

„Aufbau berufsbegleitender Studienangebote in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften“

Teilvorhaben Jade Hochschule: Upgrade Master Public Health

Umgang mit Heterogenität in der Weiterbildung in den Gesundheitswissenschaften und Gesundheitsfachberufen

Die komplexer werdenden Aufgaben im Gesundheitswesen machen lebenslanges Lernen und damit neue Lehr-Lern-Methoden in der hochschulischen Weiterbildung notwendig. Im BMBF-geförderten Verbundprojekt „Aufbau berufsbegleitender Studienangebote in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften“ (PuG) werden wissenschafts- und forschungsnahe Weiterbildungsangebote entwickelt: Die Module dienen als Einstiegskurs bzw. Brückenmodul für ein Studium und werden einzeln als Zertifikate angeboten. Dabei stellt die Heterogenität der Weiterbildungsinteressierten eine besondere Herausforderung dar.

Mithilfe der Angaben von 66 Teilnehmenden aus bislang fünf erprobten Modulen soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Heterogenität bei sogenannten nicht-traditionellen Studierenden in den Gesundheitswissenschaften/Public Health und den Gesundheitsfachberufen darstellt und welche didaktischen Methoden sich daraus für die Gestaltung der Einstiegsphase in die Weiterbildungsmaßnahme ableiten lassen.

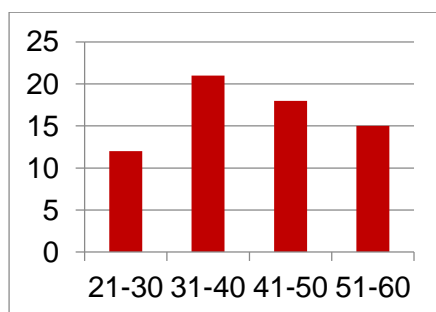


Abb. 1: Das Alter der Teilnehmenden aus fünf Modulerprobungen (n = 66), Durchschnittsalter: 41,2 Jahre.

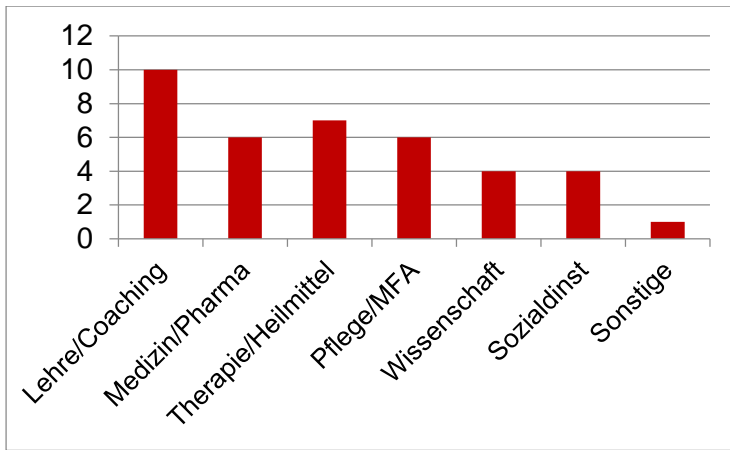


Abb. 2: Der berufliche Hintergrund der Teilnehmenden in drei Modulen im Bereich Public Health (n = 38)

Methode

Ziel ist die Entwicklung eines Vorgehens, das die individuellen Vorkenntnisse und Berufserfahrung der Teilnehmenden erfasst und berücksichtigt.

- Die Angaben der Teilnehmenden wurden im Anmeldebogen zu den Modulen erfasst.
- Die soziodemographischen Angaben (Alter, Geschlecht, beruflicher Hintergrund) wurden ausgewertet, um die Heterogenität in einem ersten Schritt annähernd zu quantifizieren.
- Das Alter der Teilnehmenden wurde in 10-Jahres-Schritte eingeteilt (s. Abb. 1). Für die Berufsgruppen konnten fünf Kategorien gebildet werden.
- Um den heterogenen Wissensständen und vielfältigen beruflichen Erfahrungen zu begegnen und so den Lernerfolg zu optimieren, wurde ein Test entwickelt, der diese in Bezug auf einen festgelegten Themeninhalt abfragt.
- Der Test orientiert sich an berufsrelevanten Handlungskompetenzen und ihrer Einteilung in vier Kompetenzbereiche (s. Abb. 3) [1].



Abb. 3: Berufsrelevante Handlungskompetenzen nach Nerdinger et al. (2014)

Ergebnisse

Erwartungsgemäß bilden die Teilnehmenden eine sehr heterogene Gruppe, die sich hinsichtlich Zugehörigkeit zur Branche, Berufserfahrung, Alter, Geschlecht, sozialer Umstände und Vorwissen stark unterscheiden. Beispielsweise waren die Teilnehmenden aus den Gesundheitsfachberufen zum Zeitpunkt der Modulerprobungen zwischen 21 und 60 Jahre. Die Teilnehmenden der Module im Bereich Public Health kamen zu etwa gleichen Teilen aus den Therapie- und Pflegeberufen, Medizin und Pharmakologie (s. Abb. 2). Die Teilnehmenden waren zu 91 Prozent weiblich.

