



**Deutsche Akademie
für Management**

Ihre persönliche Akademie.
Für Bildung, die zählt.

Konzeptionelle Lehrgangsevaluation durch Arbeitgeber – Ergebnisbericht/Update 2023–

Zusammenfassung

Die konzeptionellen Lehrgangsevaluation wurde in zwei Schritten durchgeführt. Zunächst erfolgte im Juni 2022 eine Befragung von 112 Personalentwicklungsverantwortlichen von Unternehmen aller Größenordnungen aus Deutschland. In einem Update im Mai 2022 wurde ein Update zur Evaluation durchgeführt, wobei ausschließlich Arbeitgeber befragt wurden, deren Mitarbeitende bereits an einem Lehrgang an der DAM teilgenommen haben. An dieser Bewertung haben sich 14 Aus- und Weiterbildungsverantwortliche beteiligt.

Die Definition der Lehr-/Lernziele wurde mit der Note 1,33 (sehr gut) bewertet, die Lehr-/Lerninhaltsstruktur mit der Note 1,21 (sehr gut) und die Lehr-/Lernmethodik mit der Note 1,29 (sehr gut). Die Gesamtbewertung gestaltet sich wie folgt: In der externen Arbeitgeberbefragung wurde die Note 1,32 (sehr gut), in der internen Arbeitgeberbefragung die Note 0,96 (sehr gut) und insgesamt die **Durchschnittsnote 1,29 (sehr gut)** erreicht.

Es wurden zudem diverse konstruktive Verbesserungsvorschläge eingebracht, die in die Weiterentwicklung der Lehrgänge einfließt.

Methodik

An der Evaluation haben zunächst 112 Aus- und Weiterbildungsverantwortliche von Unternehmen aller Größenordnungen aus Deutschland teilgenommen (externe Arbeitgeberbefragung). Der Befragungszeitraum betrug zwei Wochen – vom 10. bis zum 24. Juni 2022. Das Update zur Evaluation erfolgte im Befragungszeitraum vom 10. bis zum 24. Mai 2023, wobei hier ausschließlich Arbeitgeber befragt wurden, deren Mitarbeitende an einem DAM-Lehrgang teilgenommen hatten (interne Arbeitgeberbefragung). Der Einladung sind 14 Personen gefolgt. Insgesamt beträgt die Grundgesamtheit damit 126 Personalentwicklungsverantwortliche.

Die Einladung zur Teilnahme erfolgte bei der externen Arbeitgeberbefragung postalisch und bei der internen Arbeitgeberbefragung mittels E-Mail mit einem Link zu einem Online-Fragebogen.

Der Fragebogen umfasste vier Fragenkomplexe. Die ersten drei Fragekomplexe betreffen die konzeptio-

nelle Lehrgangsevaluation im engen Sinne. Bei diesen waren die Lehr-/Lernziele, -inhalte sowie die -methodik zu bewerten und ggf. Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen.

Der vierte Fragekomplex umfasste jeweils eine Frage zu gewünschten neuen Lehrgängen und zu Wettbewerbsvorteilen. Im vorliegenden Ergebnisbericht wird über die ersten drei Fragenkomplexe berichtet. Der Fragebogen schloss mit der Möglichkeit, sich den Ergebnisbericht zusenden zu lassen und an einer Verlosung teilzunehmen, ab. In diesem Falle wurde um die Angabe von Kontaktdaten gebeten. Anonymität bei der Auswertung durch die Abtrennung der Kontaktdaten von den übrigen Beantwortungen wurde zugesichert.

Bei der Auswertung wurden den Bewertungen folgende Noten zugeordnet: exzellent = 0,7; sehr gut = 1,0; gut = 2,0; befriedigend = 3,0; ausreichend = 4,0; mangelhaft = 5,0.

Fragenkomplex Lehr- / Lernziele

Die Respondenten wurden gebeten, die Definition der Lehr-/Lernziele zu bewerten und ggf. Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen. Es wurde folgende lehrgangsübergreifende Definition vorgestellt:

- Die Teilnehmenden erwerben (in den Spezialisierungslehrgängen: vertiefte) *Kenntnisse und Fähigkeiten*, die sie für *leitende, planende oder beratende Tätigkeiten* innerhalb einer *Unternehmensfunktion* (z. B. Marketing, Personalmanagement) *oder* innerhalb einer *Branche* (z. B. Kulturwirtschaft oder Sozialwesen) qualifizieren.

