der Zusammenhang). Das heißt die Nutzungshäufigkeit der Lernplattform hat keinen Einfluss auf den Kompetenzzuwachs.

5.2.2. Handlungskompetenz und Nutzungsart

Mit dem Fragebogen wurde zum einen die Nutzungsintensität und zum anderen die Art der Nutzung abgefragt. Dabei gibt es passive Formen der Nutzung: Termininformation, Beiträge lesen, Fotos anschauen, Dateien nutzen und aktive Formen der Nutzung: Beiträge in Forum und Glossar verfassen, am Lernquiz teilnehmen. Die Aufteilung des Nutzungsverhalten in aktive (Item 1-5) und passive Nutzung (6-8) zeigen auch getrennt betrachtet keine Abhängigkeit zum Zuwachs an Handlungskompetenz (Anhang A.4). Auf eine weitere Zerlegung der Daten wird aufgrund der sehr kleinen Datenmenge verzichtet. Das heißt, die Abhängigkeiten auf die unterschiedlichen Kompetenzen, finden hier keine Berücksichtigung.

6. Diskussion und Fazit

Hypothese 1: Die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme führt deutlich zu einem Zuwachs an selbsteingeschätzter Handlungskompetenz, d.h. die Nullhypothese wird verworfen. Hypothese 2: Die Nutzungsintensität der Lernplattform hat keinen Einfluss auf den Kompetenzzuwachs, d.h. die Nullhypothese wird angenommen. Zusammenfassend lässt sich die vorangestellte Forscherfrage wie folgt beantworten: Der Blended Learning Kurs „Umsetzung des Bildungs- und Orientierungsplans in der Kindertagesstätte mit dem Early Excellence-Konzept“ fördert den Zuwachs der Kompetenzen, unabhängig von der Nutzung der Lernplattform.

Am höchsten wurde, wie zu Erwarten der Zuwachs an Fachkompetenz eingeschätzt, denn es wurde viel Fachwissen „gelehrt“. Der Zuwachs an Methoden-, Personal- und Kommunikationskompetenz ist im Vergleich dazu geringer, da hier auch schon individuell mehr an Vorwissen vorhanden ist.

Wie die Ergebnisse zeigen, wurde die Lernplattform nicht sehr intensiv genutzt und es ist kein Einfluss auf den Zuwachs sichtbar. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass die Form des digitalen Lernens für viele Teilnehmer eine sehr neue Erfahrung war und der selbstverständliche Umgang damit noch nicht gegeben ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Umgang mit Zeit: während die Präsenztage gutgeschrieben werden, erstreckt sich die Nutzung der Lernplattform auf Freizeit. Auch wenn es sich hier in Zahlen nicht ausdrücken lässt, so lassen die Kommentare im freien Textfeld den

Schluss zu, dass die Lernplattform einen gleich wie gerichteten, positiven Effekt auf den Nutzer hat: „Ich finde die Lernplattform super! Auch die schnelle Verbindung zu allen Teilnehmern finde ich gut. Sie ist wirklich eine große Hilfe, weil man alles auf einen Blick und sehr übersichtlich hat.“

Die vorliegende Forschungsarbeit hat das Ziel, eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Blended Learning Format zu evaluieren. Inhalt der Weiterbildung ist das Early Excellence-Konzept und seine Umsetzung in der Kindertagesstätte. Da es in der Erwachsenenbildung allgemein vielmehr um das Erreichen von Handlungskompetenz als um die bloße Vermehrung von Wissen geht, wurde der Versuch unternommen, den Zuwachs an Handlungskompetenz zu messen. Dies wurde, entsprechend der Literatur, mittels eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung umgesetzt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer den Effekt auf den Zuwachs an unterschiedlichen Kompetenzen als hoch einschätzen. Die Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass die Nutzung der Lernplattform keinen Einfluss auf dieses Zuwachs zu haben scheint. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind allerdings erheblichen Einschränkungen unterworfen. Die Datenmenge ist mit $n=12$ extrem klein und die Ergebnisse sind daher nicht übertragbar oder gar zu verallgemeinern. Um die digitale Nutzung zu intensivieren ist eventuell mehr Zeit erforderlich, da die Auseinandersetzung mit der Technik nicht von allen so schnell geleistet werden kann. Abhilfe könnte hier eine noch engere Verknüpfung von Präsenzphasen und digitalem Lernen schaffen: Beispielsweise könnte die Lernplattform auch während den Präsenzphasen genutzt werden oder die Präsenzzeiten zugunsten der digitalen Lernzeit verkürzt werden. Denn besonderes in beruflichen Weiterbildungen, wo Zeit ein sehr knappes Gut ist, kann das zeit- und ortsunabhängige Lernen, dass durch digitale Lernplattformen ermöglicht wird, ein großer Zugewinn sein.

