Die vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung - revisited - 11 Jahre später Hat sich etwas verändert?

Uwe Wilkesmann

DGWF Vortrag am 08.06.2021

zhb. Zentrum für HochschulBildung

tu technische universität dortmund

Vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung (Wilkesmann 2010)

1. Grenzstelle versus Außenstelle
2. Managerial Governance versus öffentlichem Auftrag
3. Extrinsische versus intrinsische Motivation
4. Praxisorientierung versus Wissenschaftsorientierung

Grenzstelle versus Außenstelle (Hanft et al. 2016)

- wWB per Gesetz ‚Kerngeschäft'
- de facto Grenzstelle
- „Die Grenzstellen interpretieren die Umwelt für das System. Sie müssen Umweltinformation sichten und sieben und sie in eine Sprache bringen, die im System verstanden und akzeptiert wird" (Luhmann 1999, S. 224).

(Wilkesmann 2007, 2010, 2012)

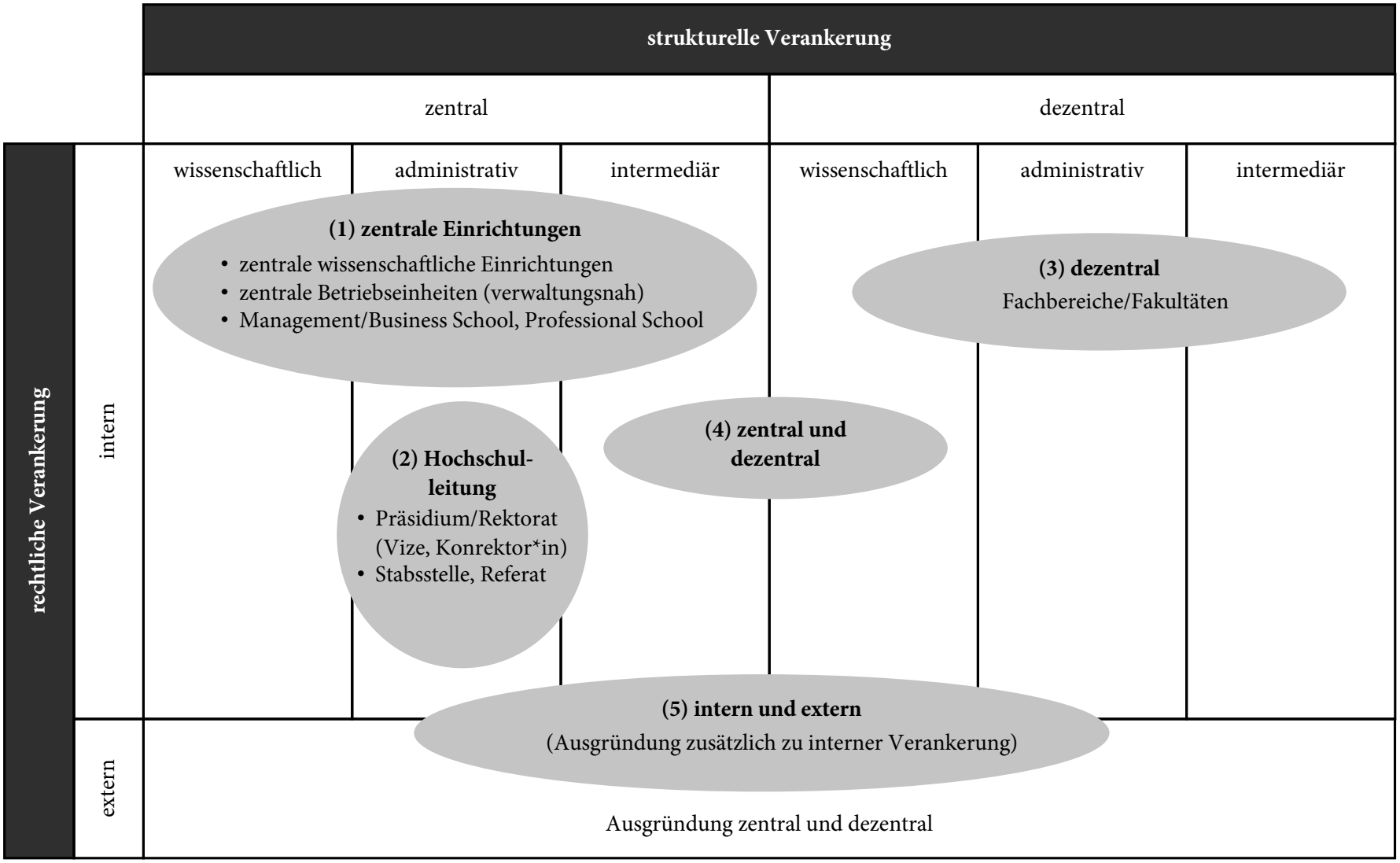
Grenzstelle versus Außenstelle

- Innerhalb (in Fakultät, Zentrales Wissenschaftliches Institut, Verwaltungseinheit) oder außerhalb (e.V., gGmbh, Gmbh) der Organisation (Hanft et al. 2016)
- Problem: EU-Beihilferahmen (Büttner et al. 2016)
- Problem: Wenn eine zentrale Einheit für wWB zuständig ist, entlastet dies die Organisation, sich damit zu beschäftigen

Organisationale Verankerung (Maschwitz et al. 2020: 235)

primär wissenschaftlich ausgerichtet	• wissenschaftliche Einrichtung oder wissenschaftliches Zentrum • Institut • Forschungsstelle
primär administrativ ausgerichtet	• Fachstelle • Referat • Stabsstelle • Supportstelle • Abteilung • zentrale Betriebseinheit • Dienststelle
intermediär ausgerichtet	• Zentrum • Kompetenzzentrum • Weiterbildungszentrum • Professional, Business oder Management School

Organisationale Verankerung (Maschwitz et al. 2020: 241)



Organisationale Verankerung (Maschwitz et al. 2020: 243)

Erhebungsjahr	2012*	2016	2018	2020
N	50	97	97	97
zentral	54 %	58,8 %	54,6 %	51,6 %
