

Claudia Lobe & Markus Walber

Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2019 an der Universität Ulm
Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung

Bielefeld, August 2020

Universität Bielefeld
Institut für Wissenschaftliche
Weiterbildung (IWW)
Universitätsstraße 25
D-33615 Bielefeld
[http://www.uni-
bielefeld.de/weiterbildung/organisation/iww/](http://www.uni-bielefeld.de/weiterbildung/organisation/iww/)



DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

Inhaltsverzeichnis

1	Aufbau des Berichts	3
2	Stichprobe und Zusammensetzung der Teilnehmenden.....	3
	2.1 Sozialdaten	4
	2.2 Berufsbezogene Daten	7
	2.2.1 Institutionelle Profile	7
	2.2.2 Tätigkeitsprofile	10
	2.3 Tagungsbezogene Daten.....	14
3	Teilnahmemotivationen	17
4	Teilnehmerbewertungen.....	24
	4.1 Differenzierte Betrachtung nach Bewertungsrubriken	24
	4.1.1 Persönliche Erkenntnisse	25
	4.1.2 Zufriedenheit mit dem Thema.....	25
	4.1.3 Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten.....	26
	4.1.4 Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation.....	27
	4.2 Gesamtzufriedenheit nach verschiedenen Personendaten	28
5	Zusammenfassung.....	31
	Literatur	33
	Anhang.....	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Tagungs- und Befragungsteilnahme (2014-2019).....	4
Abbildung 2:	Geschlechterverhältnis (2013-2019).....	5
Abbildung 3:	Lebensmittelpunkte (2013-2019).....	6
Abbildung 4:	Lebensmittelpunkte nach Bundesland (2014-2019).....	7
Abbildung 5:	Institutionelle Hintergründe (2014-2019).....	8
Abbildung 6:	Trägerschaft der Institution (2015-2019).....	9
Abbildung 7:	Mitgliedschaft im Programm "Offene Hochschule" (2016-2019).....	9
Abbildung 8:	Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche (2015-2019).....	10
Abbildung 9:	Hauptberufliche Tätigkeit (2019).....	11
Abbildung 10:	Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2019).....	12
Abbildung 11:	Befristung nach hauptberuflicher Tätigkeit (2019).....	12
Abbildung 12:	Tagungsrollen (2013-2019).....	14
Abbildung 13:	Rolle innerhalb der DGWF (2014-2019).....	15
Abbildung 14:	Beitrittsjahr der DGWF-Mitgliedschaft (2019).....	15
Abbildung 15:	Besuchte Jahrestagungen der letzten 10 Jahre (2019).....	16
Abbildung 16:	Anzahl der Tagungsteilnahmen in den letzten 10 Jahren (2019).....	16
Abbildung 17:	Mittelwertvergleich der Motivationsitems (2019).....	18
Abbildung 18:	Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2019).....	20
Abbildung 19:	Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotiven (2019).....	22
Abbildung 20:	Teilnahmemotivation nach hauptberuflicher Tätigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2019).....	23
Abbildung 21:	Gesamtzufriedenheit in allen Bewertungsrubriken (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	24
Abbildung 22:	Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	25
Abbildung 23:	Zufriedenheit mit dem Thema (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	26
Abbildung 24:	Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten (2014-2019) (Skala 1=sehr zufrieden bis 6=gar nicht zufrieden).....	27
Abbildung 25:	Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	28
Abbildung 26:	Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Teilnahmemotiven (2014-2019).....	29
Abbildung 27:	Gesamtzufriedenheit (z-Werte) nach institutioneller Zugehörigkeit (2014-2019).....	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Austragungsort und Themen der Jahrestagungen 2014-2019.....	3
Tabelle 2:	Altersverteilung (2014-2019).....	5
Tabelle 3:	Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden (2017-2019).....	13

1 Aufbau des Berichts

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Evaluationsergebnisse zur Jahrestagung 2019 in Ulm. Damit werden die im Jahr 2014 begonnenen Zeitreihen fortgesetzt, die Trends im Hinblick auf die Teilnehmerstruktur, Teilnahmemotive und Tagungsbewertungen im Zeitverlauf sichtbar machen. Es liegen inzwischen Zeitreihendaten zu den Jahren 2014-2019 vor, die z.T. um vergleichbare Daten aus dem Jahr 2013 ergänzt werden können.

Die Analyse erfolgt dabei wie bisher unter folgenden drei Gesichtspunkten:

1. Erfassung der Teilnehmerstruktur der DGWF-Jahrestagungen im Hinblick auf soziodemografische, berufsbezogene und tagungsbezogene Daten (Kapitel 2).
2. Identifikation von Teilnahmemotiven der Befragten (Kapitel 3) und diesbezügliche Gruppenvergleiche nach Tätigkeitsfeldern innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung und institutioneller Zugehörigkeit
3. Beobachtung der Bewertungen der Befragten im Hinblick auf die jeweilige Jahrestagung anhand verschiedener Bewertungsrubriken (Kapitel 4).

Zur Interpretation der Zeitreihenanalysen gibt Tabelle 1 einen Überblick über die jeweiligen Austragungsorte und Tagungsthemen.

Tabelle 1: Austragungsort und Themen der Jahrestagungen 2014-2019

Jahr	Veranstaltungsort	Thema der Jahrestagung
2014	Universität Hamburg	Wissenschaftliche Weiterbildung neu denken! Ansätze und Modelle für eine innovative Gestaltung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen an Hochschulen
2015	Universität Freiburg	Lehr-/Lernarrangements in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für eine wirksame Didaktik
2016	Universität Wien	Die Vielfalt der Lifelong Learners – Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen
2017	Hochschule Magdeburg-Stendal / Universität Magdeburg	Zukunftsperspektiven der Hochschulweiterbildung: Nachhaltigkeit, Digitalisierung und gesellschaftlicher Auftrag
2018	Technische Hochschule Köln	Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Wissen gesellschaftlich wirksam machen
2019	Universität Ulm	Mediales Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

In 2019 wurden mehrere ergänzende Fragen eingeführt, um die beruflichen und tagungsbezogenen Profile der Teilnehmenden noch genauer erfassen zu können. Die neuen Items sind als solche im Text jeweils kenntlich gemacht.

2 Stichprobe und Zusammensetzung der Teilnehmenden

Zur diesjährigen Evaluation zur DGWF-Jahrestagung in Ulm liegen 85 auswertbare Datensätze vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 43,4% Prozent der Grundgesamtheit der insgesamt 196 Tagungsteilnehmenden (s. Abb. 1).

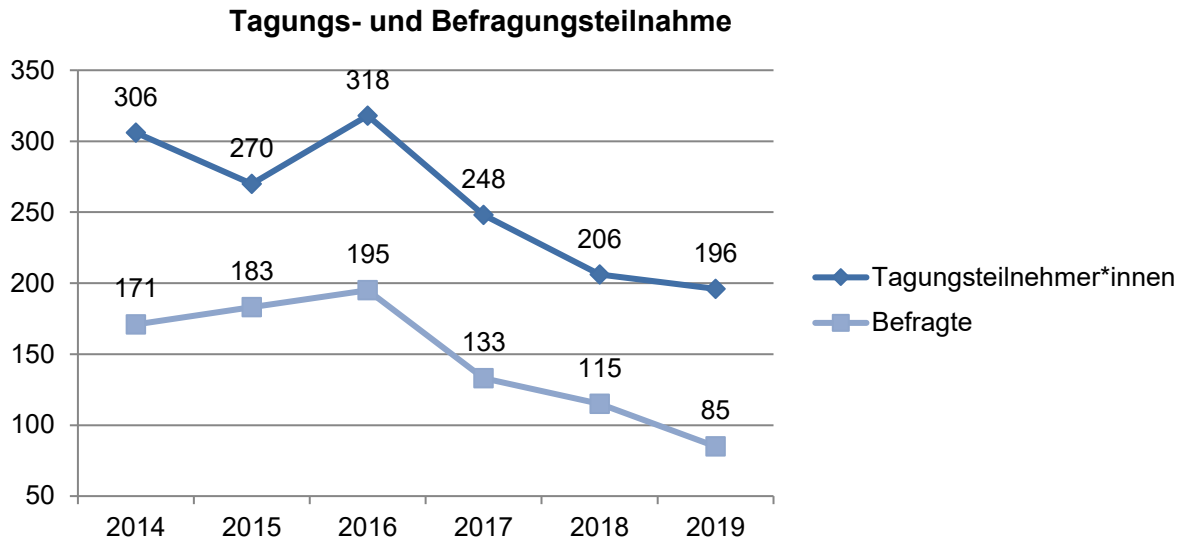


Abbildung 1: Tagungs- und Befragungsteilnahme (2014-2019)

Die Schrumpfungstendenz der Jahrestagungen setzt sich damit auch in diesem Jahr fort. Seit Beginn der Umfrage hat sich die Zahl der Tagungsteilnehmenden um ungefähr ein Drittel verringert. Analog dazu sinkt auch die Zahl der Befragten, allerdings ist in diesem Jahr die Rücklaufquote besonders gering (43% gegenüber 50-60 Prozent der Vorjahre). Die neu eingeführte Frage nach der Evaluationsteilnahme im Vorjahr ergibt einen Wiederbefragungswert von knapp vierzig Prozent (38,6%).

Im Folgenden werden die soziodemografischen, berufs- und tagungsbezogenen Merkmale der Stichprobe dargestellt und zu den vorhandenen Daten der Vorjahre in Bezug gesetzt. Sofern Daten hinsichtlich der Grundgesamtheit vorlagen, wurde die Stichprobe dazu ins Verhältnis gesetzt, um ihre Repräsentativität zu prüfen. Die Stichprobe spiegelt die Grundgesamtheit im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse, die Lebensmittelpunkte Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie die Verteilung der vertretenen Institutionsformen insgesamt recht gut wider. Die genauen Angaben finden sich im Folgenden jeweils bei den Merkmalen, für die eine Auswertung möglich war.

2.1 Sozialdaten

Als Sozialdaten wurden Geschlecht, Alter und Lebensmittelpunkt der Teilnehmenden erfasst.

Die diesjährige Stichprobe der Befragten setzt sich zu 70,4% aus weiblichen Teilnehmenden und zu 29,6% aus männlichen Teilnehmenden zusammen (s. Abb. 2). Sie spiegelt das Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit mit 68,9 Prozent weiblichen sowie 31,1 Prozent männlichen Tagungsteilnehmenden damit sehr gut wider. Nachdem die Anzahl der weiblichen Tagungsteilnehmenden in den vergangenen Jahren rückläufig war, nimmt sie 2019 erstmals wieder zu. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis aber recht stabil.

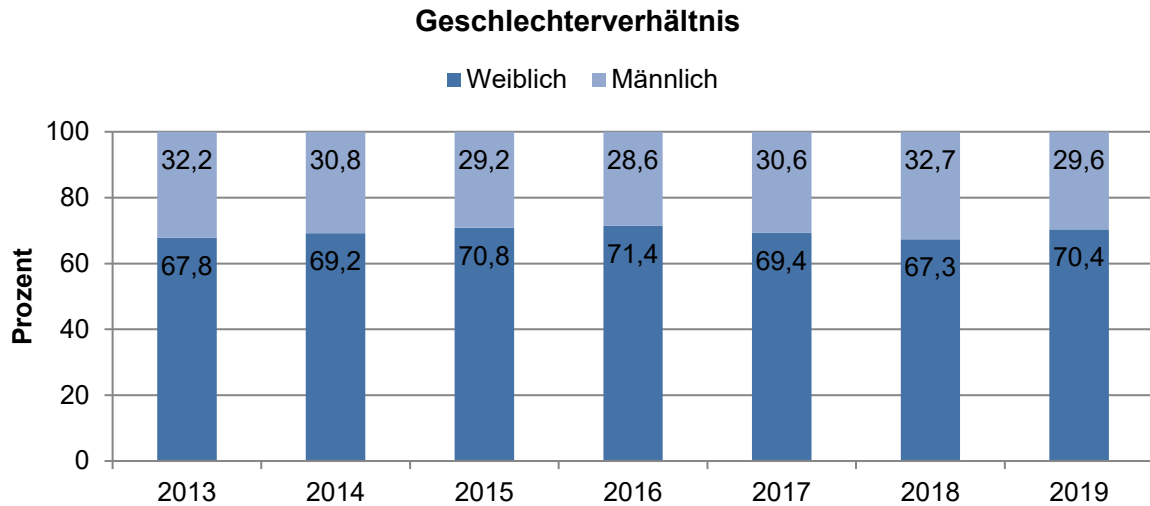


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis (2013-2019)

Tabelle 2 gibt die Altersstruktur der Befragten wider.

Tabelle 2: Altersverteilung (2014-2019)

Statistische Maße		2014	2015	2016	2017	2018	2019
N	Gültig	158	164	186	126	108	82
	Fehlend	13	19	9	7	7	3
Mittelwert		42,77	42,41	40,67	40,72	43,69	44,04
Median		42	40	38	38	42	44
Standardabweichung		11,74	11,27	10,43	10,19	10,17	10,5
Minimum		25	26	18	25	24	27
Maximum		85	86	69	70	70	65

Von 2014 bis 2016 hat sich der Altersdurchschnitt kontinuierlich verringert, seit 2018 steigt er wieder leicht an. Dieser Trend setzt sich in 2019 fort. Die Altersstruktur der Teilnehmenden weist nach wie vor eine hohe Streuung zwischen 27 und 65 Jahren auf.

Die dritte Information, die im Hinblick auf die Sozialdaten der Teilnehmenden erfragt wurde, ist der Lebensmittelpunkt. Hier wurde zunächst nach dem Land des Lebensmittelpunktes gefragt, um das Einzugsgebiet der Tagung auf internationaler Ebene abbilden zu können (s. Abb. 3).

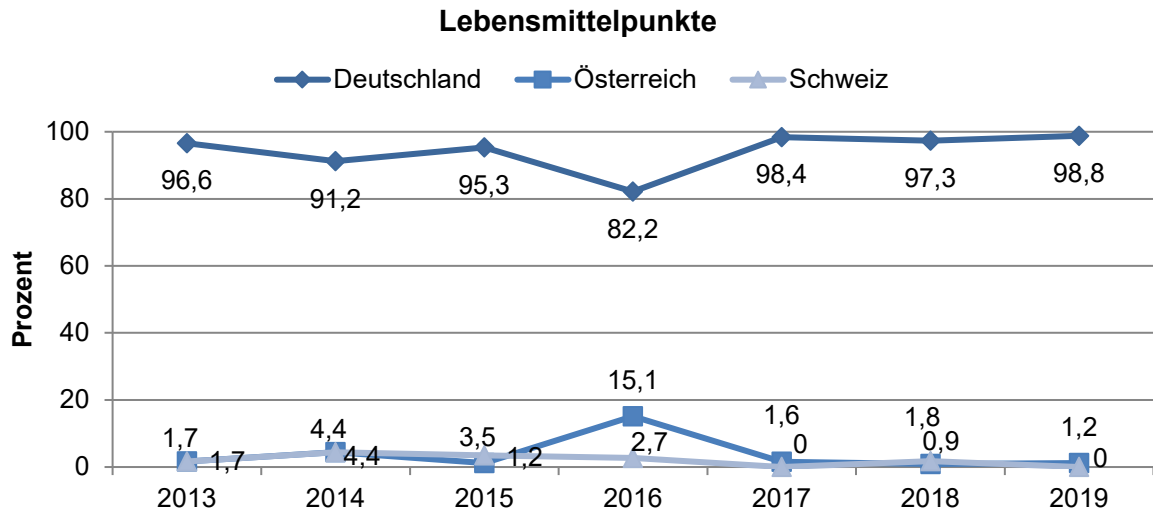


Abbildung 3: Lebensmittelpunkte (2013-2019)

Wie in den Vorjahren ist ein geringes Einzugsgebiet auf internationaler Ebene zu erkennen. 98,8 Prozent der befragten Teilnehmenden haben ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland. Die Verteilung der Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit im Hinblick auf den Lebensmittelpunkt sehr gut (Deutschland=96,9%, N=190, Österreich=1,5%, N=3, Schweiz=1,5%, N=3). Personen aus der Schweiz haben sich an der diesjährigen Evaluation nicht beteiligt, was der geringen Grundgesamtheit von 3 Tagungsteilnehmenden geschuldet ist. Im Zeitverlauf bestätigt sich, dass die Tagung in der Regel nur dann eine größere internationale Reichweite erlangt, wenn das deutschsprachige Ausland zum Austragungsort bestimmt wird (wie 2016 in Wien) oder die Tagung in grenznahen Bereichen stattfindet (wie 2015 in Freiburg).

Diejenigen Befragten, die als Lebensmittelpunkt Deutschland angaben, wurden darüber hinaus gebeten, das Bundesland zu nennen, in dem sie leben. Auch hier entsprechen die Angaben der Befragten weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit (Abweichungen um max. 2-3 Prozent). Lediglich Befragte aus Bayern waren mit 8,8 Prozent gegenüber der Grundgesamtheit der Tagungsteilnehmenden (17%) unterrepräsentiert; Befragte aus Berlin (8,8% zu 4%) und Niedersachsen (15% zu 11%) dagegen leicht überrepräsentiert.