Ergebnisse

Alle 126 Respondenten haben die Lehr-/Lernziel-Definition bewertet. Die Note „exzellent“ wurde 14 Mal vergeben, „sehr gut“ 75 Mal, „gut“ 29 Mal, „befriedigend“ 7 Mal und „ausreichend“ einmal. Die Bewertung „mangelhaft“ wurde nicht vergeben. Dabei ergab die externe Arbeitgeberbefragung die Durchschnittsnote 1,38 (sehr gut) und die interne Arbeitgeberbefragung die Note 1,0 (sehr gut). Insgesamt beträgt die Durchschnittsnote **1,33 (sehr gut)**.

Auf die Frage nach möglichen Änderungen bzw. Ergänzungen gab es 30 Antworten, von denen 13 angaben, keinen Änderungs- bzw. Ergänzungsbedarf zu sehen. Mehrere Respondenten wünschten sich eine lehrgangsspezifischere Formulierung, etwa in Bezug auf konkrete Kenntnisse und Fähigkeiten. Weitere Nennungen bezogen sich auf eine stärkere Praxisorientierung, und eine weniger komplexe Formulierung. Es wurden mehrere Aspekte genannt, die lehrgangsübergreifend hinzugefügt werden sollten, namentlich Nachhaltigkeit, Recht, Veränderungsmanagement und Wertschätzung. Ein Respondent wünschte sich einen stärkeren Bezug auf österreichische Gegebenheiten bzw. Rechtslagen.

Fragenkomplex Lehr-/Lerninhaltsstruktur

Die Respondenten wurden gebeten, die lehrgangsübergreifende Konzeption der Lehr-/Lerninhalte zu bewerten und ggf. Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen. Diese Inhaltsstruktur-Konzeption wurde wie folgt zusammengefasst:

- Die Lehrgänge sind *modular* aufgebaut und bestehen aus mindestens 12 Modulen (grundständige Lehrgänge) oder 6 Modulen (Spezialisierungslehrgänge).
- Zwei bis vier *Kernmodule* davon sind verpflichtende Lerninhalte zur Aneignung des Grundlagenwissens des jeweiligen Lehrgangs.
- Die restlichen *Wahlpflichtmodule* sind aus mehreren fachspezifischen Themenclustern je nach bestehendem Vorwissen und angestrebten Lernzielen frei wählbar.
- Es können auch mehr als die Mindestzahl an Modulen belegt werden.
- Zur Veranschaulichung wurde als *Beispiel* ein Link zur Struktur des grundständigen Lehrgangs Personalmanagement zur Verfügung gestellt.

Ergebnisse

Insgesamt haben 110 Respondenten die Inhaltsstruktur-Konzeption bewertet. Die Note „exzellent“ wurde 23 Mal vergeben, „sehr gut“ 60 Mal, „gut“ 25 Mal, „befriedigend“ einmal und „ausreichend“ ebenfalls einmal. Die Bewertung „mangelhaft“ wurde nicht vergeben. Die ursprünglich erreichte Durchschnittsnote der externen Arbeitgeber von 1,26 (sehr gut) wurde in der internen Arbeitgeberbefragung auf 0,9 (sehr gut)

verbessert. Insgesamt beträgt die Durchschnittsnote daher **1,21 (sehr gut)**.

Zu möglichen Änderungen und Ergänzungen wurden 19 Angaben gemacht, von denen 5 Antworten keinen entsprechenden Bedarf sahen. Die Bezeichnung „grundständig“ wurde viermal als kritisiert. Eine Antwort empfahl die Nennung von Zwischenprüfungen (vgl. Lehr-/Lernmethodik). Einmal wurden weniger Module, einmal mehr Pflichtmodule empfohlen. Einmal wurden mehr Intensivschulungen vorgeschlagen. Es wurde einmal vertiefende und mehr Angebote im Vorlesungsbereich in Ergänzung zu den Modulen vorgeschlagen. Es wurde einmal kritisiert, dass teilweise der Praxisbezug durch zu theoretische Wissensvermittlung fehlt. Schließlich gab es den Hinweis, dass sich manche Inhalte in den verschiedenen Lehrmaterialien wiederholen würden. Es wurden zudem einige Verständnisfragen gestellt. Einmal wurde auf ein technisches Problem hingewiesen (nicht funktionierender Link, der umgehend repariert wurde).