dezentral	12 %	12,4 %	10,3 %	10,3 %
zentral + dezentral	6 %	6,2 %	7,2 %	13,4 %
extern (+ intern)	12 %	10,3 %	19,6 %	20,6 %
Sonstiges/unklar	4 %	10,3 %	7,2 %	2,1 %
keine Verankerung (nur als Projekt)	12 %	2,1 %	1 %	2,1 %

Wissenschaftsratsempfehlung

1. kostendeckende Gebühren
2. bei besonderem öffentlichen Interesse gebührenfreie oder reduzierte Angebote
3. grundständige Studiengänge mit flexiblem Format aus Grundmitteln finanziert

„Im Bereich der Weiterbildung sollten mehr Dauerstellen für administratives und lehrunterstützendes Personal (z. B. in den Weiterbildungszentren) geschaffen werden“ (S. 14).

„Zentrale Organisationsstrukturen für die Weiterbildung an Hochschulen aufbauen bzw. stärken“ (S. 78).

„Übergeordnete Weiterbildungszentren bieten eine besondere Chance, die hochschulische Weiterbildung stärker zu professionalisieren. **Der Wissenschaftsrat empfiehlt den Hochschulen eine zentrale Organisationsstruktur, die zahlreiche Vorteile hat“ (S. 78).**

WR-Empfehlungen

- Länder wollen nicht zusätzliche zur grundständigen Lehre noch Geld für wissenschaftliche Weiterbildung ausgeben
- Immer Verweis auf den EU-Beihilferahmen
- Aber: Länder sind bereit, Geld für die Grundfinanzierung von zentralen Einrichtungen auszugeben
- Wie sind die Fachreferate für wWB in den Landesministerien aufgestellt?

Managerial Governance versus öffentlichem Auftrag

Managerial Governance/NPM (immer schon in wWB):

- Kostendeckung
- Output- bzw. Nachfrageorientierung Nachfragemacht
- Marktbedingungen

Öffentlicher Auftrag:

- Im Rahmen LLL ‚grundständiges Studium'
- Öffentlich finanziert
- Diverser Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft (gesondert bezahlt?)

=> kaum Veränderung

Extrinsische versus intrinsische Motivation

1. Wer lehrt in der wissenschaftlichen Weiterbildung?
2. Wie sind Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung motiviert?