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Lebensmittelpunkte der Befragten hinsichtlich der deutschen Bundesländer in den Jahren 2014 bis 2019.

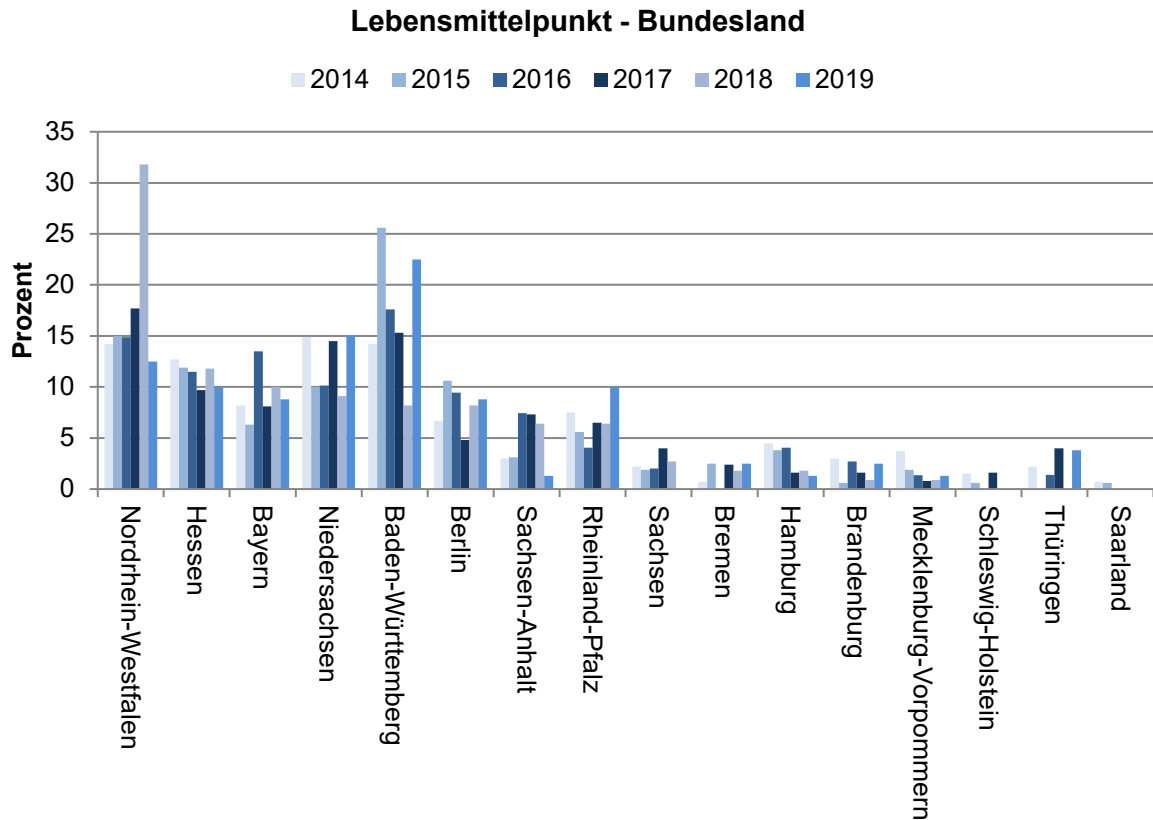


Abbildung 4: Lebensmittelpunkte nach Bundesland (2014-2019)

Im Zeitverlauf wird sichtbar, dass aus den fünf einwohnerstärksten Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Hessen regelmäßig auch die meisten Teilnehmenden anreisen, was für ein kontinuierlich überregionales Einzugsgebiet der Tagungen spricht.

Gleichwohl zeigen sich üblicherweise angesichts des jeweiligen Tagungsorts auch regionale Effekte. In diesem Jahr ist der Anteil der Befragten aus Baden-Württemberg angesichts des Austragungsortes in Ulm mit 22,5 Prozent besonders hoch.

2.2 Berufsbezogene Daten

Neben den personenbezogenen Sozialdaten wurden auch Informationen über die beruflichen Hintergründe der Teilnehmenden erfragt. In 2019 wurden erstmals zusätzliche Daten zu den tätigkeitsbezogenen Profilen der Befragten erhoben. Im Folgenden werden die institutionellen und tätigkeitsbezogenen Profile der Befragten separat ausgewiesen.

2.2.1 Institutionelle Profile

Die folgende Grafik (s. Abb. 5) gibt Aufschluss über den Vergleich der institutionellen Kontexte der Befragten in den Jahren 2014 bis 2019.

Die institutionellen Profile geben die Verhältnisse in der Grundgesamtheit insgesamt sehr gut wieder (in Klammern jeweils Stichprobe/Grundgesamtheit): Universität (50,6% / 48%), FH (27,7% / 31%), PH (7,2% / 5%) und Einrichtungen außerhalb der Hochschule (14,5% / 19%).

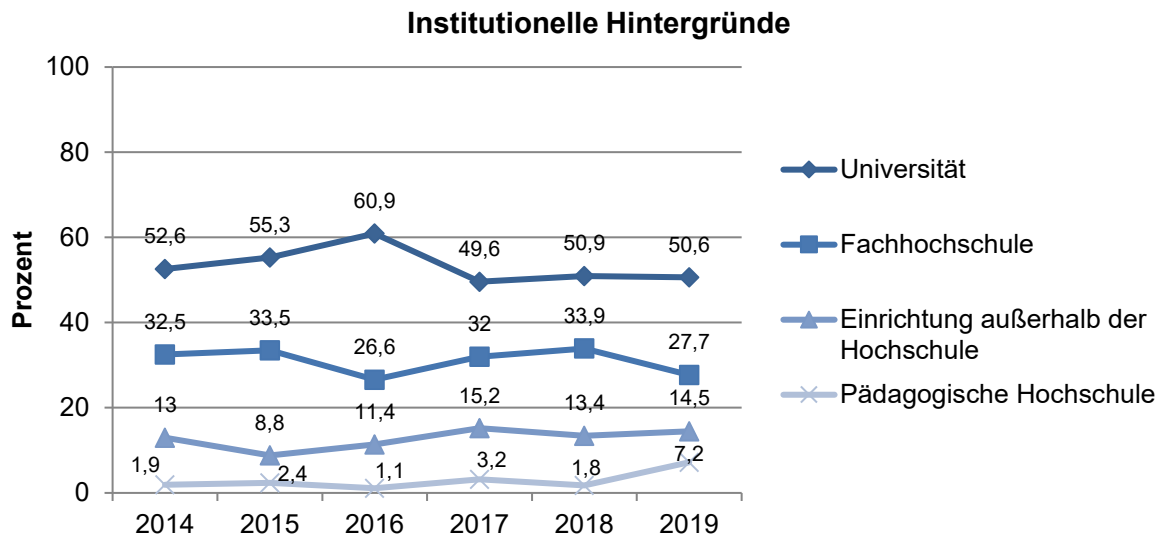


Abbildung 5: Institutionelle Hintergründe (2014-2019)

Die institutionelle Zugehörigkeit der Teilnehmenden bleibt fast ausschließlich hochschulisch geprägt. Befragte, die zum Erhebungszeitpunkt an einer Einrichtung außerhalb der Hochschule beschäftigt sind, bilden nur einen Anteil von 14,5%. Die institutionellen Teilnahmeprofile erweisen sich im Zeitverlauf insgesamt als relativ stabil. In diesem Jahr sind FH-Vertreter*innen allerdings um sechs Prozentpunkte zurückgegangen, dagegen PH-Vertreter*innen mit 7,2 Prozent deutlich stärker vertreten als in den Vorjahren. Da es sich bei Letzteren jeweils um eine sehr kleine Anzahl an Personen handelt, entstehen jedoch leicht prozentuale Schwankungen im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Befragten. So basieren die 7,2 Prozent der PH-Vertreter*innen in diesem Jahr auf N=6 Befragten. Die 1,8 Prozent PH-Vertreter*innen in 2018 entsprachen N=2 Befragten, die 3,2 Prozent in 2017 auf N=4. Hier wirkt sich vermutlich die schrumpfende Tagungsgröße bei relativ stabiler PH-Beteiligung aus. Aufgrund der sehr kleinen Fallzahlen von Vertreter*innen der Pädagogischen Hochschulen eignen sich die Daten dieser Befragten nicht für Gruppenvergleiche und werden daher aus den späteren Gruppenvergleichen (vgl. Kapitel 3 und 4) ausgeschlossen. Auffälliger ist insofern der Rückgang an FH-Angehörigen, wobei auch in den letzten Jahren Schwankungen zwischen 26 und 34 Prozent zu beobachten waren.

Die Frage nach der Trägerschaft der Institutionen zeigt, dass Teilnehmende aus öffentlichen Einrichtungen gegenüber Teilnehmenden aus privaten Einrichtungen deutlich überwiegen; das Verhältnis ist dabei im Zeitverlauf sehr stabil (s. Abb. 6).

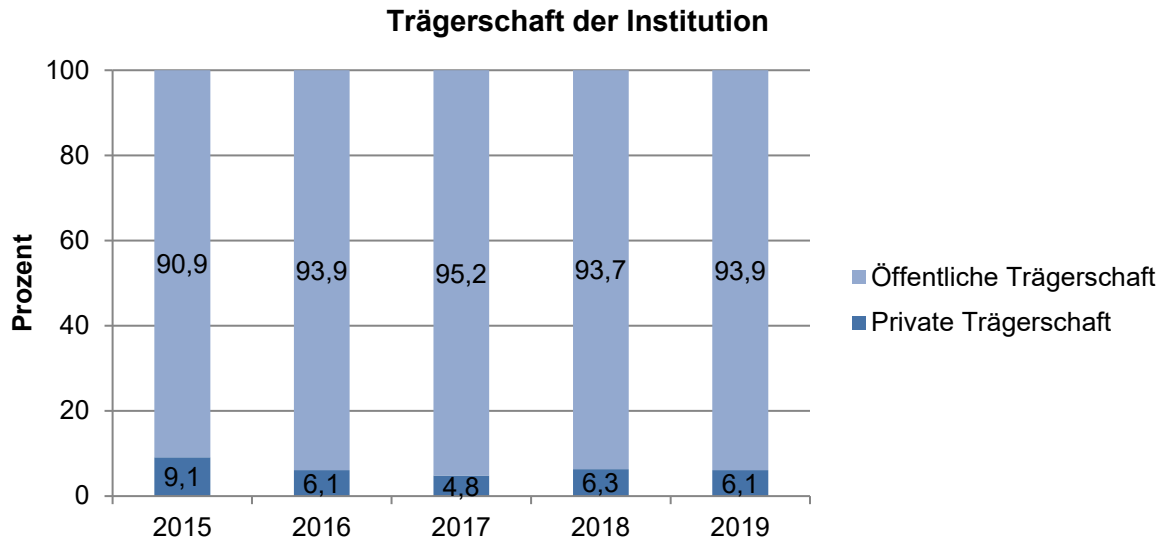


Abbildung 6: Trägerschaft der Institution (2015-2019)

In diesem Jahr wurde erneut die Frage nach der Mitgliedschaft in einem Projekt im Rahmen des Programms „Aufstieg durch Bildung - Offene Hochschulen“ (OH) gestellt. Angesichts des Auslaufens der ersten Wettbewerbsrunde im Jahr 2017 war der Anteil der Befragten zuletzt stark zurückgegangen, ist jedoch in 2019 wieder um ca. 10 Prozent gestiegen (s. Abb. 7).

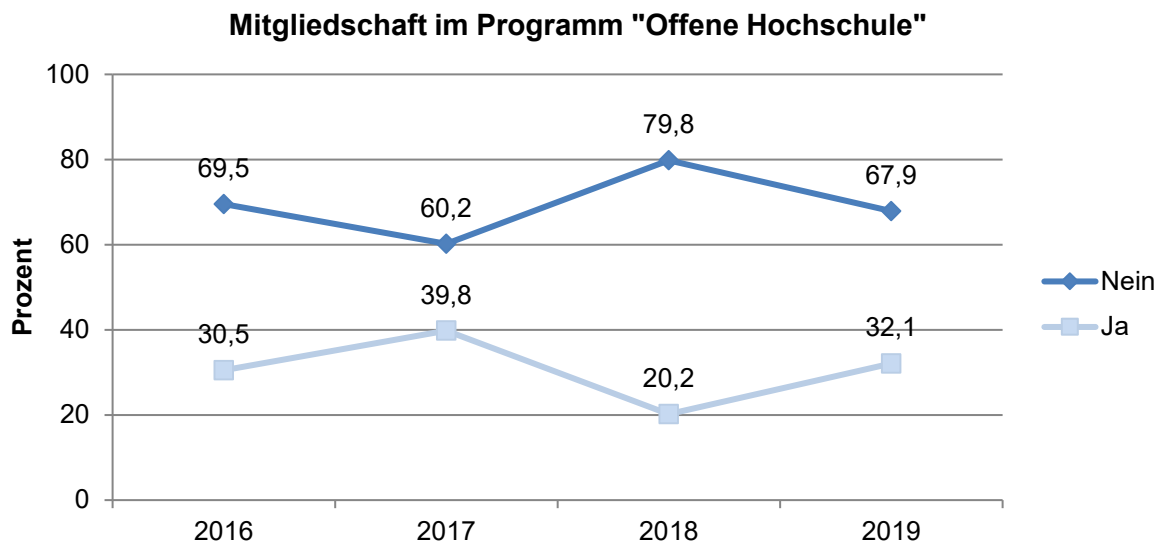


Abbildung 7: Mitgliedschaft im Programm "Offene Hochschule" (2016-2019)

Ein so starker Anstieg verwundert angesichts der Reduktion der Zuwendungsempfänger*innen nach Auslaufen der ersten Wettbewerbsrunde im September 2017 von 122 auf 69 (Rückgang geförderter Projekte um ca. 43%). Die absoluten Zahlen zeigen jedoch, dass die Anzahl der Befragten aus OH-Projekten in 2018 (N=22) und 2019 (N=26) nicht wesentlich erhöht ist. Verändert hat sich dagegen der Anteil an Personen, die nicht in einem solchen Projekt beschäftigt waren: 2018 waren das 87 von 109 Befragten und in 2019 waren es 55 von 81 Befragten. Der relative Anstieg von (Nicht-)Mitgliedern aus OH-Projekten geht also auf einen gleichbleibenden Anteil von Personen aus OH-Projekten bei insgesamt schrumpfender Teilnehmendenzahl zurück. Es zeichnen sich insofern unterschiedliche Schrumpfungsprozesse ab: Während von der Jahrestagung 2017 zur Jahrestagung 2018 ein deutlicher Rückgang von

Personen aus OH-Projekten zu verzeichnen ist (von N=49 auf N=22), betrifft der erneute Rückgang der Teilnehmerszahlen in 2019 diese Gruppe von Personen gerade nicht. Im Gegenteil: Ihr Anteil erweist sich angesichts der insgesamt sinkenden Teilnahmefälle als erstaunlich stabil. Die Anzahl der DGWF-Mitglieder unter den Personen aus OH-Projekt Kontexten ist mit N=13 gegenüber dem Vorjahr (N=16) nicht wesentlich zurückgegangen. In 2019 hat die Jahrestagung zusätzlich aber mehr OH-Akteure außerhalb ihrer eigenen Mitgliedschaft erreicht (N=13) als in 2018 (N=5).

2.2.2 Tätigkeitsprofile

Neben den institutionellen Kontexten wurden auch die Tätigkeiten erhoben, mit denen die Befragten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung befasst sind. Der Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche wurde auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 6 (sehr) eingestuft. Die folgende Abbildung (s. Abb. 8) gibt Aufschluss über den Umfang der Tätigkeiten in den Bereichen Administration/Operatives Management, Wissenschaft/Forschung, Beratung, Leitung/Strategisches Management, Lehre sowie Politik. Im Folgenden wird für die sechs Tätigkeitsfelder jeweils der Mittelwert angegeben.

