



German Interview Protocols

Interview Protokoll



Institut Arbeit und Technik

Content

Interview Protokoll für Dozenten / Lehrende in Programmen der lebenslangen Weiterbildung.....	3
Interview Protokoll für Studierende in lebenslangen Weiterbildungsprogrammen	11

Interview Protokoll für Dozenten / Lehrende in Programmen der lebenslangen Weiterbildung

Kurze Einführung

Auf welche Art und Weise tragen Programme mit universitärem/akademischen Ursprung 1. zum lebenslangen Lernen und beruflicher Weiterentwicklung von Menschen während ihrer beruflichen Karriere und 2. zur nachhaltigen Anwendung ihrer Kenntnisse zum Vorteil ihrer Arbeitsorganisationen bei?

Besonders interessiert uns, inwieweit die Programme zum Arbeitsmarktgeschehen beitragen und welche Übergänge/Veränderungen Menschen in ihrem beruflichen Werdegang erleben. (Zu solchen gehören z.B. Stellenwechsel, Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis oder in der Arbeitsmarkt/Beschäftigungsfähigkeit.)

Noch genauer interessieren wir uns dafür, inwieweit die Programme auf die Bedürfnisse unserer Zielgruppe von Lernern über 45 zugeschnitten sind.

Wenn wir in diesem Projekt das Wort "Programme" verwenden, sind damit zusammenhängende Arbeitspakete von Lernmöglichkeiten und -aktivitäten gemeint, die entweder Programme in Kursform sein können, oder aber auch andere Gestaltungsformen der Bildung, wie Konferenzen, Workshops, Netzwerke, hybride Lernumgebungen und weitere Arten von Wissenstransfer oder Co-Creation.

Anhand der unten aufgeführten Fragen möchten wir Informationen über solche "Programme" von Organisatoren/Entscheidungssträgern, Stakeholdern, Dozenten und Teilnehmern sammeln. Unser Ziel ist es, aus den gesammelten Informationen dieser verschiedenen Quellen Fallstudien der jeweiligen Programme zu erstellen. Die Informationen, die wir dabei gezielt suchen sind solche über die Programme an sich; nicht über individuelle Studenten, Dozenten, Stakeholder, Anspruchsberechtigte oder Leiter der Programme.

Persönliche Informationen über den Dozenten / Lehrenden

Name	
Geschlecht	
Alter	
Arbeitsplatzbeschreibung	
Qualifikation	
Wissensbereich	
Berufsfeld	
Situation mit Bezug auf das Programm: <ul style="list-style-type: none">- Vollzeit- Teilzeit<ul style="list-style-type: none">- Von der Universität- Von außerhalb der Universität	
Erfahrung mit Programmen der lebenslangen Weiterbildung	
Rolle in dem Programm	
Verantwortlichkeiten	
Qualifikation für Bildung und Erwachsenenbildung	
Schulung für Erwachsenenbildung	

Organisation und Entscheidungsprozess für das konkrete Programm, für die Dozenten / Lehrenden

1. Was sind oder waren ursprünglich die genauen Gründe, dieses Programm zu entwickeln?
2. Was sind die Prioritäten dieses lebenslangen Lernprogrammes?
3. Wie wurden diese Prioritäten erstellt?
4. Wer war auf der Seite Ihrer Institution an der Entwicklung und Realisierung dieses Programms beteiligt?
5. Waren externe Experten in der Entwicklung und Realisierung des Programms beteiligt? (Wir sind besonders interessiert an möglichen Beteiligungen von Organisationen aus dem betreffenden Berufsfeld.)
6. In wie weit sind/waren sie, wenn überhaupt, beteiligt bzw. was tragen sie zum Programm bei oder haben sie beigetragen? Ist die Kooperation (falls vorhanden) zufällig oder eher strukturiert?
7. Welche Art von Programmen führt die Institution durch:
 - a) Dauer
 - b) Vollzeit oder Teilzeit
 - c) Anwesenheits- oder Fernunterricht / Blended Learning
 - d) Module oder komplette Programme
 - e) Generelle versus spezialisierte Orientierung (allgemeine Kompetenzen versus technische Kompetenzen, die auf ein spezifisches Berufsfeld zugeschnitten sind)
 - f) Sind praktische Phasen in der Arbeitsumgebung eingeschlossen
 - g) Zertifizierung (eigene Zertifikate oder offizielle ECTS-basierte Kreditierung)
 - h) Zulassungsvoraussetzungen (einschließlich spezielle Programme für Unternehmen oder Arbeitgeber aus der öffentlichen Verwaltung wie Kommunen, Ministerien, etc.)
8. Wer fragt die Programme nach
 - a) Unternehmen (einschließlich öffentliche Einrichtungen)
 - b) Öffentliche Institutionen der Arbeitsmarktintermediation
 - c) Branchenverbände
 - d) Gewerkschaften
 - e) Bürger
 - f) Weitere