Methode

Datengrundlage:

1. Erhebung (2017) : Dozent*innen innerhalb des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ 06.04.2017 - 17.06.2017; alle Projektleiter*innen wurden angeschrieben mit der Bitte, die E-Mail an die Lehrenden weiterzuleiten (vollständig ausgefüllte Fragebögen N=231)
2. Erhebung (2018) :
    1. Zugang: E-Mail-Verteiler der DGWF; 01.03.2018 - 31.12.2018 (N=140)
    2. Zugang: selbst recherchierter E-Mail-Verteiler aller Studiengangsleiter*innen in der wWB an staatlichen HS; 10.09.2018 - 31.12.2018 (N=178)

Feldphase: 06.04.2017 bis 31.12.2018

Gesamtsample: N = 549 Befragte

+ Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen 2017

Sample und Grundgesamtheit

Alter	Geschlecht	Fachrichtung
MW: 49 Jahre Minimum: 25 Maximum: 75	1. Männlich (65,3 %) 2. Weiblich (34,7 %)	1. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (37,7 %) 2. Ingenieurwissenschaften (23,4 %) 3. Geisteswissenschaften (17,4 %)
MW: 42,1 Jahre	1. Männlich (61,1 %) 2. Weiblich (38,9 %)	1. Humanmedizin & Gesundheitswissenschaften (24,4 %) 2. Ingenieurwissenschaften (20,2 %) 3. Mathematik & Naturwissenschaften (17,8 %)

Anstellungsverhältnis	Bundesland	Hochschulart
1. Professor*innen (42,3 %) 2. Lehrkräfte für bes. Aufgaben (19,4 %) 3. Wissens. Mitarbeiter*innen (17,2 %)	1. Nordrhein-Westfalen (20,6 %) 2. Baden-Württemberg (19,6 %) 3. Bayern (17,3 %)	1. Fachhochschule (55,47 %) 2. Universität (44,53 %)
1. Wissens. Mitarbeiter*innen (75,37 %) 2. Professor*innen (19,07 %) 3. Lehrkräfte für bes. Aufgaben (4,15 %)	1. Nordrhein-Westfalen (21,27 %) 2. Baden-Württemberg (18,55 %) 3. Bayern (14,81 %)	1. Universität (82,57 %) 2. Fachhochschule (14,31 %)

Befragten-Sample
Grundständig Lehrende

Lehrpreise und Lehrmotivation
Self-Determination Theory (SDT) (Ryan & Deci 2000)

Situationswahrnehmung

fremdbestimmt → **selbstbestimmt**

Amotivation	Extrinsische Motivation				Intrinsische Motivation
	Äußere Regulation *(External Regulation)*	Introjezierte Regulation *(Introjected Regulation)*	Identifizierte Regulation *(Identified Regulation)*	Integrierte Regulation *(Integrated Regulation)*	Intrinsische Regulation *(Intrisinsic Regulation)*
Inkompetenz-Wahrnehmung	Externale Belohnung und Bestrafung	Internale Belohnung und Bestrafung	Persönlich als bedeutsam ansehen	Übereinstimmung mit dem Selbstbild	Zufriedenheit, Spaß, Freude

→ Internalisierung

Unterstützungsfaktoren

- Autonomiewahrnehmung
- Kompetenzwahrnehmung
- Soziale Einbettung => soziale Werte und Normen der Peer Group (hier Werte der wWB)

Erweiterungen der SDT aufgrund Expert*innen-Interviews

Drei weitere Unterformen der extrinsischen Motivation:

1. Wissenstransfer in die Praxis
2. Kontakt mit der Praxis
3. Verbleib in der Wissenschaft

Mittelwerte der Motivationsformen

Mittelwerte der Motivationsformen	Mittelwert
Amotivation	3,0
extrinsische Motivation Geld	2,7
extrinsische Motivation Wissenstransfer	3,9
extrinsische Motivation Praxiskontakte	2,9
extrinsische Motivation Verbleib in der Wissenschaft	2,3
introjizierte Motivation	2,5
identifizierte Motivation	3,8
intrinsische Motivation	4,0

Mittelwerte der Amotivation	Mittelwert
direkte Verantwortlichkeit *im Bund-Länder-Wettbewerb*	3,0
keine direkte Verantwortlichkeit *im Bund-Länder-Wettbewerb*	2,6
Leitungsfunktion in der wissenschaftlichen Weiterbildung *außerhalb des Bund-Länder-Wettbewerbs*	3,5
keine Leitungsfunktion in der wissenschaftlichen Weiterbildung *außerhalb des Bund-Länder-Wettbewerbs*	2,9
direkte Verantwortlichkeit/Leitungsfunktion *gesamter Datensatz*	3,4
keine direkte Verantwortlichkeit/ Leitungsfunktion *gesamter Datensatz*	2,9

Hypothesen

*H1: Je mehr **organisationale Unterstützungsleistungen** für Lehrende in der wissenschaftlichen Weiterbildung angeboten werden, desto höher ist deren intrinsische oder internalisierte Lehrmotivation in der wissenschaftlichen Weiterbildung*