Fragenkomplex Lehr-/Lernmethodik

Die Respondenten wurden gebeten, die lehrgangsübergreifende Konzeption der Lehr-/Lernmethodik zu bewerten und ggf. Änderungen bzw. Ergänzungen vorzuschlagen. Die Methodik-Konzeption wurde wie folgt zusammengefasst:

- Die Lerninhalte stehen in Form von *Videos* und wahlweise *digitalen* bzw. *gedruckten Lernmaterialien* zur Verfügung und können jederzeit absolviert werden.
- Jedes Modul wird mit einem *Assignment* (Hausarbeit) abgeschlossen, das dem Nachweis des Lernfortschritts dient und in dem die Teilnehmenden das *Erlernte wiedergeben und anwenden*.
- Die Regelstudiendauer beträgt einen Monat pro Modul, d. h. insgesamt 12 Monate (grundständige Lehrgänge) bzw. 6 Monate (Spezialisierungslehrgänge). Sie kann je nach individuellem Lernerfolg *verkürzt oder verlängert* werden, d. h., ein Modul ist keine Zeit-, sondern eine *Leistungseinheit*.
- Während des gesamten Lehrgangs ist ein zeitlich synchroner Austausch (z. B. Webinare oder Chats) oder asynchroner Austausch (z. B. Forendiskussion oder E-Mail) mit sowohl *Tutoren* als auch anderen *Teilnehmenden* möglich.

- Die grundständigen Lehrgängewerden mit einer *Thesis* (Abschlussprojekt) abgeschlossen. In dieser sollen die Teilnehmenden zeigen, dass sie ein lehrgangsspezifisches *Praxisproblem* selbstständig unter *Anwendung der erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten* bearbeiten und in angemessener Zeit schriftlich darstellen können.

Ergebnisse

Die Methodik-Konzeption wurde von 108 Respondenten bewertet. Die Note „exzellent“ wurde 18 Mal vergeben, „sehr gut“ 57 Mal, „gut“ 29 Mal und „befriedigend“ 4 Mal. Die Bewertungen „ausreichend“ und „mangelhaft“ wurden nicht vergeben. Dadurch wurde zunächst in der externen Arbeitgeberbefragung die Durchschnittsnote 1,34 (sehr gut) und in der internen Arbeitgeberbefragung die Durchschnittsnote 1,34 (sehr gut), mithin die Gesamtdurchschnittsnote **1,29 (sehr gut)** erreicht.

Es wurden 20 Antworten gegeben zu möglichen Änderungen bzw. Ergänzungen, von denen vier keinen entsprechenden Bedarf sahen; zwei davon lobten die Darstellung explizit. Es wurden weitere Lehrmethoden wie Coaching und Workshops empfohlen. Ein Respondent gab an, kein Freund von Online-Lehrgängen zu sein. Die notwendige Eigenständigkeit der Bearbeitung der Assignments/Hausarbeiten wurde betont. Ein Respondent kritisierte die Darstellung als zu komplex. Eine Antwort sprach den Wunsch nach Praxisbeispielen in den Assignments aus dem Arbeitsumfeld aus. Eine weitere Bemerkung bezog sich darauf, den Lehrgang deutlicher von einem Studium abzugrenzen. Es gab mehrere Verständnisfragen; zwei davon führten dazu, dass im Fragebogen zwei Ergänzungen gemacht wurden („Hausarbeit“ als Erläuterung, was ein „Assignment“ ist und „Abschlussprojekt“ bei „Thesis“).

Gesamtbewertung

Bei Gleichgewichtung der drei Durchschnittsnoten ergibt sich für die durchschnittliche Gesamtbewertung der Lehrgangskonzeption in der externen Arbeitgeberbefragung die Note 1,32 (sehr gut), in der internen Arbeitgeberbefragung die Note 0,96 (sehr gut) und insgesamt die **Durchschnittsnote 1,29 (sehr gut)**.