Zielgruppen

1. Wer gehört zur Zielgruppe des Programms und aus welchen Organisationen kommen diese Menschen. Richtet sich das Programm an Gruppen oder bietet es einen offenen Zugang für individuelle Teilnehmer.
2. Könnten Sie uns (beispielhaft) einige Daten zu den Teilnehmerzahlen, Arbeitshintergründen, Erstausbildungsniveau oder andere relevante Hintergrundinformationen geben.
3. Im Fall von längerfristigen Programmen; sind Ihnen während der Zeit, die Sie in dem Programm tätig sind, Veränderungen in der Zusammensetzung der sozialen Gruppe aufgefallen, die an dem Programm teilnimmt?
4. Was sind die Motivationen und Interessen der Studierenden, an dem Programm teilzunehmen?
5. Haben die Studenten eine mittel- oder langfristige Perspektive für ihre berufliche Weiterentwicklung?
6. Was wird unternommen, um die Entwicklungs-/Lernbedürfnisse der Zielgruppe bzw. der tatsächlichen Teilnehmer und ihrer Arbeitgeber/Arbeitsorganisationen zu analysieren?
7. Wie funktioniert die Auswahl der Teilnehmer?
8. Wie wird das Marketing für das Programm gemacht?
9. Gibt es Zugangsvoraussetzungen? Gibt es im Zulassungsprozess Möglichkeiten, vorherige Lern- oder Berufserfahrung anzuerkennen?
10. Wie finanzieren die Studenten ihre Teilnahme im Programm? Bekommen sie finanzielle Unterstützung?

Inhalt und Programmgestaltung

1. Was ist das zentrale Thema des Programms und was sind seine Ziele? In wie weit ist das Programm entweder auf die Bedürfnisse der Studenten, der Arbeitgeber oder anderer Begünstigter/Stakeholder zugeschnitten.
2. Was sind die Erwartungen/Ambitionen bezüglich des Beitrags, den das Programm zu Karrieremöglichkeiten oder Arbeitsprozessen/für das berufliche Leben der Teilnehmer leistet?
3. Inwiefern spielen nachhaltige Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung bei der Initiative, genau dieses Programm anzubieten, eine Rolle?
4. Geht das Programm in irgendeiner Weise auf besondere Stationen/Phasen, Hindernisse oder Probleme, Chancen oder Ambitionen, Veränderungen oder Innovationen in der Arbeitsumgebung ein und zielt es darauf ab, Arbeitsmöglichkeiten/die Beschäftigungsfähigkeit angesichts solcher Umstände zu erhalten oder zu steigern.
5. Wie viel Wert wird in diesem Programm auf Wissenstransfer, die Ausbildung von Fertigkeiten oder die Entwicklung von Kompetenzen gelegt?
6. Abgesehen von der lebenslangen Weiterbildung – bietet das Programm weitere Services wie Beratung, Zugang zum Arbeitsmarkt, zu spezifischen beruflichen Informationen, zu sozialen Netzwerken?
7. Spielen die Teilnehmer eine aktive Rolle bei der Programmgestaltung, gibt es hierzu einen systematischen Ansatz im Programm selbst oder im Entwicklungsprozess des Programms?
8. Spielen die Organisationen, aus denen die Teilnehmer kommen, eine aktive Rolle bei der Bekanntmachung des Programms?
9. Welche Aktivitäten sind Teil des Lehr- und Lernprozesses? Ist das Programm darauf ausgerichtet, von der aktuellen Arbeitssituation der Studierenden für den Lernprozess zu profitieren? Ist das Programm darauf ausgerichtet, einen Einfluss auf die Arbeitssituation der Teilnehmer auszuüben?
10. Falls ja, inwieweit geht das Programm auf berufliche Praktiken, Arbeitskollegen der Teilnehmer oder auf deren Arbeitgeber als solche ein?
11. Inwieweit ist das Programm festgelegt und in welchem Ausmaß erlaubt es eine Differenzierung der Lernwege der individuellen Teilnehmer bzw. Arten von selbstbezogenem und selbstorganisiertem Lernen.
12. In welchem Ausmaß und wie versucht das Programm, Studenten über 45 anzuziehen?