Literatur

- Braun, E., Gusy, B., Leidner, B., & Hannover, B. (2008). Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte, studentische Kompetenzen (BEvaKomp). *Diagnostica*, 54(1), 30–42.
- Dougiamas, M. & Taylor, P. C. (2002). Interpretive analysis of an internet-based course constructed using a new courseware tool called Moodle. In *2nd conference of herdsa (the higher education research and development society of australasia)* (S. 7–10).
- Ehlers, U.-D. (2001). *Qualität im E-Learning aus Lernericht*. Springer.
- Ehlers, U.-D. (2002). Qualität beim E-Learning. Zugriff 1. März 2016, unter <http://www.medienpaed.com/globalassets/medienpaed/5/ehlers0203.pdf>
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2003). *Handbuch Kompetenzmessung*. Schäffer-Poeschel.
- Faulstich, P. (2012). Wie lernen Erwachsene. *Education Permanente*, 3, 10–12.
- Grotluschen, A. (2005). Expansives Lernen: Chancen und Grenzen Subjektwissenschaftlicher Lerntheorie. *Berufsbildung*, 3, 17–22.
- Häder, M. (2015). *Empirische Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hebenstreit-Müller, S. (2007). *Early Excellence: der positive Blick auf Kinder, Eltern und Erzieherinnen: neue Studien zu einem Erfolgsmodell*. Dohrmann.
- Holzkamp, K. (2004). Wider den Lehr-Lern-Kurzschluß. Interview zum Thema "Lernen". In P. Faulstich & J. Ludwig (Hrsg.), *Expansives lernen* (S. 29–38). Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Kerres, M. (2001). *Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung*. Oldenbourg Verlag.
- Kerres, M. (2002). Online-und Präsenzelemente in hybriden Lernarrangements kombinieren. In A. Hohenstein & K. Wilbers (Hrsg.), *Handbuch e-learning* (200 2, S. 1–15). Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Kromrey, H. (2009). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung*. UTB für Wissenschaft UniTaschenbücher 1040 Soziologie.
- Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T., & Schehl, J. (2013). *Statistik: Eine verständliche Einführung*. Springer-Verlag.
- Laewen, H.-J. & Andres, B. (2011). *Das infans-konzept der Frühpädagogik: Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten*. Verlag das Netz.

- Leu, H. R. & Jugendinstitut, D. (2007). *Bildungs-und Lerngeschichten: Bildungsprozesse in früher Kindheit beobachten, dokumentieren und unterstützen*. Verlag das Netz.
- Maihack, N. (2015). Blended Learning in der Weiterbildung. *Gießener Beiträge zur Bildungsforschung*, 10(Justus-Liebig-Universität Giessen), 1–76.
- Oliver, M. & Trigwell, K. (2005). Can 'blended learning' be redeemed? *E-learning and Digital Media*, 2(1), 17–26.
- Rammstedt, B. (2004). Zur Bestimmung der Güte von Multi-Item-Skalen: Eine Einführung. *ZUMA How-to-Reihe*, 12, 1–25.
- Sedlmeier, P. & Renkewitz, F. (2013). *Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (2., aktual). Always learningPS Psychologie. München [u.a.]: Pearson.
- Siebert, H. (2012). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung : Didaktik aus konstruktivistischer Sicht* (7., überar). Grundlagen der Weiterbildung. Augsburg: ZIEL-Verl.
- Thomas, R. (2000). Evaluating the Effectiveness of the Internet for the Delivery of an MBA programme. *Innovations in Education and Teaching International*, 37(2), 97–102.
- Wassa, P. (2014). Cronbach alpha (v1.0.3) in Free Statistics Software (v1.1.23-r7). Zugriff 3. März 2016, unter http://www.wessa.net/rwasp%7B%5C_%7Dcronbach.wasp/
- Zumbach, J. (2010). *Lernen mit neuen Medien instruktionspsychologische Grundlagen*. Stuttgart: Kohlhammer.