*H2: Je stärker den **Werten der wissenschaftlichen Weiterbildung** zugestimmt wird, desto höher sind intrinsische und internalisierte Formen der Lehrmotivation in der wissenschaftlichen Weiterbildung.*

***organisationale Unterstützungsleistungen** = Beratung in sämtlichen didaktischen Fragen, Unterstützung bei eLearning, Angebote zum Austausch über Lehre mit Kolleg*innen*

***Werte der wWB** = Öffnung der Hochschulen gegenüber Erwartungen der Studierenden in der wWB, Hochschulen sollen wWB als Impulsgeber für praxisrelevante Forschung nutzen, Hochschulen sollen Didaktik der wWB als Impuls für grundständige Lehre nutzen*

Ergebnisse

	Amot. (α ,75)	extr. Mot. Wissenstransfer (α ,66)	extr. Mot. Kontakt Praxis (α ,79)	extr. Mot. Verbleib Wissenschaft	intro. Mot. (α ,71)	ident. Mot. (α ,81)	intrin. Mot. (α ,85)
organisationale Unterstützungsleistung (α , 80)	**-,124***	**,112***	**,160****	**,153****	**,281****	**,262****	**,231****
Werte der wissenschaftlichen Weiterbildung (α ,75)	-0,066	**,312****	**,243****	**,127***	0,077	**,237****	**,344****
Verantwortung für OH/ wissenschaftliche Weiterbildung	**,203****	-0,069	**,150****	-0,001	0,056	0,029	0,032
Alter	**-,209****	**,139****	0,003	**-,286****	**-,176****	**,117***	0,078
Geschlecht (1= weiblich)	-0,075	0,049	0,020	-0,003	0,015	**,096'**	**,124***
Hochschultyp (1= Universität)	-0,049	0,080	-0,019	0,057	0,002	0,050	-0,025
Ingenieur- und Naturwissenschaften [1= Ingenieur- und	0,058	**-,129***	**-,205****	**-,124***	0,003	-0,039	-0,038
N	357	364	362	363	353	364	364
Korr. R^2	0,08	0,16	0,18	0,14	0,10	0,15	0,22

Hypothesen

H1a: Eine stärkere Wahrnehmung von **sozialer Einbettung in die Werte der wWB** führt zu einer höheren intrinsischen Motivation.

H1b: Eine stärkere Wahrnehmung von **sozialer Einbettung in die Werte der wWB** führt zu einer geringeren extrinsischen Motivation.

H2a: Die intrinsische Motivation ist höher, wenn die Wahrnehmung **adäquater Ressourcen zur Zielerreichung** höher ist.

H2b: Die extrinsische Motivation ist höher, wenn die Wahrnehmung **adäquater Ressourcen für die Zielerreichung** höher ist.

Adäquate Ressourcen zur Zielerreichung

1. Administrative Unterstützung für wWB Lehre
2. Genügend Personal zur Unterstützung von wWB
3. Genügend materielle und Ausstattungs-Ressourcen für wWB

Ergebnisse

	Extrinsische Motivation Geld	Intrinsische Motivation
H1		
soziale Einbettung in Werte der wWB (α .75)	-.024	**.378****
H2		
Organisationale Ressourcen (α .82)	**.194****	**.162****
Kontrollvariablen		
Professoren (1 = Professor; 0 = alle anderen)	**.188****	-.038
Alter	**-.176****	**.115***
Geschlecht (1 = Frauen; 0 = Männer)	-.031	**.142****
Hochschultyp (1 =Uni; 0 = FH)	-.030	-.040
N	355	362
Corr. R^2	.070	.195

Wissenschaftsorientierung versus Praxisorientierung

- Wissenschaftsorientierung = Studierende erwarten von ihrem Studium in erster Linie, an das wissenschaftliche Forschen/ Denken herangeführt zu werden

= reflexiver Umgang mit Wissen

- Praxisorientierung = bezeichnet die Erwartung, durch das Studium auf einen Beruf mit praxisnahen Studieninhalten vorbereitet zu werden

= instrumenteller Umgang mit Wissen

Wissenschaftsorientierung vs. Praxisorientierung (Heufers & El-Mafaalani 2011)

	Zertifikatsstudiengang	Masterstudiengang
Wiss. - vs. Praxisorientierung	Professor_innen: Praxisorientierung Teilnehmer_innen: Individuelle Vorbildung	Professor_innen: Wissenschaftsorientierung Teilnehmer_innen: Individuelle Vorbildung
Motivation	Professor_innen: Eher intrinsisch Teilnehmer_innen: Eher extrinsisch	Professor_innen: Eher intrinsisch Teilnehmer_innen: Intrinsisch & extrinsisch
Governance	Managerial	Eher öffentlicher Auftrag