Educators and Trainers

1. Wie setzt sich das Mitarbeiterteam zusammen? Wie würden sie die verschiedenen Positionen oder Rollen im Team der Verantwortlichen für dieses Programm beschreiben (erzieherisch, wissenschaftlich, beruflich, leitend, unterstützend, etc.).
2. Welche Arten von Lehrenden arbeiten in dem Programm und wie wurden sie ausgewählt? Wie wurden sie auf ihre Funktion im Programm vorbereitet? Welche Rolle spielen die Dozenten/Trainer in der Gestaltung des Programms?
3. Sind die an diesem Programm beteiligten Personen dazu ausgebildet, in der Erwachsenenbildung bzw. lebenslangen Weiterbildung (besonders für Personen über 45) zu arbeiten?
4. Welche Rolle spielen die Dozenten / Lehrenden im Design des Programms und in der Auswahl der Methodologie?
5. Welche Methoden werden innerhalb des Programms angewandt? Sind diese Methoden auf rezeptives Lernen ausgerichtet, oder regen sie zu aktiver Mitarbeit der Teilnehmer an? Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Methoden, die für erwachsene Studierende (lebenslange Weiterbildungsprogramme) und für grundständige Angebote angewandt werden?
6. Ist eine praktische Anwendung oder praktische Forschungskomponente Teil des Programms? Arbeiten die Teilnehmer an irgendwelchen Produkten oder Werkzeugen, um wissenschaftliche Kenntnisse in berufliche Praxis umzuwandeln, oder umgekehrt?
7. Verfügt das Programm über Mechanismen, um die Lehr- und Lernmethodologie innerhalb des Programms, in der Institution und generell zu diskutieren?
8. Wie ist die Betreuung und Unterstützung der Teilnehmer während ihres Arbeits-/Lernprozesses organisiert?
9. Beinhaltet das Programm Beratungsleistungen zur beruflichen Weiterentwicklung, die den Studenten oder ihren Arbeitgebern angeboten werden?

Evaluation

Programm

1. Wie sind Qualitätsentwicklung, -kontrolle und -gewährleistung organisiert? Beinhaltet das Programm irgendeine Form von Beurteilung des Programms an sich, seines Prozesses oder seiner Ergebnisse seitens der Teilnehmer, Trainer, Organisatoren, Stakeholder oder Begünstigter.
2. Wie sehen die Erfahrungen mit diesem Programm aus? Was sehen sie als Stärken, Schwächen, Herausforderungen, Hindernisse oder ungelöste Probleme an.
3. Wurden die angesprochenen Zielgruppen erreicht. Wer muss noch erreicht werden?
4. Welche Hindernisse gibt es für die Teilnahme an dem Programm (Finanzierung, Zeitrahmen, Arbeitsaufwand, etc.)?
5. Wie schätzen sie die Weiterentwicklung des Programms (seines Inhalts, der Unterrichts- und Lernmethoden sowie seiner Zielgruppe) im Laufe der Zeit ein?
6. In welcher Weise hat das Programm erwachsenen Studenten in der Entwicklung von technischen Kompetenzen, Selbstbewusstsein, beruflichen und sozialen Beziehungen, Arbeitsmöglichkeiten, Lebensqualität, etc. weitergeholfen?
7. Was haben Sie während Ihrer Tätigkeit als Dozent in diesem Programm gelernt? Hat die Arbeit in diesem Programm einen Einfluss auf Ihre Arbeit außerhalb des Programms?
8. Welche Veränderungen würden Sie im Nachhinein an dem Programm vornehmen. Welche Schlüsse können aus dieser Erfahrung für zukünftige ähnliche Programme bzw. weitere Programme für diese Zielgruppe und mit dieser Zielsetzung gezogen werden (45+, mit beruflichem Schwerpunkt, mit Blick auf Veränderungen in der Beschäftigungssituation, mit Fokus auf nachhaltige Beschäftigung oder Beschäftigungsfähigkeit).
9. Welche Empfehlungen würden Sie an diejenigen weitergeben, die ähnliche oder andere Programme in ihren hochschulischen Weiterbildungsorganisationen und/oder Arbeitsbereichen etablieren wollen?
10. Wie sehen die Beziehungen zwischen erwachsenen Studenten (besonders der Altersgruppe 45 +) und gerade graduierten Studenten aus?
11. Wie würden Sie das Programm beurteilen im Hinblick auf
 - Eingliederung und Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt
 - Berufliche Weiterentwicklung
 - Verbesserung der beruflichen Leistung am Arbeitsplatz
 - Vorbereitung auf Veränderungen der Arbeitsmarktsituation