7. Erklärung



FernUniversität in Hagen

FAKULTÄT FÜR
KULTUR- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

3

== Versicherung

Name: Inge Koch-Meinass

Matrikel-Nr.: 9650962

Fach: Bildung und Medien: eEducation

Modul: Modul 2: (Anwendungsbezogene) Bildungsforschung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Hausarbeit mit dem Thema

Evaluation der Lernumgebung: "Umsetzung des Bildungs- und Orientierungsplans in der Kindertagesstätte mit dem Early Excellence-Konzept"

ohne fremde Hilfe erstellt habe. Alle verwendeten Quellen wurden angegeben. Ich versichere, dass ich bisher keine Haus- oder Prüfungsarbeit mit gleichem oder ähnlichem Thema an der FernUniversität oder einer anderen Hochschule eingereicht habe.

Datum: 27.3.16 Unterschrift: J. Koch-Meinass

Diese Erklärung ist zusammen mit der Hausarbeit einzureichen

A. Anhang**A.1. Ergebnisse: Cronbach's alpha**

Kompetenz	Cronbachs alpha	Items
Fachkompetenz	0.84	FK1,FK2,FK3,FK4,FK5
Methodenkompetenz	0.73	MK1,MK2,MK3,MK4
Personalkompetenz	0.91	PK1,PK2,PK3,PK4,PK5
Kommunikationskompetenz	0.93	KK1,KK2,KK3,K4

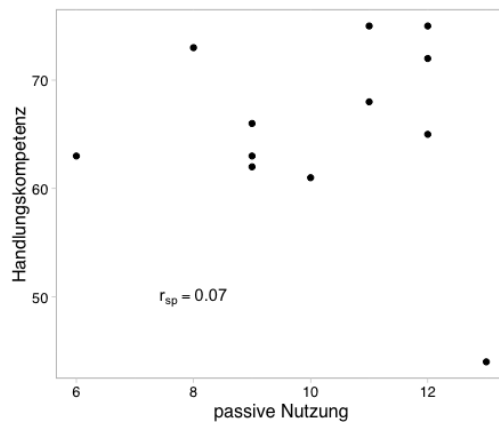
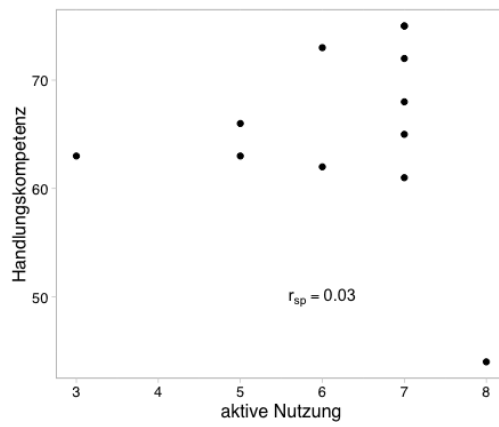
A.2. Itemzuordnung

Item	Konstrukt	Indikator	Ausprägung	Skalenniveau
1-5	Fachkompetenz FK1,FK2,FK3,FK4,FK5	Disposition sachlich-gegenständliche Probleme selbstorganisiert lösen zu können	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
6-10	Methodenkompetenz MK1,MK2,MK3,MK4	Tätigkeiten und Aufgaben methodisch selbst-organisiert zu gestalten und Methoden weiter zu entwickeln	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
11-16	Personalkompetenz PK1,PK2,PK3,PK4,PK5	Sich einschätzen, selbstorganisiert reflexiv handeln,Werte, Motive und Selbstbilder entwickeln	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
17-21	Kommunikationskompetenz KK1,KK2,KK3,KK4	Sich mit anderen kreativ auseinander setzen, kommunikativ und selbstorganisiert handeln (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003, S. 8)	5-stufige Likertskala 1= trifft nicht zu, 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft vollständig zu	metrisch
22-28	Nutzungsverhalten Lernplattform NV1,NV2,NV3 NV4,NV5,NV6,NV7,NV8	Aufschluss über die Intensität u der Nutzung der Lernplattform	5-stufige Skala 1=0-1mal genutzt 2=2-4 mal genutzt 3=5-7 mal genutzt 4=8-10 mal genutzt 5=>10 mal genutzt	metrisch