Diskussion

1. Grenzstelle vs. Außenstelle:
   - zentrale Organisationseinheit (intern & extern)
2. Managerial Governance vs. öffentlichem Auftrag:
   - keine Veränderung
3. Extrinsische v. intrinsische Motivation:
   - *intrinsische* Motivation, *indentifizierte* Motivation (*soziale Werte der wWB*), extrinsische Motivation *Wissenstransfer* = hoch ausgeprägt
   - Frauen und ältere Lehrende eher intrinsisch motiviert
   - soziale Einbettung in die Werte der wWB sehr wichtig = eigene Community der wWB-Lehrenden (tendenziell eher FH)
   - organisationale Unterstützung und organisationale Ressourcen wichtig für die Motivation
4. Wissenschafts- vs. Praxisorientierung:
   - keine neuen Untersuchungen (?)

Literatur

- Wilkesmann, Uwe & Vorberg, Ronja (2021): The influence of relatedness and organisational resources on teaching motivation in continuing higher education. Manuscript under review.
- Wilkesmann, Uwe, Vorberg, Ronja, Schmidt, Christian J. (2020). Motivation von Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Cendon, Eva, Wilkesmann, Uwe, Schwitz, Annika, Nickel, Sigrun, Speck, Karsten & Elsholz, Uwe (Hersg.). Wandel an Hochschulen? Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Münster: Waxmann: 187-208.
- Wilkesmann, Uwe, Vorberg, Ronja, Schmitz, Ernestine & Minnemann, Philipp (2020). Wer lehrt in der wissenschaftlichen Weiterbildung? n: Cendon, Eva, Wilkesmann, Uwe, Schwitz, Annika, Nickel, Sigrun, Speck, Karsten & Elsholz, Uwe (Hersg.). Wandel an Hochschulen? Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Münster: Waxmann: 169-186.
- Wilkesmann, Uwe (2010). Die vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung. ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 30(1): 28-42.

zhb. Zentrum für HochschulBildung

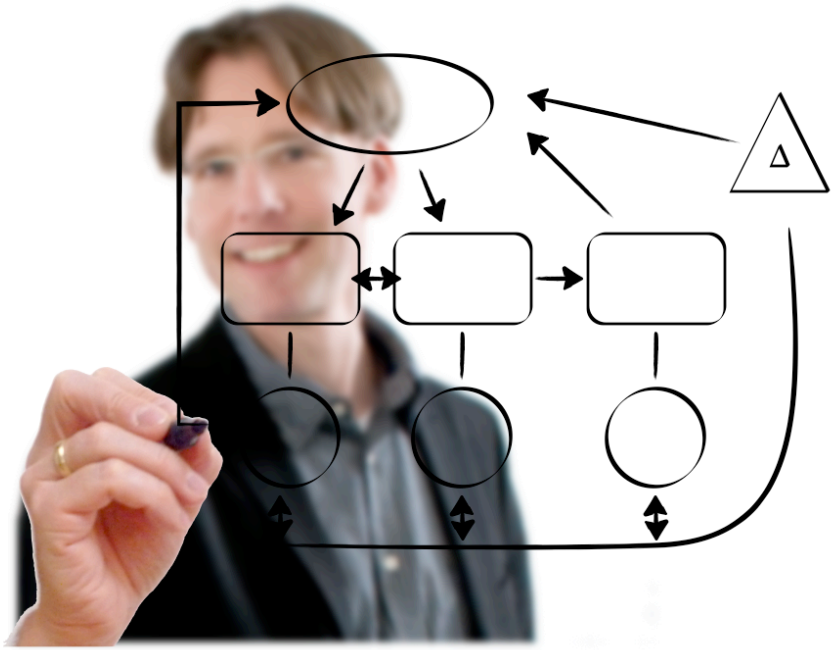
tu technische universität dortmund

Fragen für die Diskussion

- Ist die Finanzierung von wWB als Struktur von wissenschaftlichen Zentren/Organisationseinheiten hinreichend?
- Was sollte die Position der DGWF sein?
- Hat sich die Situation der wWB an den Hochschulen in den letzten 20 Jahren grundlegend gewandelt?
- Wie spreche ich konkret potentielle Lehrende an?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

http://ow.zhb.tu-dortmund.de



zhb. Zentrum für HochschulBildung

tu technische universität dortmund