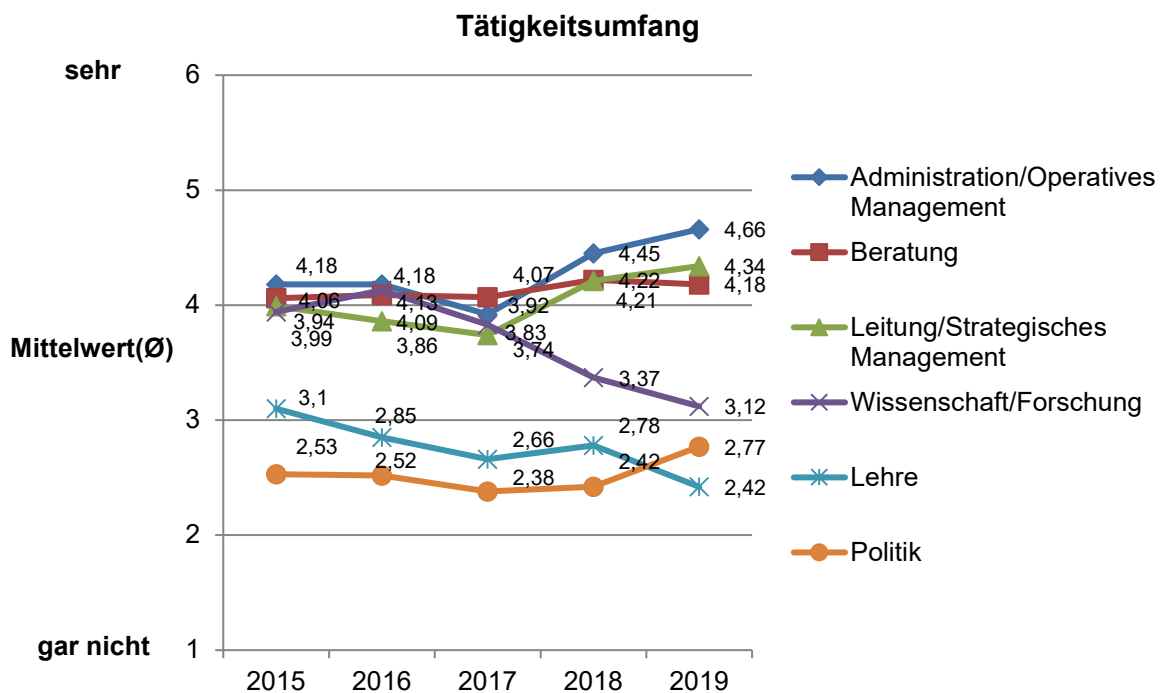


Abbildung 8: Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche (2015-2019)

Aufgrund einer im Jahr 2015 vorgenommenen methodischen Adaption bei der Erfassung der Tätigkeitsbereiche ist ein unmittelbarer Vergleich zu den Daten von 2014 an dieser Stelle nicht möglich.

Im Zeitverlauf deuten sich einige Trends an, die sich in 2019 fortsetzen: Der Tätigkeitsumfang in Wissenschaft/ Forschung ist bei den Befragten seit 2016 rückläufig, Management-Aufgaben nehmen dagegen zu. Beratung nimmt einen konstant hohen Anteil in den Tätigkeitsprofilen

der Befragten ein. Lehre und Politik spielen jeweils eine untergeordnete Rolle, wobei in diesem Jahr als politisch eingeordnete Aktivitäten sichtbar an Umfang gewonnen haben.¹

Um die beruflichen Hintergründe der Befragten genauer differenzieren zu können, wurden in 2019 einige zusätzliche Merkmale erfasst.

1. Hauptberufliche Tätigkeit
2. Anteil wissenschaftlicher Weiterbildung an der hauptberuflichen Aktivität
3. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Die hauptberufliche Tätigkeit der Befragten wurde anhand von institutionellem Kontext und Statusgruppe kategorisiert. Abbildung 9 zeigt die prozentuale Verteilung der Angaben (N=85).

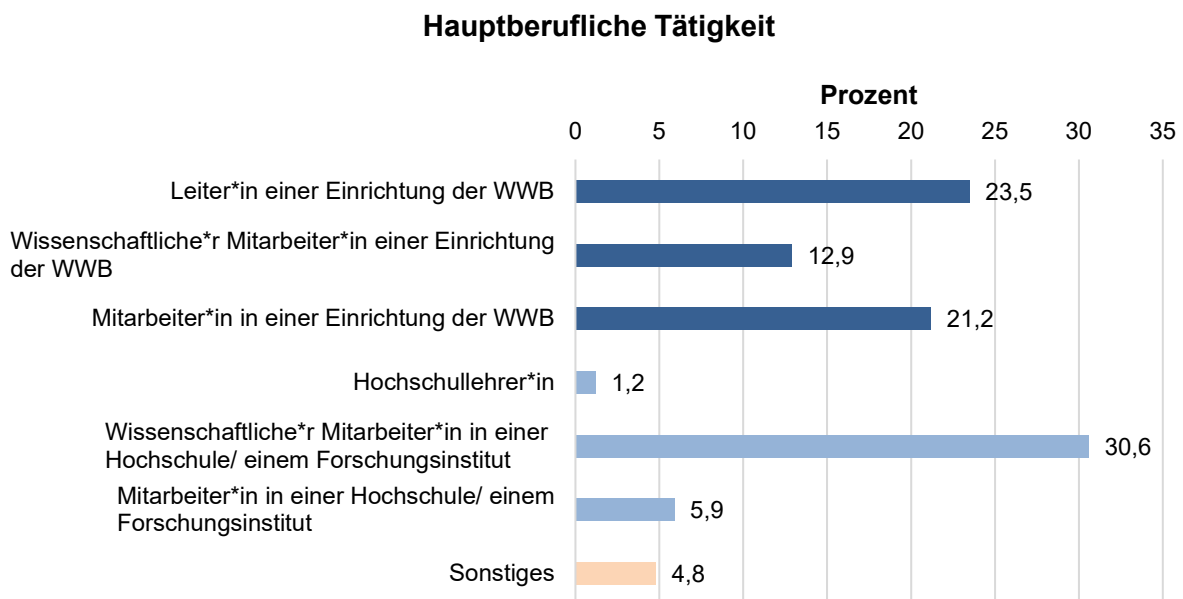


Abbildung 9: Hauptberufliche Tätigkeit (2019)

Personen aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung machen fast 60 Prozent der Befragten aus (dunkelblaue Balken). Die größte Gruppe stellen dabei Einrichtungs-Leiter*innen dar. Mitarbeiter*innen sind hier vorwiegend dem nicht-wissenschaftlichen Bereich zuzuordnen. Die übrigen Befragten sind fast ausschließlich in Hochschulen oder Forschungsinstituten beschäftigt (hellblaue Balken), wobei die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit 30,6 Prozent den weitaus größten Anteil bildet. Vier Personen (4,8%) machten Angaben unter „Sonstiges“ und verwiesen auf Stiftungen, privatrechtliche Organisationen, außerhochschulische Forschungseinrichtungen und Verbände. Die Gruppen „Hochschullehrer*in“ (N=1) und „Mitarbeiter*in in einer Hochschule/ einem Forschungsinstitut“ (N=5) sind durch sehr kleine Fallzahlen abgebildet.

Entsprechend der unterschiedlichen hauptberuflichen Tätigkeiten variieren auch die Tätigkeitsumfänge in der wissenschaftlichen Weiterbildung (s. Abb. 10).

¹ Die Standardabweichungen für die einzelnen Tätigkeitsbereiche liegen zwischen 1,6 und 1,9, sodass sie etwa anderthalb bis zwei Skalenstufen auf der sechsstufigen Bewertungsskala umfassen. Die relativ hohen Mittelwerte sprechen dafür, dass die meisten Befragten tatsächlich in mehreren Tätigkeitsfeldern aktiv sind, wobei das Ausmaß der Standardabweichungen auf eine starke Streuung der Werte und somit auf recht unterschiedliche Gewichtungen der Tätigkeitsfelder in den Tätigkeitsprofilen der Einzelnen hindeutet. Perspektivisch könnten Clusteranalysen eine differenziertere Auswertung ermöglichen.

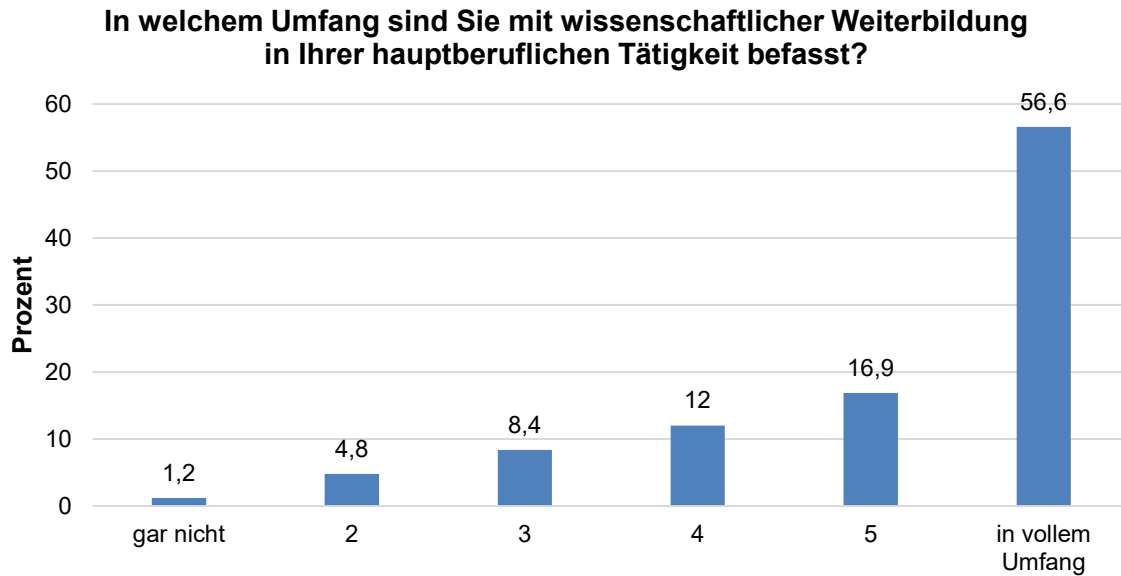


Abbildung 10: Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2019)

Mit knapp 60 Prozent gibt ein sehr hoher Anteil der Befragten an, dass ihre hauptberufliche Tätigkeit vollumfänglich in der wissenschaftlichen Weiterbildung angesiedelt ist. Bei den übrigen gut vierzig Prozent der Befragten nimmt die wissenschaftliche Weiterbildung tendenziell auch eher größere als kleinere Umfänge ein; der Mittelwert liegt bei 5,08 auf der sechsstufigen Skala.

Die Mehrheit der Befragten (55,1%) ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst. Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen variiert jedoch stark für verschiedene Statusgruppen (s. Abb. 11).

Befristung nach hauptberuflicher Tätigkeit

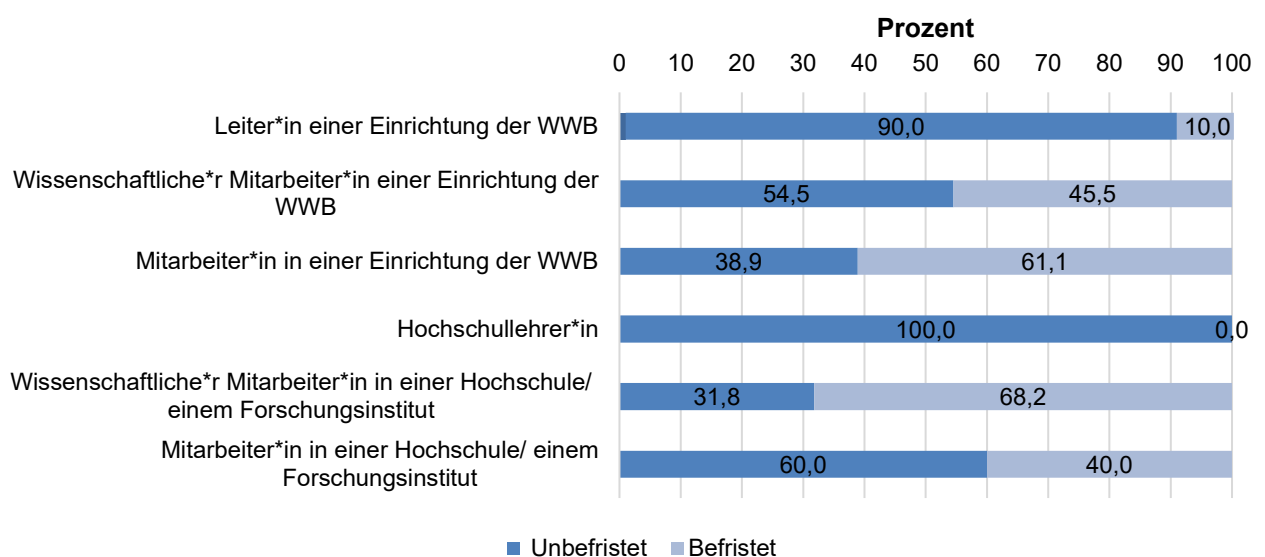


Abbildung 11: Befristung nach hauptberuflicher Tätigkeit (2019)

Leiter*innen und Hochschullehrer*innen sind (fast) ausschließlich unbefristet beschäftigt. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Hochschulen oder Forschungsinstituten sind mit fast 70

Prozent am häufigsten befristet beschäftigt. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind mit 45,5 % weniger stark von Befristungen betroffen.

Vor dem Hintergrund der Bestrebungen der AG-Forschung zur Systematisierung des Forschungsfeldes der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde in diesem Jahr das dritte Mal die Frage nach Forschungsschwerpunkten der „Forschungsaktiven“ gestellt. So hatten Teilnehmende, die in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit Wissenschaft und Forschung befasst sind, die Möglichkeit maximal drei Forschungsschwerpunkte ihrer Arbeit anzugeben. Anhand der offenen Antworten wurde 2017 induktiv ein Kategoriensystem gebildet und in 2018 angepasst und erweitert (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden (2017-2019)

	2017 N	2018 N	2019 N
Öffnung der Hochschule für Non-Traditional Students	16	12	3
Qualitätssicherung	8	6	2
<i>Didaktik/Lehr-Lernformate</i>	17	13	9
<i>Programm- und Angebotsentwicklung</i>	5	18	4
Professionalisierung	5	3	0
<i>Teilnehmer-, Adressaten- und Zielgruppenforschung</i>	25	12	6
Beratung	4	1	0
Digitalisierung	7	3	3
Institution/Organisation		6	5
Wissenschaftliche Weiterbildung, Politik und Gesellschaft		11	5
Sonstige Themen	8	9	0
Summe der Nennungen	95	94	37

Auffällig ist zunächst insbesondere die geringere Anzahl an Nennungen gegenüber den Vorjahren, was in der Tendenz mit der sinkenden Tätigkeitsumfängen in Wissenschaft/ Forschung korrespondiert (s. Abb. 8). Nur 19 Personen machten Angaben zu dieser Frage. Die insgesamt 37 von ihnen genannten Forschungsschwerpunkte weisen in diesem Jahr einen Fokus im Bereich von Didaktik und Lehr-/Lernformaten auf, wobei diese analog zum Tagungsthema („Mediales Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung“) überwiegend auf E-Learning / digital unterstützte Lehr-/Lernformen abzielen. Die Öffnung der Hochschule für sogenannte nicht-traditionelle Studierende und die Teilnehmer-, Adressaten- und Zielgruppenforschung sind in diesem Jahr als Forschungsthemen eher rückläufig, verhältnismäßig stark waren in diesem Jahr dafür Themen im Bereich Institution/ Organisation und Politik/Gesellschaft vertreten. Im Anhang sind die Original-Nennungen der Forschungsschwerpunkte aufgeführt.

2.3 Tagungsbezogene Daten

Im Folgenden wird der Rolle genauer nachgegangen, die die Teilnehmenden während der Tagung innehatten. Zudem wird geprüft, in welchem Verhältnis die Teilnehmenden zur DGWF stehen. Neu eingeführt wurde hier die Frage nach der Dauer der DGWF-Mitgliedschaft und den besuchten Jahrestagungen der letzten 10 Jahre.

Hinsichtlich der Tagungsrolle ist das Verhältnis von Aktiven (Moderator*innen/ Referent*innen) (36,9%) und Teilnehmenden (63,1%) gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Dies spricht möglicherweise für eine Stabilisierung auf früherem Niveau – während in den beiden Jahren 2016 und 2017 eine extrem hohe aktive Beteiligung zu verzeichnen war (s. Abb. 12).

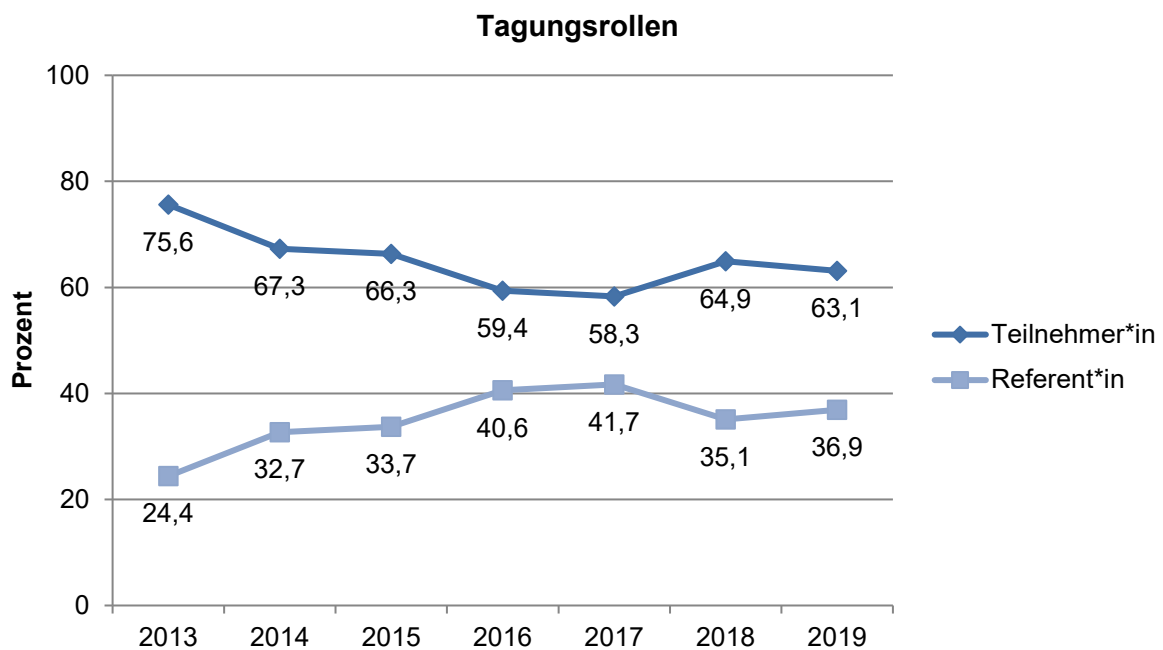


Abbildung 12: Tagungsrollen (2013-2019)

Des Weiteren wurden die Teilnehmenden nach einer DGWF-Mitgliedschaft sowie einer DGWF-Funktionsträgerschaft (Vorstand, Beirat, Programmkommission...) gefragt (s. Abb. 13).

