

Die Wirksamkeit der Hochschullehre

Ein Gemeinschaftserfolg von Studierenden, Lehrenden und arbeitgebender Organisation

G. Schutti-Pfeil¹/I. Weinbauer-Heidel²/B. Sailer³

¹Fachhochschule Oberösterreich, ²Institut für Transferwirksamkeit, ³Fachhochschule Wiener Neustadt

Einleitung

Studien zum Transfer zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen haben in den letzten Jahren an Zahl und Bedeutung zugenommen. Was jedoch die Umsetzung der Lehre von Hochschulen in den Berufsalltag anbelangt, steht die Forschung (im DACH Raum) noch in den Anfängen. Durch die Evaluierung und die Analyse der Transferwirksamkeit kann die Attraktivität des FH-Studiums gesteigert werden. Im Rahmen dieses Forschungsprojekts wurde gezeigt, welche Determinanten („Stellhebel“) für den Transfer der Hochschullehre in den Unternehmensalltag, sich als besonders bedeutend erweisen.

Forschungsfragen

- Wie wird der **Nutzen des Studiums** an der Fachhochschule für die Absolvent*innen selbst und deren Unternehmen eingeschätzt?
- Welche **Determinanten** fördern, bzw. hemmen den Transfererfolg (Gestaltung der Lehre, Studierende, arbeitgebende Organisation)?
- Mit welchen **Maßnahmen** könnte die Transferwirksamkeit in der Hochschule weiter gefördert werden?

Ablauf

- Laufzeit des Projektes von November 2018 bis Juni 2019
- Befragung mittels Online-Fragebogen im Jänner 2019
- Befragt wurden Absolvent*innen der FH OÖ aller Masterstudiengänge, Abschluss 2016, 2017 und 2018 und Absolvent*innen zweier Masterstudiengänge der FHWN

Ergebnisse

- Hoher wahrgenommener Nutzen des Studiums sowohl aus Sicht der Absolvent*innen als auch aus Sicht der Unternehmen.
- Die Nähe zwischen Inhalt im Studium und dem Arbeitsplatz ist höchst relevant. Dies spricht für die Festigung von Theorie-Praxis in der Ausbildung sowie für eine klare Ausrichtung an Berufsbildern und realen, praktischen Anforderungen.
- Motivation gilt aus Sicht der Absolvent*innen als wichtiger Förderfaktor, während Volition als häufige Barriere gilt.
- Neben Inhaltsrelevanz ist aktives Üben (d.i. erfolgskritisches Verhalten unter realen Bedingungen üben) bedeutsam.
- Die Unternehmen wurden in dieser Studie als Barriere genannt, (noch) wenig als Förderfaktor. Hier zeigte sich ein wesentlicher Unterschied zur betrieblichen Weiterbildung.

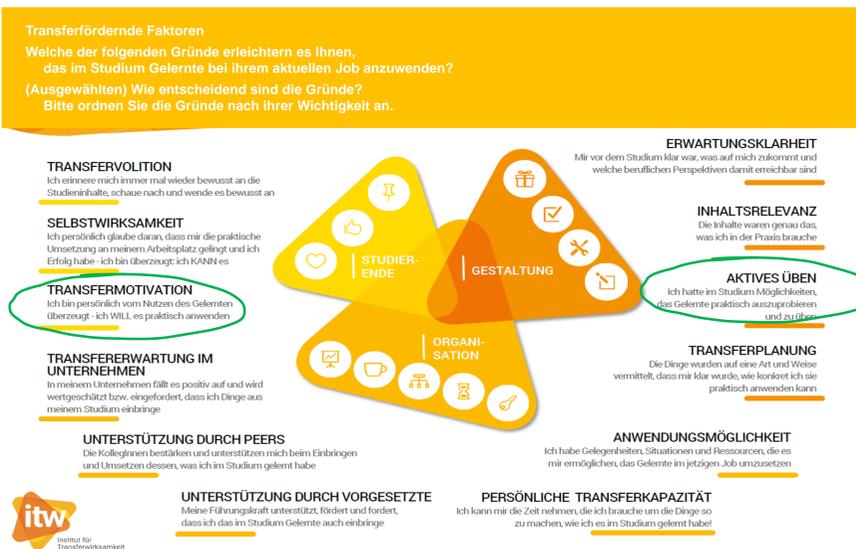


Abb.1: Transferfördernde Faktoren

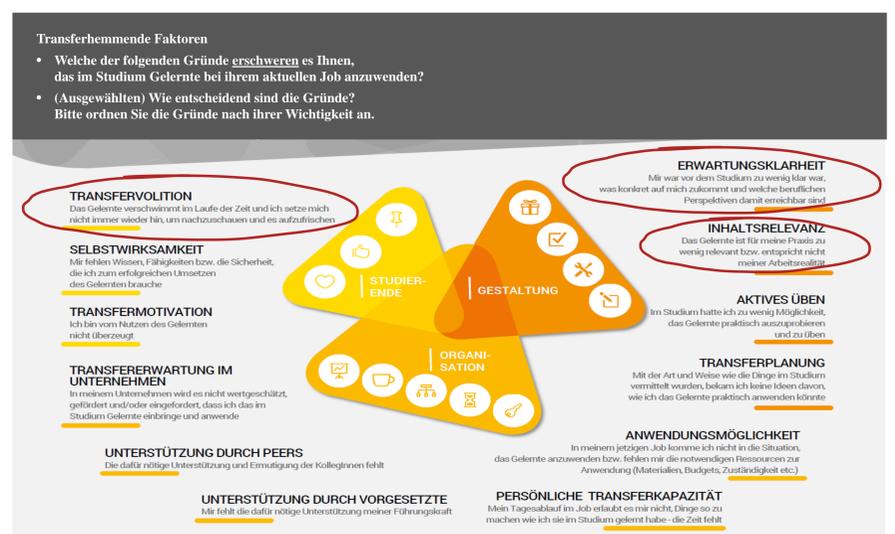


Abb.2: Transferbarrieren

Conclusio und Handlungsempfehlungen

STUDIENDE	
• Motivation als wichtiger Förderfaktor	WHY/WIIFM (Nutzen) verstärkt kommunizieren, Gaming
• Volition als häufige Barriere	Dranbleiben nach dem Studium fördern - FH-seitig: Angebote & Trigger für Alumnis - Unternehmen: Einfordern & nutzen
GESTALTUNG DES STUDIUMS	
• Barriere: Erwartungsklarheit	Kommunikation kaskadenartig (Big Picture)
• Barriere: Inhaltsrelevanz	Flexibilisierung des Studiums
• Aktives Üben als wichtiger Förderfaktor	Aktives Üben verstärkt implementieren
ORGANISATION (UNTERNEHMEN)	
• Aktuell als Barriere bedeutsam, (noch) wenig als Förderfaktor	Chance – Rolle bewusst machen! - Organisationen anregen, Kompetenzen einzufordern - Unternehmen binden / als Entsender ansprechen

Weiterführende Literatur:
Weinbauer Ina: Transferförderung in der betrieblichen Weiterbildung, Springer Verlag, 2016

