

Die Wirksamkeit von postgradualer Weiterbildung im Sinne reflexiver professioneller Entwicklung: Wirkungsfelder, Funktionsmodell und Transfertypologie

Die Studie erforscht mit Hilfe eines qualitativen Designs die Wirksamkeit von postgradualen Weiterbildungsprogrammen aus der zahnmedizinischen Profession und arbeitet deren Potential für eine reflexive professionelle Entwicklung heraus. Die Schwerpunkte der Arbeit liegen in der Definition von neuen Wirkungsfeldern, in denen Weiterbildung nachhaltige Effekte aufweist, der Ableitung eines innovativen Funktionsmodells, um den Transferprozess mit seinen spezifischen Determinanten darzustellen, sowie die Entwicklung einer Transfertypologie, welche zum Verständnis des Transfergeschehens beiträgt und Lern- sowie Bildungsprozesse differenziert betrachtet.

Die Ebenen

Die zahnärztliche Weiterbildung kann auf individueller Ebene (*Fachwissen, praktische Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung & Biografie*) aber auch in der nahen Arbeitsumgebung (*Organisation*) und im Bereich des weiten professionellen Umfelds (*professionelles Netzwerk und gesellschaftlicher Nutzen*) ihre Wirksamkeit entfalten. Die Profilanalyse ergab, dass die Weiterbildungsprogramme entweder ein fokussiertes oder ein umfassendes Profil besitzen.

Die Kategorien

Die Kernkategorie der *Persönlichkeitsentwicklung & Biografie* spielt für die Teilnehmer eine wichtigere Rolle als für die Programmanbieter. Das aus den Synopsen entwickelte Funktionsmodell beschreibt die Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsmotivation, Lerntransfer im Lern- sowie im Funktionsfeld mit den entsprechenden Determinanten und ordnet diese den Rahmenbedingungen (weite Arbeitsumgebung, Lernumgebung, nahe Arbeitsumgebung) zu. Die Weiterbildungsmotivation setzt sich aus personalen Aspekten (Interesse, fachliche Defizite, persönliche Krise u.a.) und Umgebungsmerkmalen (Nähe des Weiterbildungsinstituts zur Praxis, flexible Lernooptionen, Vorerfahrung von Kollegen,

u.a.) zusammen. Das Weiterbildungsdesign und die Lernansätze wirken positiv (Kleingruppenarbeit, Hospitation, u.a.) oder negativ (Frontalunterricht, Übung am Tierpräparat, u.a.) auf das Lernen während der Qualifizierungsmaßnahme ein.

Der Transfer

Die Transfertypologie beinhaltet vier zentrale Transfertypen, die sich nochmals in Transferarten differenzieren. Der *direkte Transfer* (*punktueller Optimierung, kontinuierliche Verbesserung* und *qualitative Veränderung*) resultiert aus Lerninhalten und den Einflüssen der unmittelbaren Weiterbildungsumgebung. Der *vermittelte Transfer* (*bewusst* oder *unbewusst*) beinhaltet Entwicklungen, die parallel zur Weiterbildungsveranstaltung sowie unabhängig von dieser entstehen und für die das Umfeld eine entscheidende Rolle spielt. Der *expansive Transfer* (*emergent* und *forciert*) verdeutlicht bei der *emergenten* Version, dass die in der Weiterbildung initiierten Entwicklungen deutlich über diese hinaus reichen und langfristig Intensivierung finden. Der *forcierte Transfer* zeigt auf, dass die Qualifizierungsmaßnahme nur als Teil einer Gesamtstrategie für eigene Motive aufgefasst wird. Ein *eingeschränkter Transfer* (*begrenzt* und *verhindert*) liegt vor, wenn die Weiterbildung wenig Umsetzungsimpulse liefert oder unüberwindbare Barrieren im Lern- bzw. Funktionsfeld existieren. Dabei kann ein Weiterbildungsprodukt verschiedene Transfertypen vereinen.