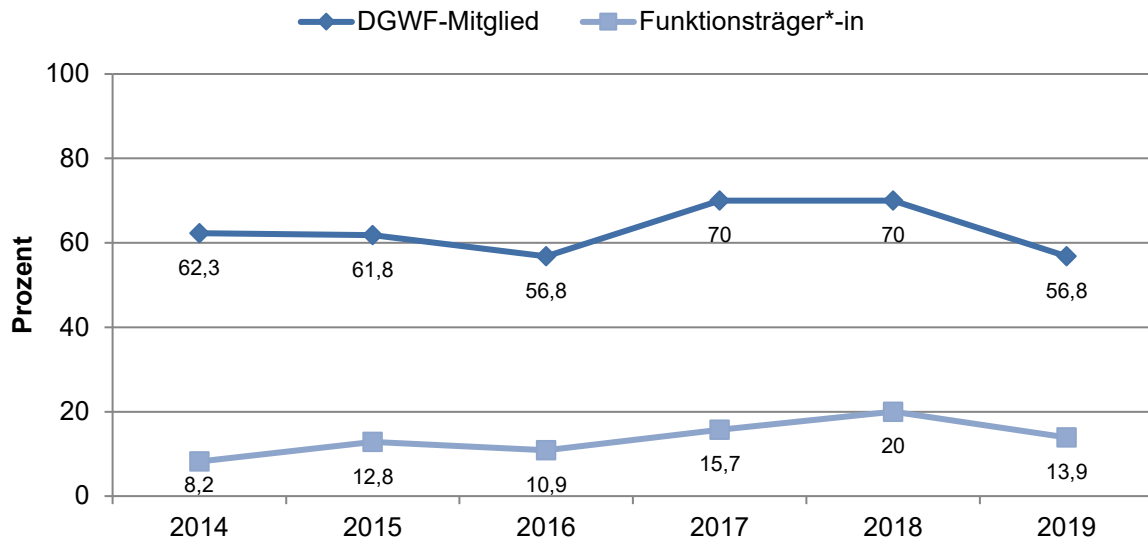


Abbildung 13: Rolle innerhalb der DGWF (2014-2019)

Im Jahr 2014 wurde nach einer Mitgliedschaft in einer „Vereinigung der wissenschaftlichen Weiterbildung“ gefragt. Seit 2015 wird explizit die „Mitgliedschaft in der DGWF“ erfasst.

Der Anteil der DGWF-Mitglieder unter den Teilnehmenden ist nach den Höchstwerten von 70 Prozent in 2017 und 2018 nun wieder auf knapp 57 Prozent, wie in 2016, zurückgegangen. In 2019 wurde erstmals auch danach gefragt, seit wann die Mitgliedschaft in der DGWF besteht. Nur 14 Personen konnten sich an das Beitrittsjahr erinnern (s. Abb. 14). Zwei Personen gaben an, dass ihnen der Zeitpunkt nicht (mehr) bekannt sei; Sieben Befragte verwiesen explizit auf eine institutionelle Mitgliedschaft, über deren Beginn sie keine Kenntnis besitzen.

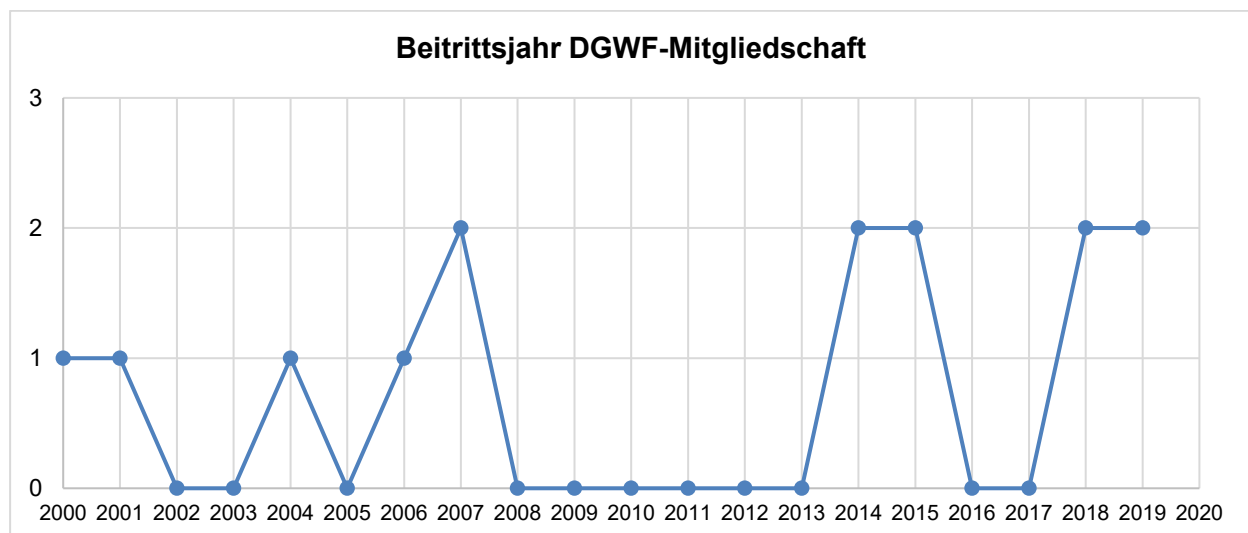


Abbildung 14: Beitrittsjahr der DGWF-Mitgliedschaft (2019)

Die Übersicht zeigt für die vorliegenden Daten eine „Beitrittslücke“ zwischen 2008 und 2013, so dass die Befragten sich hier in eine Gruppe der „Neuen“ (Mitgliedschaftsbeginn zwischen 2014 und 2019) und eine Gruppe mit länger bestehender Mitgliedschaft (vor 2008) aufteilen. Anhand der geringen Fallzahl auswertbarer Angaben (N=14) lassen sich daraus jedoch keine allgemeineren Schlüsse ziehen.

Neu eingeführt wurde in 2019 zusätzlich die Frage, an welchen Jahrestagungen der letzten 10 Jahre die Befragten teilgenommen haben (s. Abb. 15).

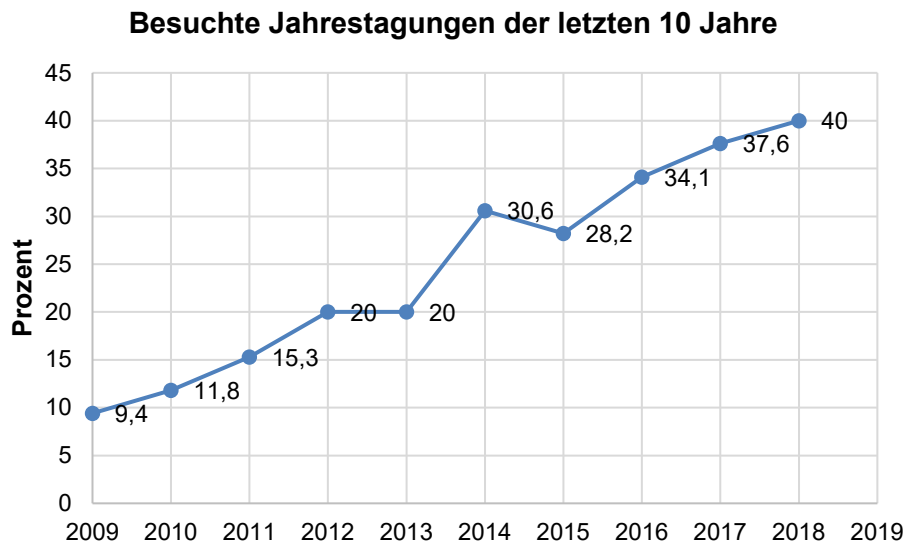


Abbildung 15: Besuchte Jahrestagungen der letzten 10 Jahre (2019)

Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten (40%) bereits die Jahrestagung im Vorjahr besucht hat. Nur ein relativ kleiner Anteil von knapp 10 Prozent hat bereits vor zehn Jahren an der Jahrestagung 2009 in Berlin teilgenommen.

Betrachtet man die Anzahl besuchter Jahrestagungen pro Befragten, so liegt der Mittelwert bei 2,5 Tagungsteilnahmen in den vergangenen zehn Jahren. Abbildung 16 zeigt die Häufigkeit der Tagungsteilnahmen.

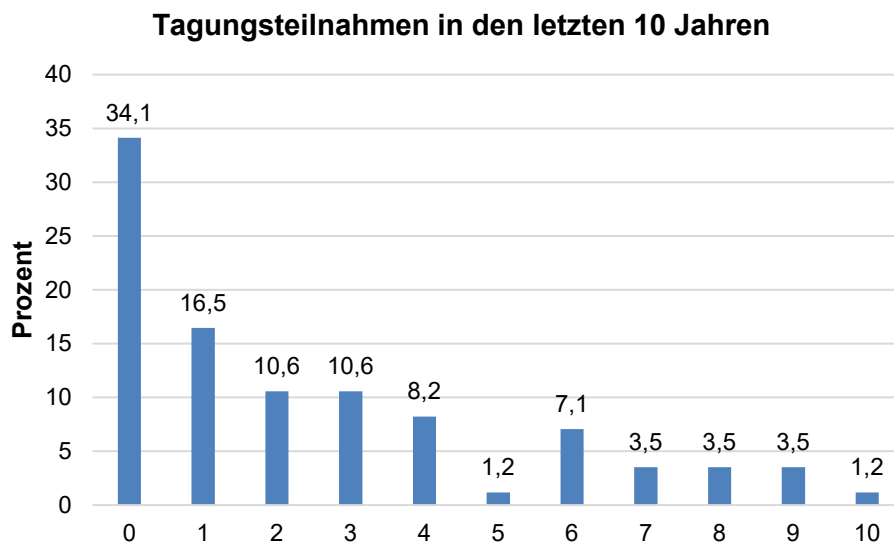


Abbildung 16: Anzahl der Tagungsteilnahmen in den letzten 10 Jahren (2019)

Etwa zwei Drittel der Befragten sind Wiederholungs-Teilnehmende. Ein Fünftel hat an mindestens 5 von 10 Tagungen teilgenommen. Die DGWF-Jahrestagungen weisen insofern einen relativ stabilen Teilnehmerkreis auf. Gleichzeitig zieht die Tagung offenbar auch neue Teilnehmende an (34,1%).

In 2019 wurden die Befragten erstmals nach Zukunftsthemen gefragt, mit denen sich die künftigen DGWF-Jahrestagungen befassen sollten. 22 Personen haben dazu Angaben gemacht:

1. Abwicklung und Organisation von wiss. Weiterbildung an öffentlichen Hochschulen
2. Welche Strukturen und welches Mindset müssen sich an öffentl. Hochschulen ändern, damit sie wettbewerbsfähiger werden
3. Vermarktung von WWB, Finanzierung (Trennungsrechnung)
4. Management von wissWB
5. Nachhaltigkeit und Verstetigung von Projekten- Zukunft der Weiterbildung
6. Politische Aushandlung der Verankerung von WB in HS-Strukturen
7. best practice (vgl. Vorschlag eines Kollegen / einer Kollegin in der Abschlussrunde)
8. Länderspezifika bei der wiss.WB und Best Practice
9. Internationalisierung
10. Digital Turn ist ein Langfristprojekt ...
11. KI
12. gesellschaftliche Bedeutung wiss. Weiterbildung
13. Rolle der WissWB im 21. Jhd
14. Inklusion
15. Kooperationen HS + außerhochschulische Anbieter, Ideen -Saugen für wiss. WB in der eigenen Institution, Auswirkungen der Organisation/-Mitarbeitende auf den Lernerfolg
16. Technik und Methoden
17. Umsetzung DGWF-Systematik, Prüfungsformate
18. Verhältnis
19. wie bisher
20. Wissenschaft, Zukunft der Weiterbildung
21. mehr Forschungsergebnisse aus der Erwachsenenpädagogik, Einbezug der Bildungsökonomie
22. Auflösung klassischer Berufsbiografien

Als Themencluster zeichnet sich insbesondere die strukturelle und organisationale Verankerung der wissenschaftlichen Weiterbildung an (öffentlichen) Hochschulen als Dauerthema ab. Darüber hinaus bewegen die Befragten größere gesellschaftliche Themen wie Internationalisierung, Digitalisierung, Inklusion. Es wird sowohl ein Interesse an praktischem Austausch (Best Practice) wie auch an wissenschaftlichen Erkenntnissen (Wissenschaft, Forschungsergebnisse) artikuliert.

3 Teilnahmemotivationen

In diesem Jahr wurden erneut acht Dimensionen der Teilnahmemotivation erfasst: Inhaltlicher Austausch, Vernetzung und Kooperation, Aktualität des Themas, Sozialer Austausch, Empirische Ergebnisse, Wissenschaftliche Themen, Praktische Themen und Attraktivität des Tagungsorts. Die Befragten wurden gebeten, die Bedeutung der einzelnen Motivationsdimensionen für ihre Teilnahme an der Jahrestagung auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) zu bewerten. Abbildung 17 zeigt die Mittelwerte für die acht Motivationsdimensionen im Zeitverlauf.

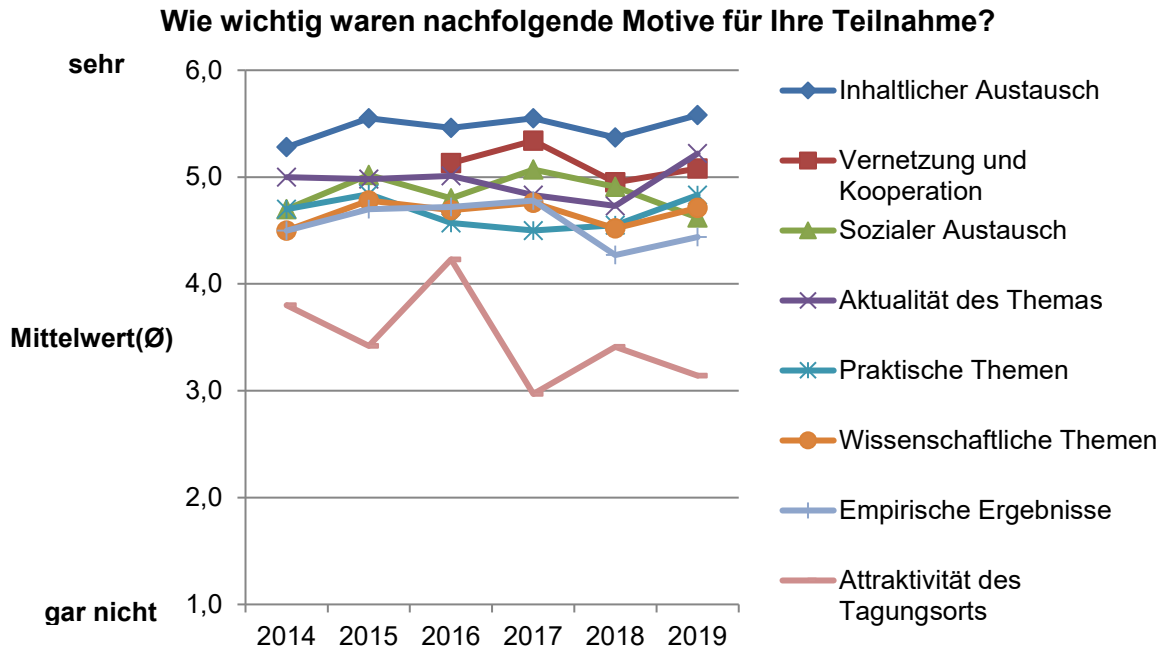


Abbildung 17: Mittelwertvergleich der Motivationsitems (2019)

Das Item „Vernetzung und Kooperation“ wurde 2016 ergänzt. In den Jahren 2014 und 2015 gab es die Möglichkeit, unter „Sonstiges“ weitere Angaben zu machen, worunter häufig Vernetzungseffekte angegeben wurden. Diese Kategorie wurde daher in den Fragebogen mit aufgenommen.