Institution – Universität

12. Wie sind Qualitätsentwicklung, -kontrolle und -gewährleistung organisiert? Beinhaltet das Programm irgendeine Form von Beurteilung des Programms an sich, seines Prozesses oder seiner Ergebnisse seitens der Teilnehmer, Trainer, Organisatoren, Stakeholder oder Begünstigter.
13. Was sind die Stärken und Schwächen der Institution? Welche Veränderungen würden Sie empfehlen?
14. Welche Hindernisse gibt es für die Teilnahme erwachsener Studierender an den von der Institution angebotenen Programmen (Finanzierung, Zeitrahmen, Arbeitsaufwand, etc.) und wie können diese Hürden überwunden werden?
15. Hat das Programm die richtigen Prioritäten in Bezug auf den aktuellen sozio-ökonomischen Kontext gesetzt? Erreicht die Institution die gesetzten Ziele/Prioritäten?
16. Wie würden Sie das Programm beurteilen im Hinblick auf
 - Eingliederung und Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt
 - Berufliche Weiterentwicklung
 - Verbesserung der beruflichen Leistung am Arbeitsplatz
 - Vorbereitung auf Veränderungen der Arbeitsmarktsituation

Allgemein

Welche Rolle spielt die Universität im System des lebenslangen Lernens und welche Rolle sollte Sie in Zukunft spielen?

Was sind die Stärken und Schwächen Ihrer Institution oder Universität im Hinblick auf die Etablierung einer festen Position im Bereich der lebenslangen Weiterbildung?

Was sind ihrer Meinung nach die Beiträge, die erwachsene Studenten zur Universität leisten können?

Interview Protokoll für Studierende in lebenslangen Weiterbildungsprogrammen

Kurze Einführung

Auf welche Art und Weise tragen Programme mit universitärem/akademischen Ursprung 1. zum lebenslangen Lernen und beruflicher Weiterentwicklung von Menschen während ihrer beruflichen Karriere und 2. zur nachhaltigen Anwendung ihrer Kenntnisse zum Vorteil ihrer Arbeitsorganisationen bei?

Besonders interessiert uns, inwieweit die Programme zum Arbeitsmarktgeschehen beitragen und welche Übergänge/Veränderungen Menschen in ihrem beruflichen Werdegang erleben. (Zu solchen gehören z.B. Stellenwechsel, Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis oder in der Arbeitsmarkt/Beschäftigungsfähigkeit.)

Noch genauer interessieren wir uns dafür, inwieweit die Programme auf die Bedürfnisse unserer Zielgruppe von Lernern über 45 zugeschnitten sind.

Wenn wir in diesem Projekt das Wort "Programme" verwenden, sind damit zusammenhängende Arbeitspakete von Lernmöglichkeiten und -aktivitäten gemeint, die entweder Programme in Kursform sein können, oder aber auch andere Gestaltungsformen der Bildung, wie Konferenzen, Workshops, Netzwerke, hybride Lernumgebungen und weitere Arten von Wissenstransfer oder Co-Creation.