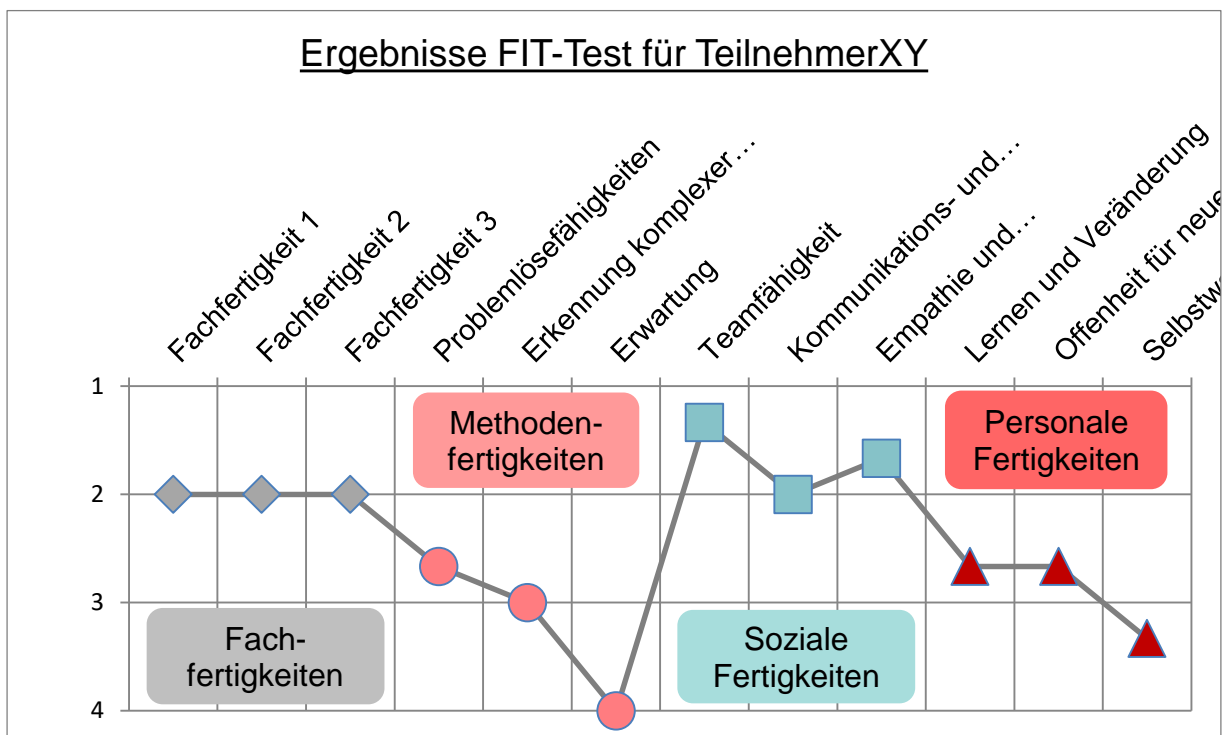


Abb. 4: Ergebnisdarstellung von TeilnehmerXY im Spinnendiagramm, die Kompetenzen und Potenziale auf Basis der Selbsteinschätzung lassen sich hieraus ablesen: 1 = hohe Kompetenz, 4 = wenig Kompetenz

Kompetenzerfassung

Auf Grundlage der herausgestellten heterogenen Voraussetzungen der Teilnehmenden wurde der FIT-Test entwickelt (FIT = Fertigkeiten Individuell Trainieren). Der Test enthält geschlossene und offene Antwortformate und die Teilnehmenden sollen praktische Fallbeispiele zu Fach-, Sozial-, Personal- und Methodenfertigkeiten lösen. Der Test beruht auf der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, da davon ausgegangen werden kann, dass sie ihre Fertigkeiten selbst am besten einschätzen können [2]. Die Ergebnisse des FIT-Tests werden visualisiert (s. Abb. 4), zudem erhalten die Teilnehmenden ein individuelles Feedback. Die Fachfertigkeiten werden vor Einsatz des FIT-Tests dem Themengebiet eines Moduls angepasst.

Diskussion

Der Einsatz des FIT-Tests birgt auf unterschiedlichen Ebenen einen Mehrwert. Aus Sicht der Teilnehmenden wird ein Bewusstwerden ihres Wissensstandes und ihrer Potenziale sowie Selbstreflexion, Motivation und Selbstwirksamkeit gefördert [3]. So werden die individuellen Anknüpfungspunkte der Teilnehmenden sichtbar gemacht und sie werden in ihrem Lernprozess unterstützt. Auf Seiten der Dozierenden wird das „Abholen“ der Teilnehmenden erleichtert, sodass Lerninhalte und -ziele angepasst werden können. Auf diese Weise kann die in der hochschulischen Weiterbildung zentrale Kompetenz „Fachfertigkeiten“ gezielt aufgebaut bzw. gesteigert werden und nachhaltiges Lernen stattfinden.

Schlussfolgerung und Ausblick

Die Herausforderung im Umgang mit heterogenen Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung liegt darin, die Teilnehmenden in Bezug auf ihre Fertigkeiten anzugleichen. Dies ist die Voraussetzung für einen gelingenden theoretischen Wissenszuwachs und den späteren Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis. Dies kann gelingen, indem die individuellen Fertigkeiten zu Beginn erhoben und Lehr-Lern-Inhalte methodisch, didaktisch und inhaltlich angepasst werden. In folgenden Weiterbildungsmaßnahmen wird der FIT-Test erprobt und die Ergebnisse umgesetzt.

Referenzen

[1] Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2014). Arbeits-und Organisationspsychologie. Heidelberg: Springer.

[2] Theis, F., & Bergstermann, A. (2014). Kompetenzerfassung in der berufsbegleitenden wissenschaftlichen Weiterbildung. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 21(4), 419-430.

[3] Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.