Wie in den vergangenen Jahren werden insgesamt alle Motivationsdimensionen als relativ wichtig für die Teilnahmeentscheidung eingeschätzt, sodass alle Mittelwerte im Bereich der oberen Skalenhälfte liegen. Am wichtigsten war den Befragten wie in den Vorjahren der inhaltliche Austausch (\bar{x} 5,6) sowie die Vernetzung und Kooperation (\bar{x} 5,1). In diesem Jahr sticht auch eine besondere Aktualität des Tagungsthemas (Mediales Lernen) als Teilnahmemotiv hervor (\bar{x} 5,2). Bis auf die „Attraktivität des Tagungsortes“ unterliegen die Motivationsdimensionen im Zeitverlauf nur geringfügigen Schwankungen. Das Interesse an praktischen Themen steigt wie in den Vorjahren weiterhin leicht an, aber auch wissenschaftliche Themen und empirische Erkenntnisse haben wieder stärker an Bedeutung für die Teilnahmemotivation gewonnen.

In einer offenen Kategorie („Sonstiges“) konnten die Befragten zusätzlich weitere Teilnahmemotive angeben. Aufgrund der geringen Fallzahlen ($N=4$) wurde diese nicht in den Mittelwertvergleich integriert. Genannt wurden hier:

- fachliche Themen
- gegenseitiges Empowerment
- Innovation
- Innovatives mit Blick auf Didaktik

Trotz der hohen Zustimmungsraten, die eine statistische Auswertung angesichts geringer Varianz und nicht normalverteilter Daten erschweren, soll im Folgenden versucht werden, die Teilnahmemotive zu verschiedenen personenbezogenen Daten ins Verhältnis zu setzen (vgl. Kapitel 2). Dabei liegt den Auswertungen keine hypothesentestende Funktion zugrunde, son-

dem eine explorative Erkundung der Stichprobe im Hinblick auf Gruppierungen mit unterschiedlichen Motivstrukturen. Dafür werden insbesondere diejenigen personenbezogenen Merkmale herangezogen, die ihr Verhältnis zum Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung erfassen: institutionelle und tätigkeitsbezogene Profile in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

In der folgenden Abbildung (s. Abb. 18) werden die Befragten nach institutioneller Zugehörigkeit aufgeteilt. Für jede Gruppe (Universität, Fachhochschule und Einrichtung außerhalb der Hochschule) wird dargestellt, inwiefern ihr durchschnittliches Antwortverhalten vom durchschnittlichen Antwortverhalten der Gesamtstichprobe (Wert = 0) abweicht².

² Für diese Darstellungsform wird bei allen Motivationsvariablen eine z-Transformation oder Standardisierung durchgeführt, sodass eine normalverteilte Zufallsvariable mit einem Mittelwert von null und einer Streuung von eins resultiert. So lässt sich für jede befragte Person ein z-Wert berechnen, der ausdrückt, um wie viele Standardabweichungen ihre Angabe vom Durchschnittswert der Gesamtstichprobe abweicht. Die Berechnung eines gruppenbezogenen Mittelwerts zeigt dann, inwiefern die Vertreter*innen einer bestimmten Institutionsform im Durchschnitt vom Antwortverhalten der Gesamtstichprobe abweichen.

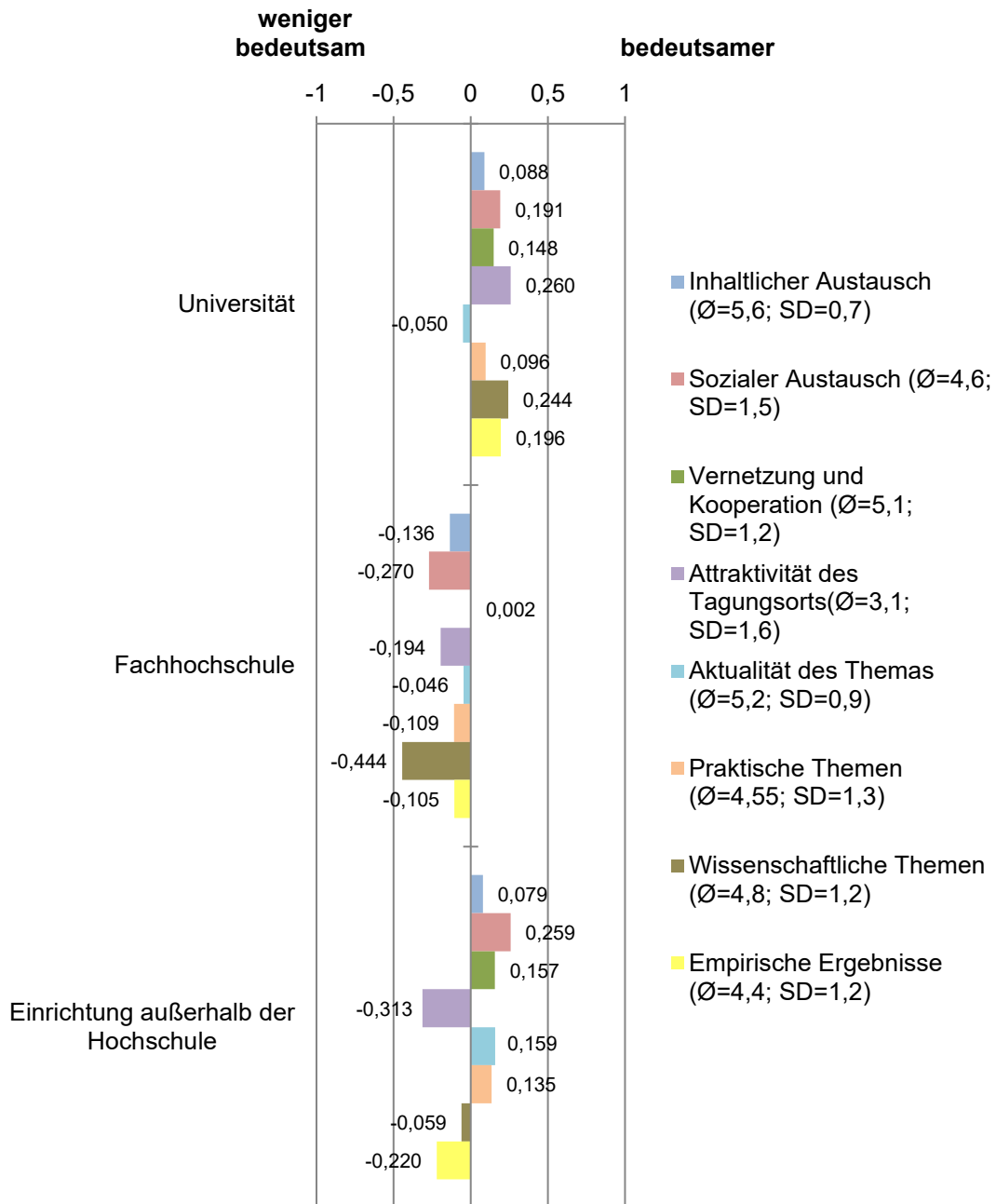


Abbildung 18: Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2019)

In diesem Jahr erweisen sich tendenziell alle Motivationsdimensionen bei Universitäts-Vertreter*innen als bedeutsamer für ihre Teilnahme als dies bei FH-Vertreter*innen der Fall ist. Die Abweichungen vom Mittelwert sind allerdings insgesamt relativ gering und insofern vorsichtig zu interpretieren. Was sich im Vergleich zu den Daten der Vorjahre (vgl. Lobe, Walber & Wistinghausen, 2015; Lobe & Walber, 2016; 2017, Lobe, Walber & Wistinghausen, 2018; 2019) zeigt, ist ein recht stabiles überdurchschnittliches Interesse an wissenschaftlichen Themen und empirischen Erkenntnissen bei Universitäts-Vertreter*innen, was durch ein unterdurchschnittliches Interesse bei FH-Vertreter*innen gespiegelt wird. In den Vorjahren zeigte sich auch der Trend, dass praktische Themen überdurchschnittlich stark von FH-Vertreter*innen favorisiert werden, was sich in diesem Jahr erstmals nicht bestätigt. Für die Befragten aus

Einrichtungen außerhalb der Hochschule ist das Motivationsprofil insgesamt heterogener und im Zeitverlauf deutlicheren Wandlungen unterlegen.

Zu beachten ist bei der Interpretation der Daten, dass die einzelnen Gruppen unterschiedlich groß sind (vgl. Kapitel 2), also zur Verteilung der Mittelwerte in der Gesamtstichprobe unterschiedlich stark beitragen. Während Universitäts-Vertreter*innen die Hälfte der Befragten ausmachen, stellen Angehörige von Einrichtungen außerhalb der Hochschule eine kleinere Gruppe dar, die somit wesentlich anfälliger für Extremwerte ist³.

Neben Unterschieden in der institutionellen Zugehörigkeit wird in der Analyse weiterhin danach gefragt, ob es Zusammenhänge zwischen den Teilnahmemotiven und den Tätigkeitsschwerpunkten der Befragten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung gibt. In der nachfolgenden Abbildung (s. Abb. 19) werden daher die Korrelationen zwischen der Teilnahmemotivation und den beruflichen Tätigkeitsbereichen der Befragten dargestellt.

³ Die illustrierten Abweichungen bewegen sich dabei alle in einem Bereich von +0,26 bis -0,44 um den Mittelwert der Stichprobe. Zur Interpretation: Die Abweichung wird in der Maßeinheit der Standardabweichung gemessen, weshalb zur Deutung der Daten in Abb. 15 jeweils die Mittelwerte und Standardabweichungen für alle Motivationsitems angegeben sind. Die Standardabweichungen liegen bei den meisten Motivationsitems zwischen 0,7 und 1,5, was in etwa einem Intervall auf der zugrundeliegenden Skala von „1 unwichtig“ bis „6 sehr wichtig“ entspricht. Insgesamt betrachtet handelt es sich um relativ geringfügige Unterschiede.

Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotivation

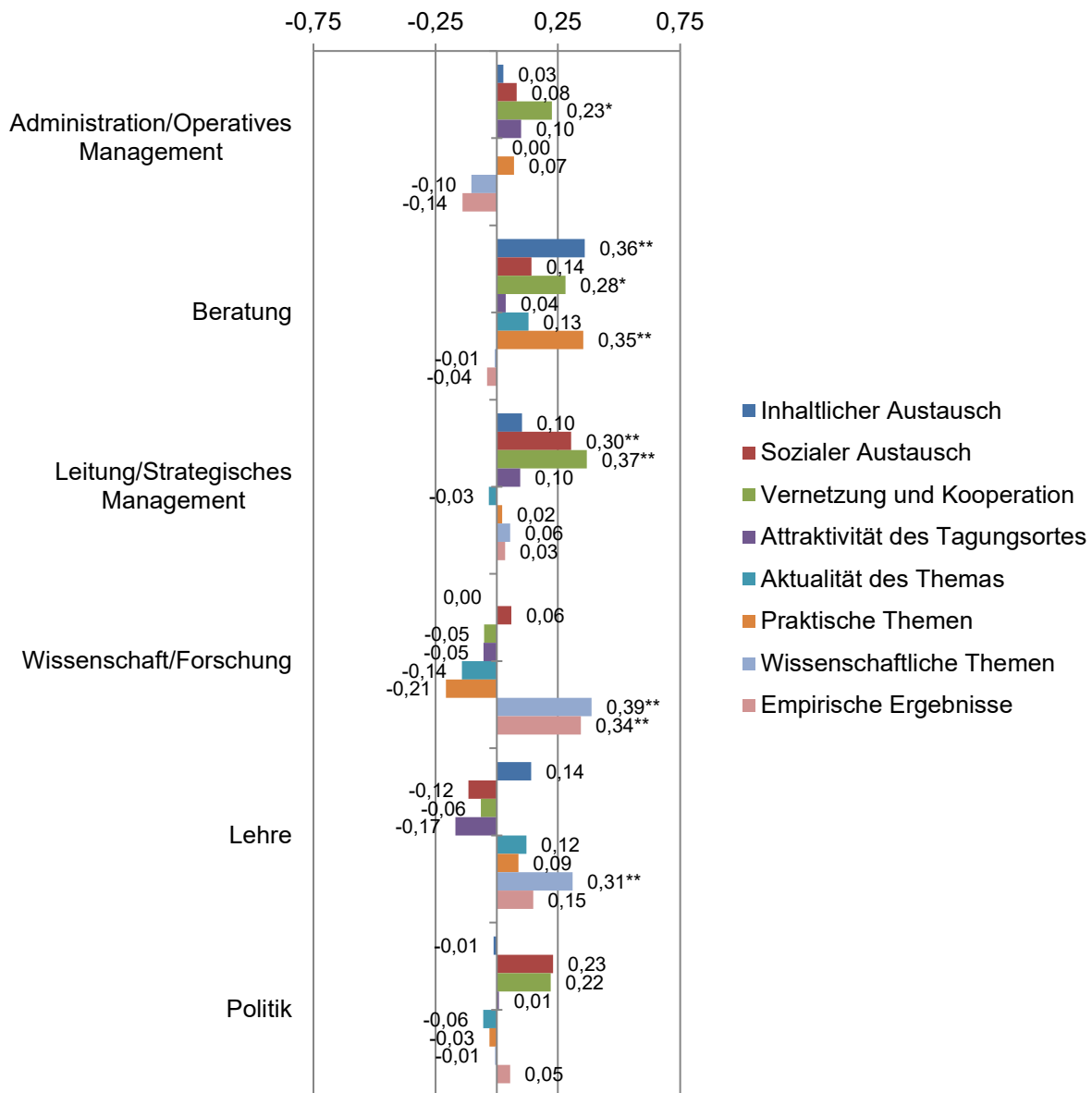


Abbildung 19: Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotiven (2019)

Die Abbildung zeigt, dass sich für einige Tätigkeitsfelder spezifische Motivationsprofile ergeben. So sind Personen aus Wissenschaft und Forschung insbesondere an empirischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen interessiert, Personen mit Leitungsaufgaben an sozialem Austausch und Vernetzung. Kooperation und Vernetzung sind auch für das operative Management von besonderem Interesse. Unter den Befragten mit beratender Funktion spielen inhaltlicher Austausch und praktische Themen die wichtigste Rolle. Lehrtätigkeiten gehen mit einem höheren Interesse für wissenschaftliche Themen einher. Für politisch geprägte Tätigkeitsfelder zeigen sich dagegen keine signifikanten Zusammenhänge mit spezifischen Tagungsinteressen.

Ergänzend zu den Tätigkeitsprofilen wird im Folgenden die in 2019 neu eingeführte Frage nach der hauptberuflichen Tätigkeit zur Tagungsmotivation ins Verhältnis gesetzt (s. Abb. 20).

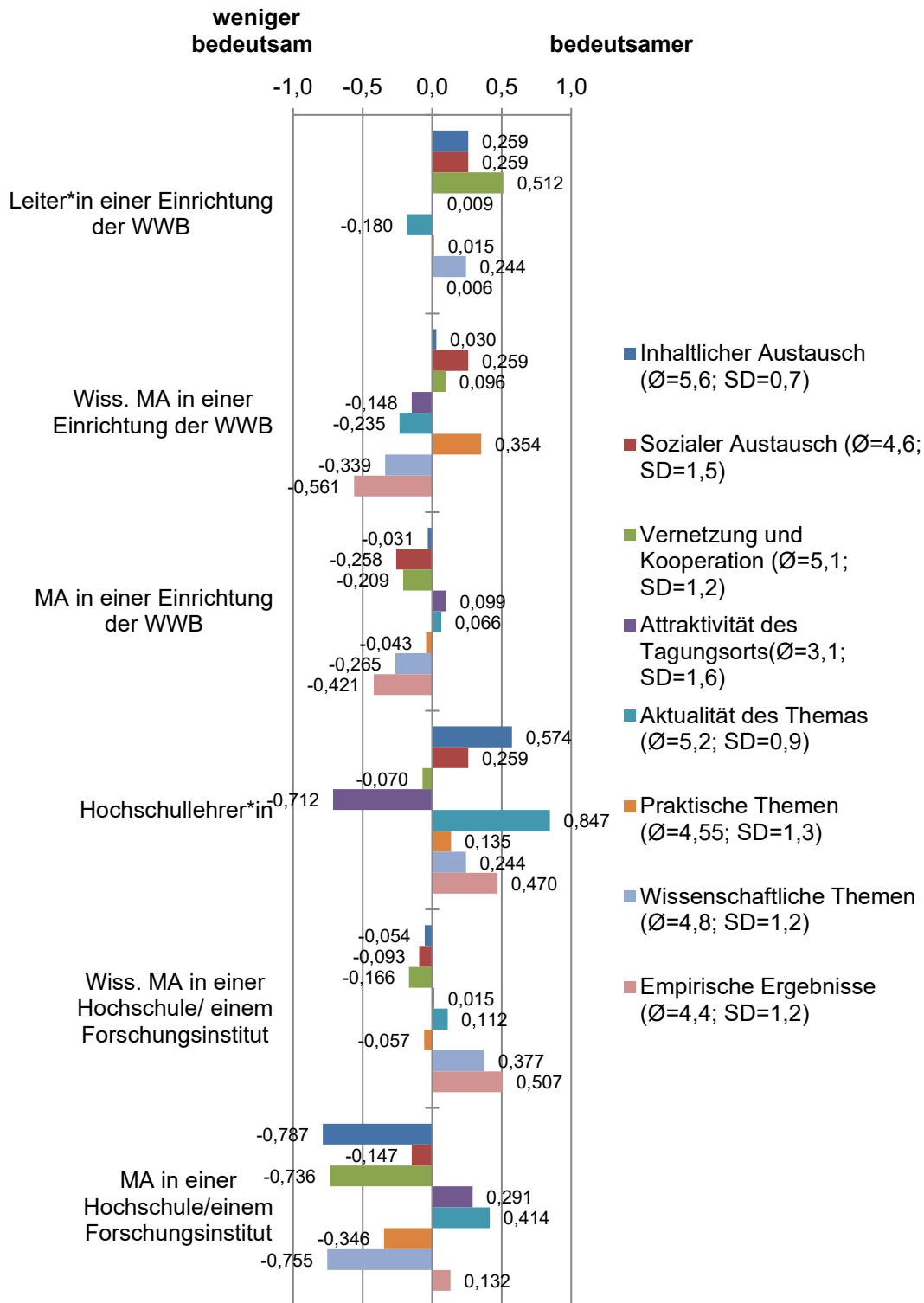


Abbildung 20: Teilnahmemotivation nach hauptberuflicher Tätigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2019)

Bei der Interpretation der Daten ist auch hier zu berücksichtigen, dass die Gruppen unterschiedlich groß sind (vgl. Abb. 9). So sind die Gruppen „Hochschullehrer*in“ (N=1) und „Mitarbeiter*in an einer Hochschule/ einem Forschungsinstitut“ (N=5) hier nur der Vollständigkeit halber aufgeführt; die Fallzahlen sind jedoch selbst für eine explorative Auswertung zu gering. Bei den Leiter*innen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung verdichtet sich

das Motivationsprofil mit Schwerpunkt Vernetzung/Kooperation. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung zeichnen sich eher durch ein Interesse an praktischen Themen aus, während wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Hochschulen/ Forschungsinstituten eher durch ein Interesse an wissenschaftlichen und empirischen Themen gekennzeichnet sind. Für das nicht-wissenschaftliche Personal ist in beiden institutionellen Kontexten kein spezifisches Interessensprofil erkennbar.