A.3. Einteilung der Klassen

Kompetenz	SummenwertMW	Klasse	Bewertung
Fach/Personal	[5]	1	kein Zuwachs
	(6-10]	2	geringer Zuwachs
	(10-15]	3	mittlerer Zuwachs
	(15-20]	4	hoher Zuwachs
	(20-25]	5	sehr hoher Zuwachs
Methoden/Kommunikation	[4]	1	kein Zuwachs
	(4-8]	2	geringer Zuwachs
	(8-12]	3	mittlerer Zuwachs
	(12-16]	4	hoher Zuwachs
	(16-20]	5	sehr hoher Zuwachs
Handlungskompetenz	[18]	1	kein Zuwachs
	(18-36]	2	geringer Zuwachs
	(36-54]	3	mittlerer Zuwachs
	(54-72]	4	hoher Zuwachs
	(72-90]	5	sehr hoher Zuwachs
Nutzung	0-8	1	keine Nutzung
	[16]	2	geringe Nutzung
	(16-24]	3	mittlere Nutzung
	(24-32]	4	häufige Nutzung
	(32-40]	5	sehr häufige Nutzung

A.4. Kompetenzzuwachs und Form der Nutzung



A.5. Fragebogen



Seite 01

Hey

Liebe Teilnehmer des EEC-Beraterkurses 2015/2016,

im Rahmen meines Masterstudiums habe ich in diesem Semester die schöne Aufgabe ein Lernangebot zu evaluieren. Und was liegt da näher als unseren Beraterkurs zu nehmen ;)

Es wäre super, wenn ihr den Fragebogen umgehend und möglichst alle ausfüllen könntet - es dauert höchstens 5 Minuten ;)

Die Daten werden selbstverständlich vertraulich und anonym behandelt.

Vielen Dank für eure Unterstützung!

Seite 02

FK

1. Welche Aussagen treffen auf dich zu?

Bitte entsprechende Antwort auswählen.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft wenig zu	trifft teils/teils zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich kann wichtige Begriffe/Sachverhalte aus dieser Weiterbildung wiedergeben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann nur schwer einen Überblick über das Thema der Weiterbildung geben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann typische Fragen aus dem Themenbereich der Weiterbildung bearbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann komplizierte Sachverhalte aus dieser Lehrveranstaltung anschaulich darstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann aufgrund dieser Lehrveranstaltung die Qualität von Fachartikeln zum Thema besser beurteilen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 03

MK

2. Welche Aussagen treffen auf dich zu?

Bitte entsprechende Antwort auswählen

	trifft überhaupt nicht zu	trifft wenig zu	trifft teils/teils zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich kann durch diese Weiterbildung effektiver nach Informationen suchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In Folge dieser Weiterbildung kann ich meine Arbeit besser organisieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe meine Arbeitstechniken durch den Besuch dieser Weiterbildung nicht verbessert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Rahmen dieser Weiterbildung habe ich meine Fertigkeiten des Computereinsatzes verbessert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 04

KK

3. Welche Aussagen treffen auf dich zu?

Bitte entsprechende Antwort auswählen

	trifft überhaupt nicht zu	trifft wenig zu	trifft teils/teils zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Auf Grund dieser Weiterbildung fällt es mir leichter, meine eigenen Eindrücke/Meinungen zu äußern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Teilnahme an der Weiterbildung gelingt es mir besser, meine Wortbeiträge auf den Punkt zu bringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund dieser Weiterbildung fällt es mir leichter nachzufragen, wenn ich etwas nicht verstanden habe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund dieser Weiterbildung gelingt es mir weniger gut, meine Wortbeiträge auf den Punkt zu bringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 05

PK

4. Welche Aussagen treffen auf dich zu?

Bitte entsprechende Antwort auswählen

	trifft überhaupt nicht zu	trifft wenig zu	trifft teils/teils zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
--	---------------------------------	--------------------	--------------------------	-----------------------------	---------------------

Jetzt finde ich das Thema EEC interessanter als zu Beginn der Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Weiterbildung hat mich darin bestärkt den EEC-Ansatz in meiner Einrichtung umzusetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Weiterbildung macht es mir keinen Spaß, die an mich gestellten Aufgaben zu lösen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Weiterbildung habe ich Sachen gelernt, die mich begeistern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beschäftige mich aus Spaß über die Lehrveranstaltung hinaus mit den Modulinhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 06

NV

5. Wie oft und für was hast du die Lernplattform genutzt?

Bitte zutreffendes auswählen

	0-1mal	2-4mal	5-7mal	8-10mal	mehr als 10
Ich habe mich über anstehende Termine informiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Dateien heruntergeladen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Beiträge im Glossar gelesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Beiträge im Forum gelesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Fotos in der Fotogalerie angeschaut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe am Lernquiz teilgenommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Beiträge im Forum verfasst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Beiträge im Glossar verfasst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 07

6. Möchtest du zur Nutzung der Lernplattform noch etwas ergänzen?

Einfach ins Textfeld schreiben....