Anhand der unten aufgeführten Fragen möchten wir Informationen über solche "Programme" von Organisatoren/Entscheidungssträgern, Stakeholdern, Dozenten und Teilnehmern sammeln. Unser Ziel ist es, aus den gesammelten Informationen dieser verschiedenen Quellen Fallstudien der jeweiligen Programme zu erstellen. Die Informationen, die wir dabei gezielt suchen sind solche über die Programme an sich; nicht über individuelle Studenten, Dozenten, Stakeholder, Anspruchsberechtigte oder Leiter der Programme.

Persönliche Informationen über die Studierenden

Name	
Geschlecht	
Alter	
Programm	
Qualifikation	
Wissenschaftlicher Bereich	
Berufsfeld	
Arbeitssituation: <ul style="list-style-type: none">- Beschäftigt (fest, flexibel)- Arbeitslos- Selbstständig- Unternehmer	
Erfahrung mit lebenslangem Lernen	
Beruflicher Werdegang	
Gründe für die Teilnahme an diesem Programm	

Entscheidungsprozess

1. Was sind Ihre Motivationen und Interessen, an diesem Programm teilzunehmen?
 - a. Generelle Kompetenzen erweitern
 - b. Erweiterung spezieller beruflicher Kompetenzen
 - c. Neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnen
 - d. Andere

2. Was waren Ihre Gründe dafür, speziell dieses Programm auszuwählen?
 - a. Thema des Programms
 - b. Qualität des Programms
 - c. Eigenschaften des Programms
 - d. Flexibilität
 - e. Unterstützung der Familie
 - f. Kosten
 - g. Finanzielle Unterstützung
 - h. Andere
 - i. Ich habe/hatte keine Wahl

3. Hat der Ort, wo das Programm stattfindet, Ihre Entscheidung beeinflusst?

4. Wie haben Sie von diesem Programm erfahren?

5. Standen alternative Programme zur Wahl?

6. Was sind Ihre Erwartungen an die Teilnahme in diesem Programm? Wir sind an Ihren generellen Erwartungen interessiert, aber besonders an den beruflichen.
 - a. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt
 - b. Berufliche Performance im aktuellen Arbeitsverhältnis verbessern (Beruf behalten)
 - c. Arbeitsplatz im selben Unternehmen wechseln (Professionelle Entwicklung)
 - d. Arbeitsorganisation im selben Arbeitsfeld wechseln (Professionelle Entwicklung)
 - e. Arbeitsfeld wechseln (Professionelle Entwicklung)
 - f. Andere

7. Gab es Faktoren, die Ihre Teilnahme an diesem oder anderen Programmen in Frage gestellt haben? Beispielsweise: Familiäre Verpflichtungen, berufliche Verpflichtungen, Arbeitssituation, Zeitaufwand für das Programm, Beschaffenheit des Programms, finanzielle Aspekte, etc.?

8. Verkörpert dieses Programm einen Teil Ihrer individuellen Bildungs- und Lernziele auf mittlere oder lange Sicht?
9. Hat die Universität oder eine andere Institution Beratung zum Thema lebenslanges Lernen angeboten?

10. Bekommen Sie finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an diesem Programm?

11. Welche Art von Programmen führt die Institution durch:
 - a. Dauer
 - b. Vollzeit oder Teilzeit
 - c. Anwesenheits- oder Fernunterricht / Blended Learning
 - d. Module oder komplette Programme
 - e. Generelle versus spezialisierte Orientierung (allgemeine Kompetenzen versus technische Kompetenzen, die auf ein spezifisches Berufsfeld zugeschnitten sind)
 - f. Sind praktische Phasen in der Arbeitsumgebung eingeschlossen
 - g. Zertifizierung (eigene Zertifikate oder offizielle ECTS-basierte Kreditierung)
 - h. Zulassungsvoraussetzungen (einschließlich spezielle Programme für Unternehmen oder Arbeitgeber aus der öffentlichen Verwaltung wie Kommunen, Ministerien, etc.)