4 Teilnehmerbewertungen

Im abschließenden Teil des Evaluationsfragebogens wurden die Befragten nach ihrer Zufriedenheit mit der Tagungsgestaltung gefragt. Dabei hatten sie die Möglichkeit, die Tagung in den Rubriken, „Persönliche Erkenntnis“, „Thema“, „Methoden/Formate“ und „Veranstaltungsorganisation“ zu bewerten (s. Abb. 21). Bevor im Folgenden die Items innerhalb dieser Rubriken genauer beleuchtet werden, liefert die folgende Abbildung einen Überblick über die durchschnittliche Zufriedenheit im Rubrikvergleich und ihre Entwicklung im Zeitverlauf.

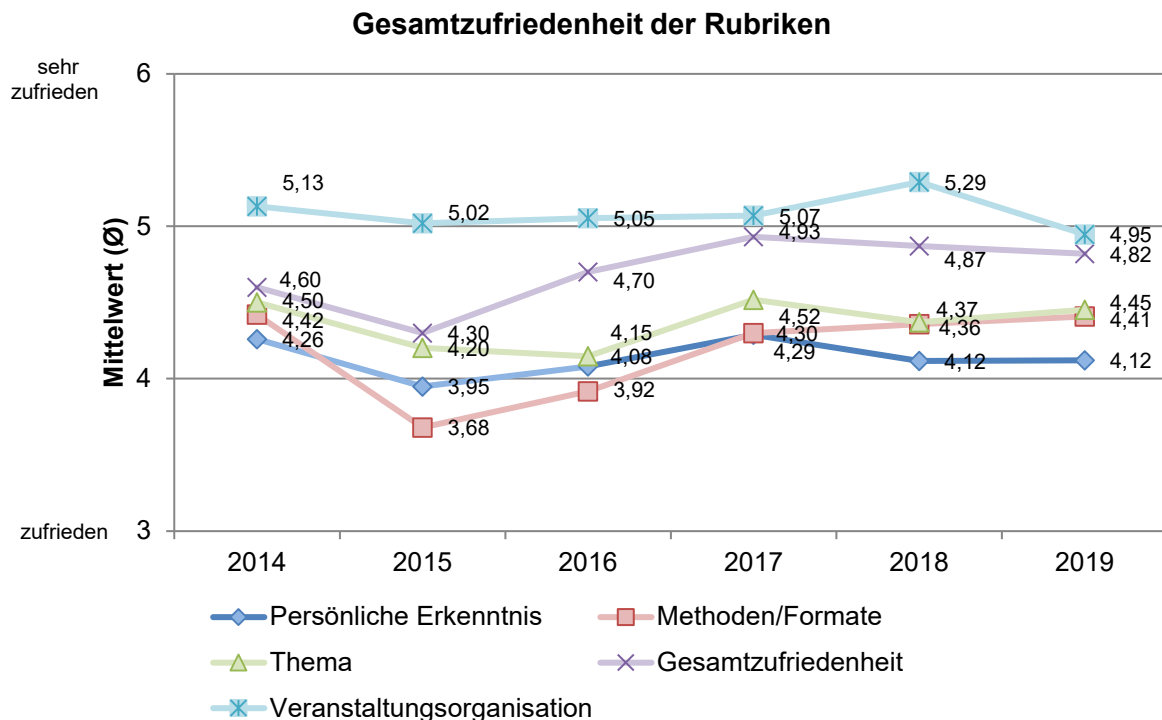


Abbildung 21: Gesamtzufriedenheit in allen Bewertungsrubriken (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Die Übersicht der Gesamtmittelwerte zeigt, dass allen Bewertungsrubriken hohe Zufriedenheitswerte aufweisen, weshalb hier und in den folgenden Abbildungen zur einfacheren Lesbarkeit nur der obere Skalenhälfte dargestellt ist. Gegenüber dem Vorjahr sind alle Werte fast unverändert, bis auf eine etwas geringere Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation.

4.1 Differenzierte Betrachtung nach Bewertungsrubriken

Im Folgenden werden die Bewertungsrubriken, die jeweils aus mehreren Items zusammengesetzt waren, einer genaueren Betrachtung unterzogen.

4.1.1 Persönliche Erkenntnisse

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen wurde zwischen „Vernetzung“, „Inhaltlichen Anregungen“, „Neuen Forschungsergebnissen“, „Kooperationsideen“ und „Methodischen Anregungen“ unterschieden (s. Abb. 22). Im Folgenden werden für alle Items dieser Rubrik die Mittelwerte dargestellt, um einen Vergleich in den unterschiedlichen Bewertungsdimensionen zu ermöglichen.

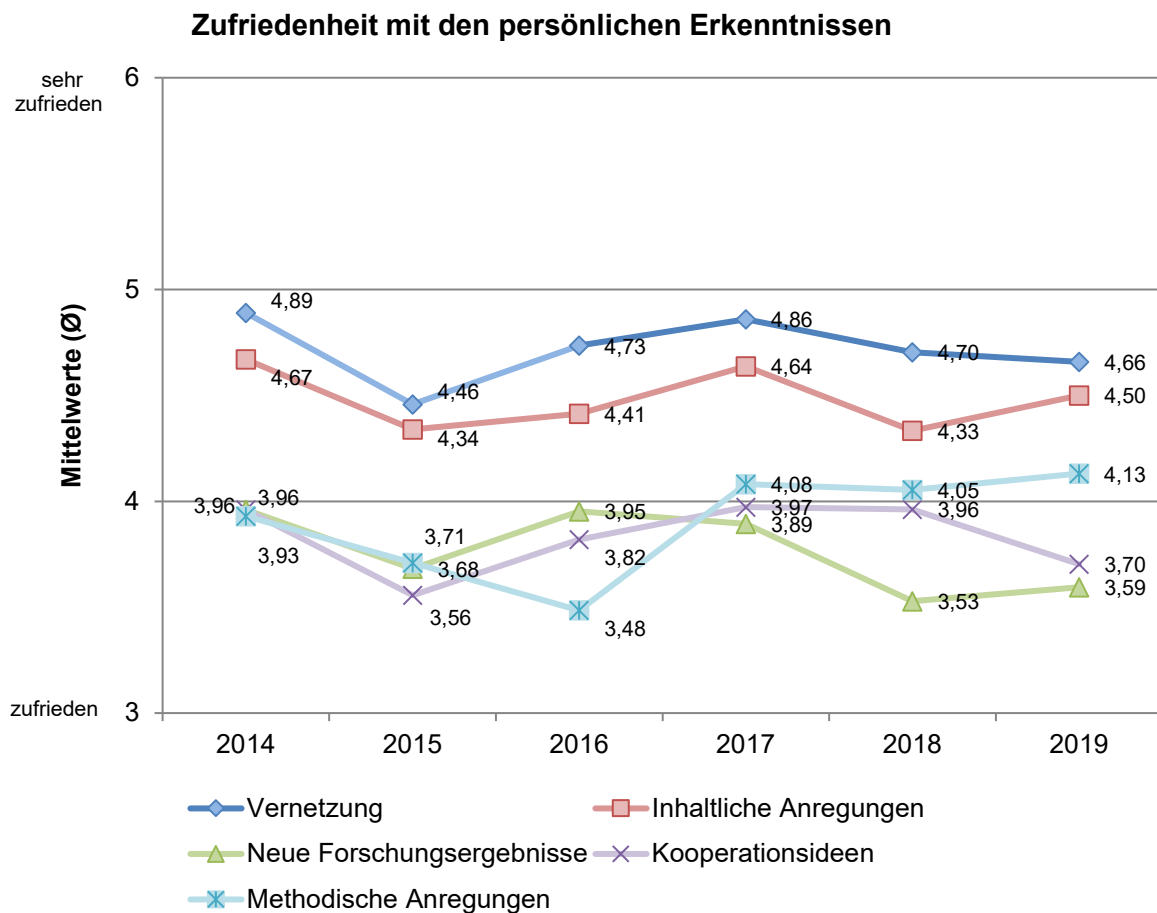


Abbildung 22: Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Das Item „persönliche Kontakte“ (2014) wurde seit der Erhebung im Jahr 2015 umbenannt in „Vernetzung“.

Der Trend einer nach 2016 wieder angestiegenen Zufriedenheit mit den methodischen Anregungen der Tagung setzt sich auch in 2019 fort, ebenso wie die geringste Zufriedenheit im Bereich neuer Forschungsergebnisse. Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen gegenüber dem Vorjahr sehr stabil.

4.1.2 Zufriedenheit mit dem Thema

In einer zweiten Rubrik wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zufriedenheit mit dem Thema der Tagung gefragt. Hierbei wurde bei der Bewertung zwischen der Aktualität des Themas, den inhaltlichen Inputs, der Repräsentation des Tagungsthemas in den einzelnen Programmpunkten (roter Faden), der Praxisrelevanz der Inhalte, den inhaltlichen Diskursen und dem

wissenschaftlichen Niveau der Inhalte unterschieden (s. Abb. 23). Auch hier liefert ein Vergleich der Mittelwerte einen Eindruck von den verschiedenen Facetten der thematischen Zufriedenheit.

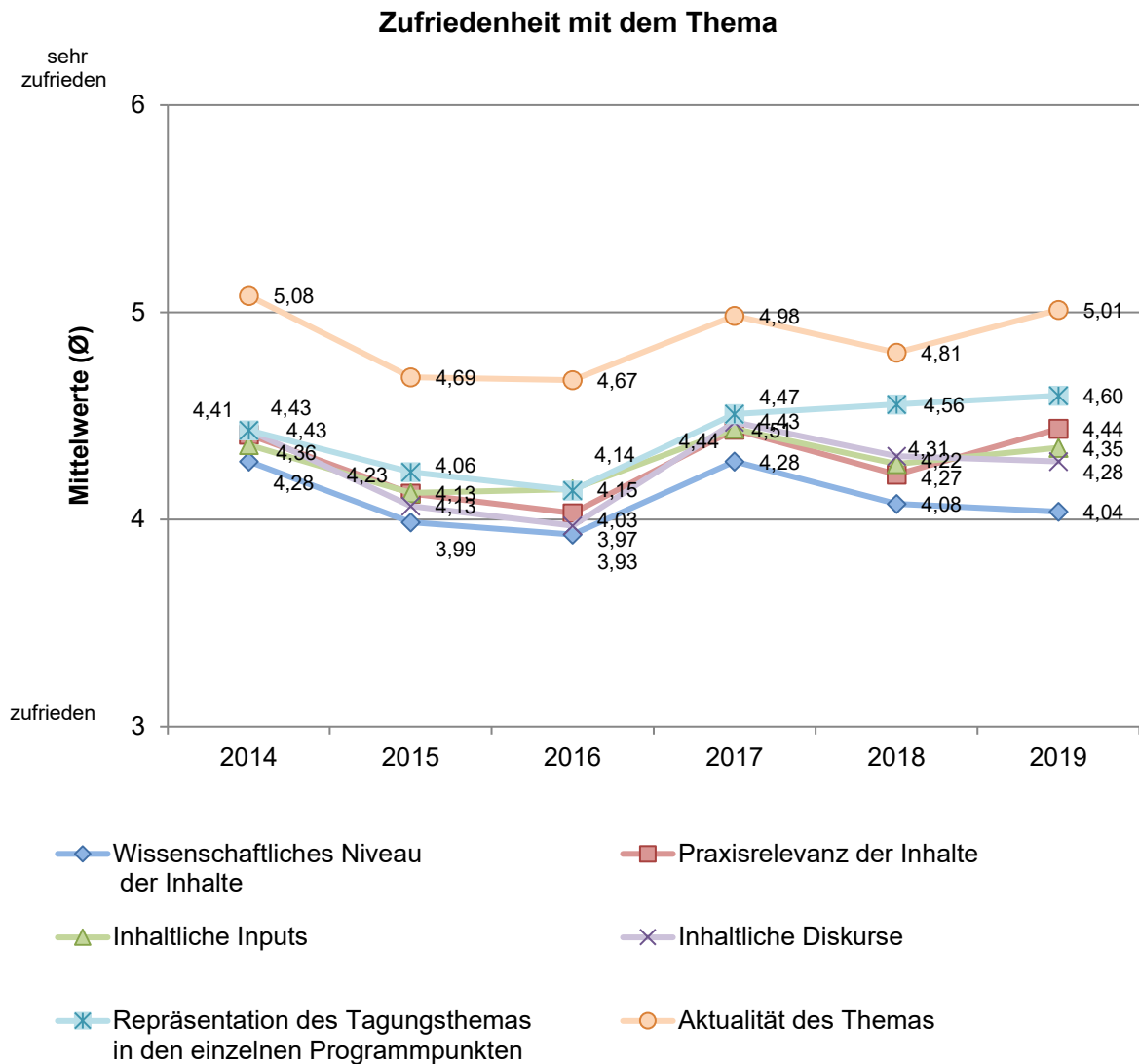


Abbildung 23: Zufriedenheit mit dem Thema (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Wie in den Vorjahren ist die durchschnittliche Zufriedenheit insgesamt relativ hoch. Im Vergleich zum Vorjahr ist insbesondere eine hohe Aktualität und Praxisrelevanz des Themas hervorzuheben. Am unzufriedensten sind die Befragten im Zeitverlauf jeweils mit dem wissenschaftlichen Niveau der Inhalte.

4.1.3 Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten

Die dritte Bewertungsrubrik erfasste die Zufriedenheit der Befragten mit den Methoden bzw. Formaten der Tagung. Die nachfolgende Grafik (s. Abb. 24) zeigt die Mittelwerte der einzelnen Bewertungsdimensionen im Vergleich.

