

Marco Jochen Roos
Dr. med.

Studie zur Erfassung der Effektivität der HeiCuMed Dozentenschulung

Geboren am 10.02.1978 in Mutlangen
Staatsexamen am 06.06.2008 in Heidelberg

Promotionsfach: Neurologie
Doktorvater: Prof. Dr. med. Thorsten Steiner, MME

Mit der Einführung von HeiCuMed an der Universität Heidelberg im Jahr 2001, wurde parallel zur Curriculumentwicklung ein Fakultätsentwicklungsprogramm geschaffen, dessen Hauptbestandteil die fünftägige HeiCuMed-Dozentenschulung ist. Ziel der vorgelegten Untersuchung war die Messung der Effektivität dieser Trainingsintervention im Hinblick auf folgende Fragen:

Welche Lernziele werden in den verschiedenen Schulungsschwerpunkten von den Teilnehmenden erreicht? Lassen sich die erreichten Lernziele in einem kognitiven Wissenszuwachs und einer veränderten Handlungsleitung messen? Welchen Grad der Professionalisierung erreichen die Teilnehmenden in ihrer neuen Handlungsleitung? Wie gut gelingt der Transfer des Gelernten in einer Trainingssituation – Trainingsprodukt – in den realen durch andere Umweltfaktoren bestimmten Lehralltag – Transferprodukt und zeigen sich als Folge institutionelle Veränderungen?

Methoden:

Wir führten eine offene, prospektive Interventionsstudie an 56 Teilnehmern, basierend auf den Trainingseffektivitätsmodellen von Tannenbaum et al. und dem 4-Ebenen Model nach Kirkpatrick, durch:

Die quantitative Erfassung der Rahmenbedingungen durch Einsatz von validierten Inventaren zur Erfassung von Leistungsmotivation und allgemeiner Selbstwirksamkeit unserer Teilnehmer, sowie die Evaluation der Reaktion auf die Trainingsintervention der Teilnehmer.

Die quantitative Erfassung eines kognitiven Wissenszuwachses mittels eines MCQ-Fragebogens vor, nach und im Abstand von sechs Monaten nach der Schulung.

Die qualitative Erfassung des Transfers in die Lehrtätigkeit nach der Intervention durch standardisierte Evaluation in einer Fremd-/Experten- und Selbstbeobachtung einer realen Lehrsituation im Rahmen einer kollegialen Hospitation.

Die qualitative Erfassung der neu erworbenen Handlungskompetenz mittels Selbstreflexion anhand eines semistrukturierten, schriftlichen Interviews.

Ergebnisse:

Es zeigen sich gute über die Jahre optimierte institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen als Voraussetzung eines effektiven Trainings. Unsere Teilnehmer weisen eine hohe Leistungsmotivation und allgemeine Selbstwirksamkeit im Vergleich zu einer Referenzgruppe auf. In der täglichen Evaluation zeigen die Teilnehmer eine positive Reaktion auf die angebotenen Trainingsinhalte. Es findet sich ein signifikanter Wissenszuwachs sowohl direkt nach der Schulung als auch nach sechs Monaten ($p < 0,01$) im MCQ-Fragebogen. In der Fremd-/Experten- und Selbstbeobachtung konnte die Umsetzung der zentralen Lernziele der Schulungsschwerpunkte in eine reale Lehrsituation evaluiert werden. In den

semistrukturierten, schriftlichen Interviews konnte die erreichte Handlungskompetenz der Teilnehmer als ein Marker für den Grad der erreichten Professionalität bestätigt werden.

Diskussion und Schlussfolgerung:

Die HeiCuMed-Dozentenschulung wirkt effektiv auf allen untersuchten Ebenen. So erreichten die Teilnehmer die Lernziele der Schulungsschwerpunkte, was sich in einem signifikanten kognitiven Wissenszuwachs am Ende der Schulung messen ließ und auch in einem Abstand von 6 Monaten effektiv war. Das Erreichen der Lernziele wurde maßgeblich durch die vorgefundenen positiven Rahmenbedingungen unterstützt. Dabei zeigten sich sowohl sehr gute organisatorische und institutionelle Grundvoraussetzungen, die gepaart mit den positiven Rahmenbedingungen der Teilnehmer (psychologischer Hintergrund und Zufriedenheit mit den Trainingsinhalten) ein Umfeld für eine effektive Schulung schufen. Im weiteren Verlauf zeigten die Rahmenbedingungen der Teilnehmer auch einen positiven Einfluss auf den Transfer der Lernziele der Schulungsschwerpunkte. Die in der Schulung vermittelte „neue“ Handlungsleitung konnte als „Transferprodukt“ auf der Handlungsebene in qualitativen Evaluationen einer realen Lehrsituation bestätigt werden. Der Wandel, durch Reflexion des eigenen Handelns, von „neuen“ Handlungsleitungen in eine verinnerlichte „Handlungskompetenz“ spiegelte sich in den durchgeführten semistrukturierten, schriftlichen Interviews wider, was für einen hohen erreichten Grad an Professionalität sprach. Die zunehmende Identifikation mit der eigenen Rolle als Lehrender konnte als Ausgangspunkt für institutionelle Veränderungen identifiziert werden. Der Einfluss dieser „neuen“ Identität konnte anhand anderer Arbeiten (verbesserte studentische Evaluation seit Einführung des neuen Curriculums) tendenziös aufgezeigt werden.