Zufriedenheit mit Methoden / Formaten

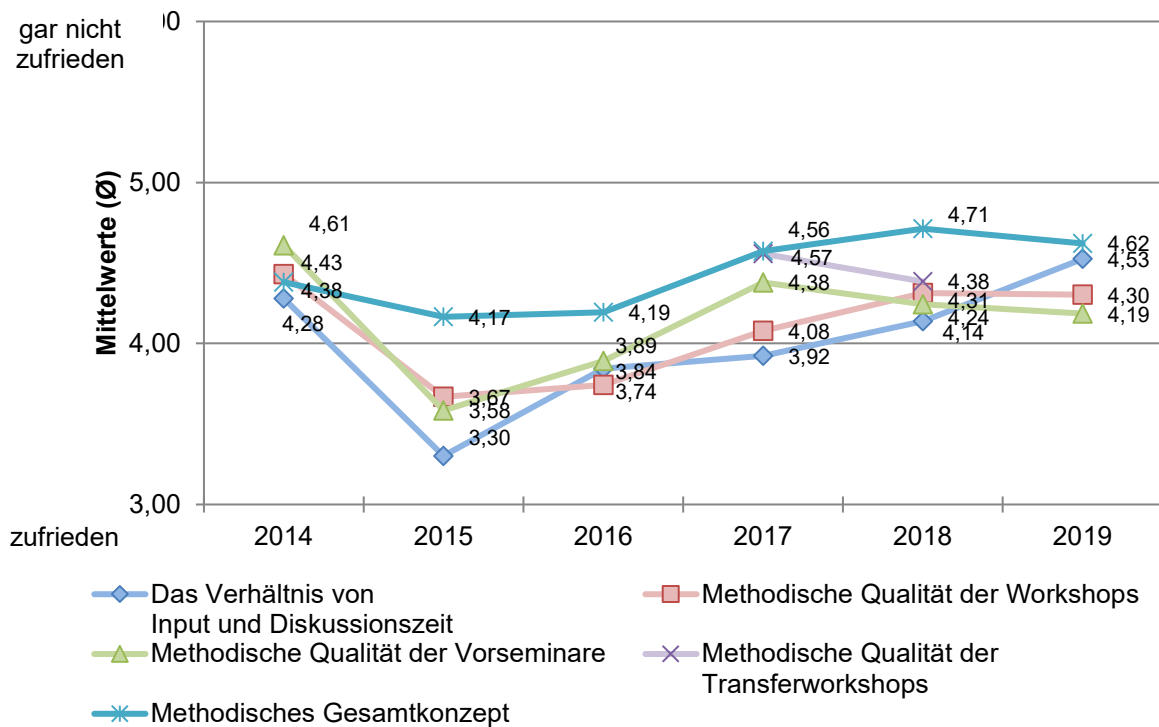


Abbildung 24: Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten (2014-2019) (Skala 1=sehr zufrieden bis 6=gar nicht zufrieden)

Das Item „Gesamtkonzept der Formate (Foren, Hauptreden...)“ von 2014 wurde 2015 ersetzt durch „Methodisches Gesamtkonzept“⁴
 Das Item „Methodische Qualität der Transferworkshops“ steht für tagungsspezifische Formate der jeweiligen Jahrestagungen, sofern diese bestanden“⁵

In dieser Bewertungskategorie bildet sich ab, dass die methodische Gestaltung der Tagung von Jahr zu Jahr variiert. Im Zeitverlauf ist die Zufriedenheit mit dem methodischen Gesamtkonzept tendenziell gestiegen. In diesem Jahr wurde insbesondere das Verhältnis von Input und Diskussionszeit sehr positiv bewertet. Die Zufriedenheit mit der methodischen Qualität der Programmelemente ist gegenüber dem Vorjahr auf hohem Niveau stabil.

4.1.4 Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation

Im Hinblick auf die letzte Rubrik, die Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation, wurden die Bewertungsdimensionen „Veranstaltungsort (Räumlichkeiten, Setting, Atmosphäre...)“, „Vorinformationen zur Tagung“, „Tagungsunterlagen“, „Tagungspreis“, „Rahmenprogramm“ und „Zusammenstellung der Referentinnen und Referenten“ unterschieden (s. Abb. 25).

⁴ Im Vergleich zum Jahr 2015 wurde der Fragebogen in der Bewertungsdimension „Methoden/Formate“ nur in einer Begrifflichkeit geändert. Aus der Dimension „Gesamtkonzept der Formate (Foren, Hauptreden...)“ wurde „Methodisches Gesamtkonzept“.

⁵ 2017 gab es erstmals ein besonderes didaktisches Format auf der Jahrestagung, welches unter dem Item „Methodische Qualität des DisQSpaces“ bewertet werden konnte. In 2018 gab es keine DisQSpaces mehr, sondern Transferworkshops. Um diese Formate miteinander zu vergleichen, wurde das Item 2018 in „Methodische Qualität der Transferworkshops“ umbenannt. In 2019 existierte kein vergleichbares Format.

Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation

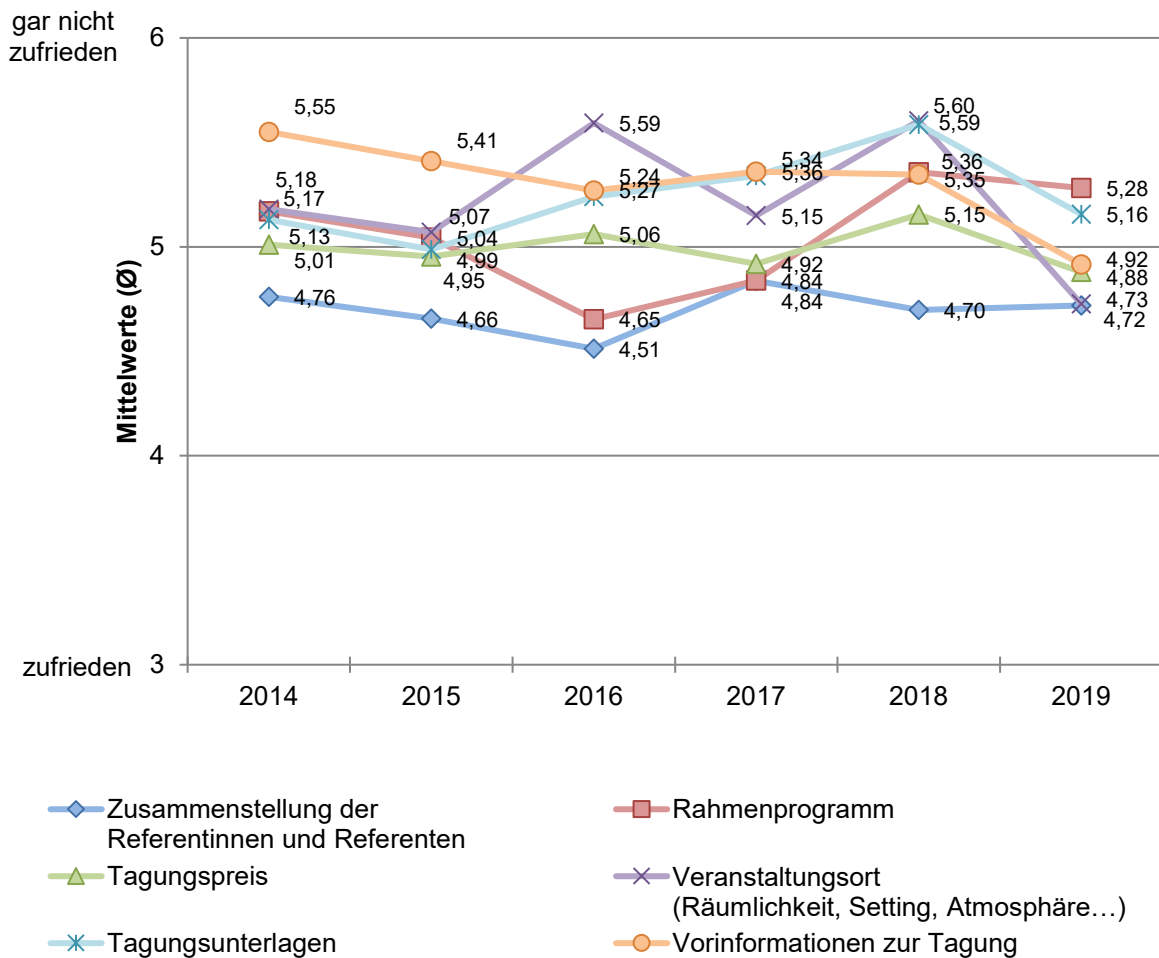


Abbildung 25: Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation (2014-2019) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Das Item „Tagungsort“ (2014) wurde seit der Erhebung 2015 anhand der offenen Angaben in der Kategorie „Sonstiges“ präzisiert und lautet nun „Veranstaltungsort (Räumlichkeit, Setting, Atmosphäre...)“

Wie in den Vorjahren sind die Befragten mit der Veranstaltungsorganisation über alle Rubriken hinweg am zufriedensten (s. Abb. 20). Die deutlichste Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist eine gesunkene Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsort. Die übrigen Bewertungsdimensionen sind auf hohem Niveau relativ stabil. Insgesamt sprechen die konstant hohen Werte über alle Jahre hinweg in dieser Rubrik für eine ausgezeichnete Tagungsorganisation, die sich überwiegend unabhängig vom jeweiligen Austragungsort konsolidiert.

4.2 Gesamtzufriedenheit nach verschiedenen Personendaten

Angesichts der in Kapitel 3 herausgearbeiteten Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb der Stichprobe stellt sich abschließend die Frage, ob auch die Zufriedenheit mit der Veranstaltung mit verschiedenen Personenmerkmalen in Zusammenhang steht.

Im Folgenden soll geprüft werden, inwiefern die Variable „Gesamtzufriedenheit“ mit anderen Personenmerkmalen in Zusammenhang steht⁶. Zunächst werden dazu die erfragten Teilnahmemotive herangezogen (s. Abb. 26), die über den Erwartungshorizont der Befragten Auskunft geben.

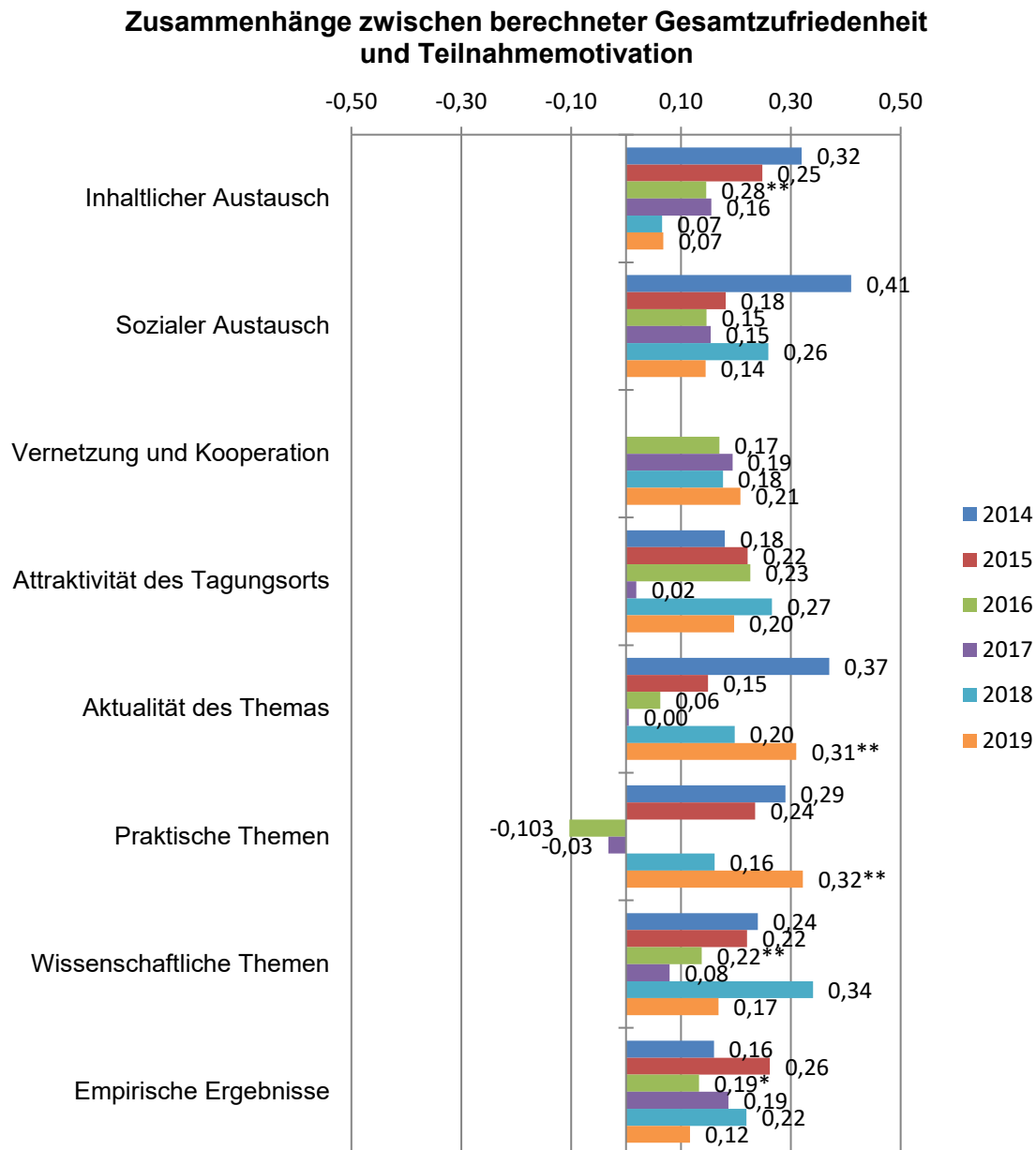


Abbildung 26: Zusammenhangsstärke (Pearson⁷) für die Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Teilnahmemotiven (2014-2019)

Die hier gefundenen Zusammenhänge zeigen positive Korrelationen für alle Motivationsdimensionen. Dies lässt sich so deuten, dass den erfassten Teilnahmemotiven im Sinne einer

⁶ Für die Prüfung der Zusammenhänge zwischen der Gesamtzufriedenheit und den Personenmerkmalen wird die erfragte Gesamtzufriedenheit herangezogen.

⁷ Der Korrelationskoeffizient gibt an, wie stark die Zusammenhänge zwischen der Gesamtzufriedenheit und den jeweiligen Teilnahmemotiven ausfallen. Der berechnete Korrelationskoeffizient nach Pearson kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen und wird hier verwendet, da die 6-stufigen Ratingskalen als quasi-metrische Intervallskalen behandelt werden. Insbesondere der Index zur Gesamtzufriedenheit kann verschiedene Dezimalwerte zwischen 1 und 6 annehmen und weist 99 unterschiedliche Werte auf.

Erwartungshaltung an die Tagung durch die Tagungsgestaltung tendenziell entsprochen wurde. Insbesondere ein Interesse an aktuellen und praktischen Themen geht in diesem Jahr mit hoher Zufriedenheit einher (signifikante Zusammenhänge). Im vergangenen Jahr waren Personen mit wissenschaftlich-empirischen Interessen dagegen zufriedener mit der Tagung. Hier werden unterschiedliche inhaltliche Akzentuierungen der Jahrestagungen sichtbar.

Angesichts der gruppenbezogenen Unterschiede zwischen Vertreter*innen verschiedener Institutionen und Tätigkeitsfelder, die sich im Hinblick auf die Teilnahmemotivationen der Befragten gezeigt haben (vgl. Kapitel 3), werden diese berufsbezogenen Merkmale im Folgenden auch auf Zusammenhänge zur Gesamtzufriedenheit⁸ überprüft (s. Abb. 27).

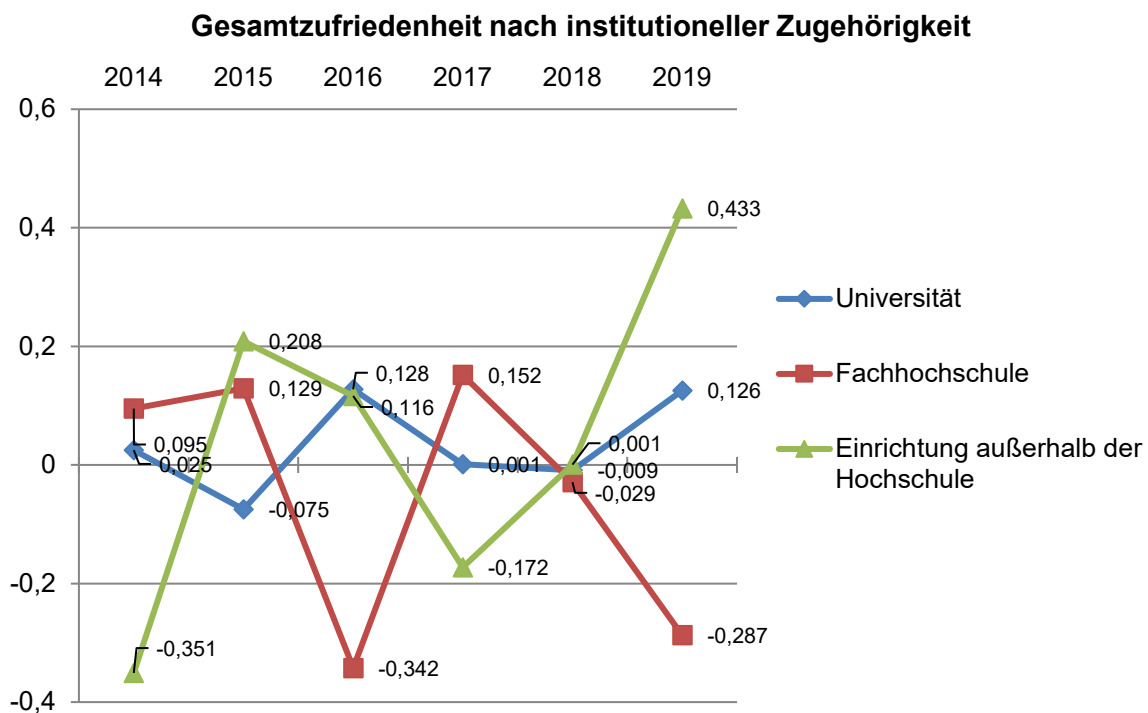


Abbildung 27: Gesamtzufriedenheit (z-Werte) nach institutioneller Zugehörigkeit (2014-2019)

Zeigten sich für Personen aus unterschiedlichen institutionellen Kontexten im vergangenen Jahr praktisch keine Unterschiede in Bezug auf die Gesamtzufriedenheit, so variiert die Gesamtzufriedenheit in diesem Jahr deutlich für verschiedene institutionelle Gruppen. Im Zeitverlauf zeigt sich bisher kein einheitliches Profil, was dafür spricht, dass allein die institutionelle Zugehörigkeit keinen Erklärungswert für Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit besitzt.

Auch eine Analyse der Daten im Hinblick auf Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Tätigkeitsprofil in der wissenschaftlichen Weiterbildung hat keine signifikanten Korrelationen erbracht. Die Gesamtzufriedenheit hängt somit offenbar eher mit anderen beruflichen oder mit nicht-beruflichen Merkmalen zusammen. Angesichts der in 2019 erweiterten Datenbasis zu den beruflichen Profilen der Befragten bietet es sich an, hier zukünftig Sonderauswertungen durchzuführen, um ausführlichere, auch multivariate Analysepotenziale zu nutzen.

⁸ Dazu werden für die Variable Gesamtzufriedenheit – ähnlich wie zuvor für die Motivations-Items (vgl. Kapitel 3.1) – z-Werte gebildet, um etwaige Gruppenunterschiede sichtbar zu machen.

5 Zusammenfassung

Erneut repräsentiert die Stichprobe die Grundgesamtheit aller Tagungsteilnehmenden der DGWF Jahrestagung 2019 in den überprüfbaren Merkmalen sehr gut. Die Beteiligung an der Befragung ist allerdings rückläufig; in 2019 haben nur 43% statt wie sonst 50-60% der Teilnehmenden den Fragebogen ausgefüllt. Möglicherweise handelt es sich hier um Ermüdungseffekte. Die neu eingeführte Frage nach der Befragungsteilnahme im vergangenen Jahr zeigt, dass ca. 40 Prozent der Befragten schon im letzten Jahr an der Evaluation der Jahrestagung teilgenommen haben. Zwei Drittel aller Befragten hat zum wiederholten Mal an einer DGWF-Jahrestagung teilgenommen, ein Fünftel sogar an mindestens der Hälfte aller Jahrestagungen der letzten zehn Jahre.

Die DGWF-Jahrestagungen weisen damit offenbar einen relativ stabilen Teilnehmerkreis auf, der mit gewisser Regelmäßigkeit an den Jahrestagungen teilnimmt. In 2019 hat die Jahrestagung in Ulm darüber hinaus aber auch ca. ein Drittel neue Teilnehmende angezogen, die – im erfassten Zeitraum 2009-2019 bisher noch nicht an einer DGWF-Jahrestagung teilgenommen haben. Dieser Befund deckt sich mit den Lebensmittelpunkten der Teilnehmenden, die weiterhin auf ein relativ stabiles, nationales Einzugsgebiet mit leichten regionalen Effekten des jeweiligen Austragungsortes verweisen.

Der Trend rückläufiger Teilnehmezahlen hat sich auch in 2019 fortgesetzt. Hierfür scheinen unterschiedliche Schrumpfungseffekte verantwortlich zu sein: Während der Rückgang an Teilnehmenden von der Jahrestagung 2017 zur Jahrestagung 2018 mit einem verringerten Anteil von Personen aus OH-Projekten (von N=49 auf N=22) zusammenfällt, betrifft der erneute Rückgang der Teilnehmendenzahlen in 2019 diese Gruppe von Personen gerade nicht. Im Gegenteil: Ihr Anteil erweist sich angesichts der insgesamt sinkenden Teilnahmefälle als erstaunlich stabil. Auch in Anbetracht der neu gegründeten AG-OH innerhalb der DGWF spricht vieles dafür, dass die Akteure dieses Feldes in der DGWF einen institutionalisierten Ort für die Kooperation und Vernetzung untereinander gefunden haben.

Im Hinblick auf Veränderungen der Teilnehmenden-Struktur im Zeitverlauf deutet sich an, dass Personen aus Wissenschaft/ Forschung weniger werden zugunsten von Personen aus Leitung/Management der wissenschaftlichen Weiterbildung. Die von den aktiv Forschenden genannten Forschungsschwerpunkte haben sich gegenüber dem Vorjahr mehr als halbiert. In den Tätigkeitsprofilen der Befragten (vgl. Kapitel 2.2.2) ist der Tätigkeitsumfang in Wissenschaft/Forschung seit 2016 rückläufig, Management-Aufgaben nehmen dagegen zu. Beratung nimmt einen konstant hohen Anteil in den Tätigkeitsprofilen ein. Lehre und Politik spielen jeweils eine untergeordnete Rolle, wobei in diesem Jahr als politisch eingeordnete Aktivitäten sichtbar an Umfang gewonnen haben. Um die beruflichen Hintergründe der Befragten genauer differenzieren zu können, wurden in 2019 einige zusätzliche Merkmale erfasst. Dabei zeigt sich, dass etwa 60 Prozent der Befragten in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig sind, ca. 40 Prozent in einer Hochschule oder in einem Forschungsinstitut. Unterschiedliche Statusgruppen sind dabei in verschiedenem Ausmaß vertreten. Die zahlenmäßig größte Statusgruppe der Befragten bilden wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen/Forschungsinstituten (30,6%). Sie unterscheiden sich von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung (12,9%) nicht nur durch ihre weitaus größere Anzahl, sondern auch durch einen höheren Befristungsanteil und ein spezifisches Interessensprofil im Bereich wissenschaftlich-empirischer Themen (vgl. Kapitel 3). Nicht-wissenschaftliches Personal aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung ist unter den Befragten deutlich häufiger vertreten (21,6%) als nicht-wissenschaftliches Personal aus Hochschulen/Forschungsinstituten (5,9%). Beide Gruppen weisen kein spezifisches

Motivationsprofil für die Teilnahme an der Jahrestagung auf. Wenig repräsentiert ist unter den Befragten die Gruppe der Hochschullehrer*innen (N=1), obwohl sie historisch besondere Bedeutung für die DGWF (ehemals AUE) besitzt. Wesentlich stärker vertreten sind Leiter*innen von Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung (23,5%), die ein deutliches Interessensprofil mit Schwerpunkt auf Kooperation/ Vernetzung aufweisen. Im Durchschnitt sind die Befragten in beträchtlichem Umfang mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst.

Setzt man die Teilnahmemotivationen zur Zufriedenheit mit der diesjährigen Jahrestagung ins Verhältnis, so zeigt sich, dass insbesondere die Aktualität des Themas (Mediales Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung) Teilnehmende angesprochen hat. Auch in den Forschungsschwerpunkten der Befragten ist das Tagungsthema in diesem Jahr präsent: Der Forschungsschwerpunkt „Didaktik und Lehr-/Lernformate“ ist am häufigsten vertreten, wobei die Nennungen hier überwiegend auf E-Learning / digital unterstützte Lehr-/Lernformen verweisen. Die Öffnung der Hochschule für sogenannte nicht-traditionelle Studierende und die Teilnehmer-, Adressaten- und Zielgruppenforschung sind – möglicherweise bedingt durch das Auslaufen der ersten Förderrunde der „Offenen Hochschulen“ – in diesem Jahr als Forschungsthemen eher rückläufig.

Mit der Aktualität und Praxisrelevanz des Themas zeigen sich die Befragten am Ende auch äußerst zufrieden. Geringere Zufriedenheitswerte weisen wie in den Vorjahren das wissenschaftliche Niveau der Inhalte und der Erkenntnisgewinn durch neue Forschungsergebnisse auf, was den Rückgang an Personen mit wissenschaftlichem Tätigkeitsprofil erklären könnte. Insgesamt zeichnet sich die Tagung weiterhin durch sehr hohe Zufriedenheitswerte in allen Bewertungskategorien aus. Vor allem in methodischer Hinsicht ist es offenbar seit 2015 gelungen, den Bedürfnissen der Teilnehmenden im Hinblick auf das Verhältnis von Input und Diskussionszeit kontinuierlich besser zu entsprechen.

Die in 2019 neu eingeführten Items im Hinblick auf berufliche Hintergründe und tagungsbezogene Merkmale (z.B. hauptberufliche Tätigkeit, besuchte Tagungen der letzten 10 Jahre) tragen wesentlich dazu bei, den Adressatenkreis der Tagung genauer beschreiben zu können. Trotzdem bleiben einige Fragen offen. Insbesondere die beruflichen Hintergründe der Befragten erfordern eine genauere Betrachtung. So ist derzeit noch unklar, wie sich einzelne Tätigkeiten (Management, Forschung, Beratung etc.) auf die Personen verteilen. Gibt es Personen, die ausschließlich mit einer Tätigkeit befasst sind oder werden üblicherweise verschiedene Aufgabenbereiche in Personalunion übernommen? Lassen sich typische Tätigkeits-Hybride ausmachen und wenn ja, wie verteilen sie sich auf die Befragten? Mit welchen Motiven und Erwartungen nehmen unterschiedliche Akteurs-Gruppen an der Jahrestagung teil? Da die Skalenniveaus so gewählt wurden, dass sie sich auch für bi- und multivariate Analyseverfahren eignen, birgt der Datenpool Potenziale für tiefergehende und komplexere Analysen, die mit den bisherigen Ressourcen noch nicht realisiert werden konnten.

Die bereits projektierten Sonderanalysen könnten bei Bewilligung der beantragten Mittel nicht nur Aufschluss über die Interessenlagen unterschiedlicher Akteursgruppen bei der Jahrestagung bieten, sondern zugleich Hinweise auf die personalen Strukturen und Verstrickungen im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung geben. Die erhobenen Daten und daraus gewonnenen Ergebnisse könnten mit anderen, schon durchgeführten Untersuchungen im Feld der Hochschulweiterbildung in Verbindung gebracht werden (Jütte, Kondratjuk & Schulze 2020).

Literatur

- Jütte, W., Kondratjuk, M. & Schulze, M. (Hrsg.) (2020). Hochschulweiterbildung als Forschungsfeld. Kritische Bestandsaufnahmen und Perspektiven. Bielefeld: wbv media.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2019). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2018 an der Technischen Hochschule Köln. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 18.08.2020 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2018/Evaluationsbericht_2018_K%C3%B6ln.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2019). Die DGWF-Jahrestagungen als Format für Wissensaustausch und Vernetzung. Eine Zeitreihenanalyse unter Berücksichtigung der aktuellen Evaluationsdaten der DGWF-Jahrestagung 2018 an der Technischen Hochschule Köln. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)* (1), 66-72.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2018). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2017 an der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Universität Magdeburg. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2017/Evaluationsbericht_2017_final.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2017). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2016 an der Universität Wien. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2016/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2016.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2016). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2015 an der Universität Freiburg. Erste Zeitreihendaten im Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2015/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2015.pdf.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2015). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2014 an der Universität Hamburg. Auftakt für ein Berichtssystem in der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2014/DGWF-Jahrestagung_2014_Evaluationsbericht.pdf.

Anhang

Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden

	2017	N	2018	N	2019	N
Öffnung der Hochschule für Non-Traditional Students	Anrechnung (5), Öffnung der Hochschulen (3), Anerkennung (2), flexible Studienstrukturen für eine offene Hochschule, Offene Hochschule, Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung, Studium ohne Abitur, Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Zugang beruflich Qualifizierter	16	Anrechnung (3), Anerkennung (2), Zulassung nicht traditioneller Studierender, Öffnung der Hochschulen, Durchlässigkeit (3), Nicht-traditionelle und nicht-traditionell Studierende, Anschlussfähigkeit zur beruflichen Bildung	12	Anrechnung, Öffnung der Hochschulen, Nicht traditionell Studierende	3
Qualitätssicherung	Qualitätsmanagement (2), Evaluation (2), Nachhaltigkeit von Veranstaltungen, Kompetenzorientierung und Nachhaltigkeit des Gelernten, Transferforschung, Brückenkurse	8	Qualität, Transfer, Wissenstransfer (2), Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen, Evaluation von Lehrerfortbildungen	6	Evaluation von Pilotangeboten, Evaluation	2
Didaktik/Lehr-Lernformate	Formate, Blended Learning, Berufsbegleitendes Studium, Problembased Learning, E-Learning, neue Lehr - und Lernformate, Lehre, Lernen, Didaktik, Lehrkompetenzen in der WB, Verzahnung von Theorie und Praxis in der wissenschaftlichen Weiterbildung, reflexives Lernen, Rollen von Lehrenden, Studienformate, Kompetenzentwicklung, Didaktische Designs, E-Learning	17	Didaktik (3), Lehr-Lern-Setting im Rahmen der WWB, Innovative Lehrkonzepte insb. eLearning, Lernmaterialien, Integratives Lernen, Lernumgebungen, Design Thinking, mobiles Lernen, Methodik, Coaching, Blended Learning	13	E-Learning (3), Problem-basiertes Lernen, Didaktik, Blended Learning Design, gender- und diversityreflexive Gestaltung digitaler Lehr-Lern-Formen, Gestaltungsprinzipien, Formate und Didaktik	9

Programm- und Angebotsentwicklung	Angebotsentwicklung (2), Entwicklung und Konzeption von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten, Angebotsgestaltung, Weiterbildungskonzepte	5	Beratung Angebotsentwicklung, Hochschulweiterbildungsangebote und ihr Lebenszyklus, Angebotsentwicklung (2), Implementierung (2), Curriculumentwicklung und –übertragung, Angebotsgestaltung (2), Erstellung Studiengänge, Flexibilisierung des Lehrangebots, Systemische Vergleiche von Weiterbildungsangeboten, Marktteilnahme, Angebot und Nachfrage in der Hochschulweiterbildung, Studienorganisation, Markenbildung, Aus handlung, Teilnehmergebung	18	Entwicklung innovativer Bildungskonzepte, Bedarfserhebung, Formen modularisierter Angebotsformate in den Ingenieurwissenschaften, Modulentwicklung/ -systematik	4
Professionalisierung	Professionsforschung, Professionalisierung (2), Professionalisierungsprozesse, soziale Verantwortung	5	Professionelles Handeln, Akteure in der Hochschulweiterbildung, Professionalisierung	3		0
Teilnehmer-, Adressaten- und Zielgruppenforschung	neue Zielgruppen, nichttraditionelle Studierende (2), Diversity, Heterogene Zielgruppe (4), Bildungs- und Karriereverläufe, Zielgruppen wissenschaftlicher Weiterbildung, Gender Mainstreaming, passende Angebote und Formate für unsere Zielgruppen, Teilnehmerforschung, Diversity der Zielgruppen, Weiterbildung von Schulleitungen, Zielgruppenanalyse, Wiss WB Ältere / Geragogik, Zielgruppe, Zielgruppenanalyse, Zielgruppenorientierung, Bildungsmotivation, Lernpräferenzen, Bedarfsanalysen, Bedarfserschließung, Bedarfsforschung, Bedarfsanalyse, Bedarfe	25	Beteiligung, Nicht Beteiligung, Zielgruppen (2), heterogene Studierende, Kontext Studierendenbedarfe, Geragogik, Wissenschaftliche Weiterbildung Älterer, Kompetenzentwicklung, Bildungsforschung, Bedarf (2)	12	Bildung und Lernen im Alter, Heterogenität von Teilnehmenden der WWB, Teilnehmendenstruktur, Motivation, Geragogik, Verbleibstudien	6
Beratung	Beratung/Betreuung, Betreuungskonzepte, Zufriedenheit mit Beratung, Beratung gegen Abbruch	4	Beratung	1		0

Digitalisierung	Digitale Hochschule, Digitale Medien, Digitalisierung (4), Digitalisierung - passende Strategie und Umsetzungsbedingungen	7	Digitalisierung (3)	3	Bildung und Digitalisierung für Ältere, Digitale Assistenten, Digitalisierung	3
Institution/Organisation			Organisationentwicklung (2), Change-Management, Kooperation, Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung, Third Mission in HAWs	6	Anreizsystem, Anrechnung und strukturelle Verankerungsformen, Kooperationstätigkeiten, Vernetzung, Organisation und Management, Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung	5
Wissenschaftliche Weiterbildung, Politik und Gesellschaft			Anerkennung wissenschaftlicher Weiterbildung, Soziokulturelle Voraussetzungen wissenschaftlicher Weiterbildung, Rahmenbedingungen (2) wissenschaftlicher Weiterbildung, Einfluss Regionalentwicklung, Geschichte der wissenschaftlichen Weiterbildung, Individualisierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung, LLL international, soziale Verantwortung	11	Governance wissenschaftlicher Weiterbildung, Governance, Lebenslanges Lernen, LLL international, Verhältnis von Nachfrageorientierung und Bildungsauftrag	5
Sonstige Themen	Internationalisierung, Kooperation Hochschule-Wirtschaft, Kooperationen, Verbundprojekt, Open Educational Resources, Systematisierung von Forschung, Strukturvorgaben für die wissenschaftliche Weiterbildung, Anschlussfähigkeit an Qualifikationsrahmen	8	Wissenschaftliche Weiterbildung (2), Weiterbildung, Netzwerkforschung, Transdisziplinarität, Gesundheitsforschung, Sprachbildung (2), Erwachsenenbildung, Systematisierung der Forschungsaktivitäten	9		0