11. Wer organisiert das Programm zusammen mit der Universität?
 - a. Unternehmen (öffentliche Verwaltungen eingeschlossen)
 - b. Öffentliche Institutionen die auf dem Arbeitsmarkt agieren
 - c. Branchenverbände
 - d. Gewerkschaften
 - e. Andere
 - f. Niemand

Zielgruppe

9. Wer gehört zur Zielgruppe des Programms?
10. Aus welchen Organisationen kommen die Teilnehmer?
11. Richtet sich das Programm an spezielle Gruppen oder ist es offen für individuelle Teilnehmer?
12. Könnten Sie uns einige Beispieldaten für die Zusammensetzung der Gruppe nennen? Wir interessieren uns besonders für die Altersstruktur der Teilnehmer und ob auch Studenten teilnehmen, die direkt von der Universität kommen, ohne viel berufliche Erfahrung.
13. Was sind Ihrer Meinung nach die Motive und Interessen der Personen, die an dem Programm teilnehmen? Sind Ihnen Unterschiede bezüglich des professionellen Hintergrunds der verschiedenen Studenten aufgefallen; z.B. junge Studenten ohne viel berufliche Erfahrung und Erwachsene Studenten mit viel beruflicher Erfahrung?
14. Haben die anderen Studenten eine mittel- oder langfristige Perspektive für Ihre berufliche Weiterentwicklung?
15. Gab es eine Auswahl der Studenten und, falls ja, welche Kriterien wurden angewandt?
16. Gab es eine Anerkennung von vorheriger Ausbildung oder Arbeitserfahrung?

Inhalt und Programmgestaltung

17. Was ist das Thema des Programms und was sind seine Ziele? Inwieweit geht das Programm auf Ihre speziellen Bedürfnisse als Teilnehmer ein, oder auf die Bedürfnisse Ihrer Arbeitgeber?
18. Was sind Ihre Erwartungen in Bezug auf den Beitrag, den das Programm zu den beruflichen Zielen oder zu den Arbeitsprozessen im beruflichen Leben der Teilnehmer leisten kann?
19. In welchem Ausmaß spielen nachhaltige Beschäftigung und Teilnahme am Arbeitsmarkt eine Rolle bei der Initiative, dieses spezielle Programm anzubieten?
20. Ist das Programm in irgendeiner Weise darauf ausgerichtet, Sie auf bestimmte Arbeitsphasen vorzubereiten oder Hindernisse / Probleme zu überwinden, von Chancen oder Innovationen in der Arbeitsumgebung zu profitieren und die Arbeitssituation bzw. Beschäftigungsfähigkeit angesichts solcher Umstände zu erhalten oder zu erweitern?
21. Ist die Programmgestaltung flexibel genug, um es in ihre familiäre, berufliche und soziale Situation einzugliedern?
22. In welchem Verhältnis wird in dem Programm Wert auf die Vermittlung von Wissen und auf die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen gelegt?
23. Abgesehen von der Weiterbildung – bietet das Programm weitere Dienstleistungen wie Beratung, Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu spezifischen beruflichen Informationen oder zu sozialen Netzwerken?
24. Beinhaltet das Programm den Studenten oder Arbeitgebern, von denen sie kommen, Beratungsservices zur beruflichen Weiterentwicklung?
25. Spielen die Teilnehmer eine active Rolle bei der Realisierung und Orientierung des Programms und ist dies ein systematischer Ansatz des Programms?
26. Spielen die Organisationen, aus denen die Studenten kommen, eine aktive Rolle bei der Bekanntmachung des Programms?
27. Welche Aktivitäten sind Teil des Lehr- und Lernprozesses?
28. Inwieweit orientiert sich das Programm an Ihrer aktuellen beruflichen Situation oder beeinflusst diese Situation?
29. Inwiefern geht das Programm auf Arbeitspraktiken, Arbeitskollegen der Teilnehmer, oder auf ihre Arbeitgeber als solche ein?

30. In welcher Weise erlaubt bzw. Unterstützt das Programm die Verwirklichung individueller Lernziele oder Formen von selbstbezogenem und selbstreguliertem Lernen?

Dozenten / Lehrende

31. Welche Arten von Dozenten arbeiten in dem Programm?
32. Haben die Dozenten / Lehrende des Programms Ihre Erwartungen erfüllt?
33. Wie wird das Programm unterrichtet? Basiert es eher auf rezeptivem Lernen, oder wird, im Gegenteil dazu, die aktive Teilnahme der Studierenden angeregt? In welcher Weise werden die Teilnehmer zur aktiven Teilnahme angeregt?
34. Ist irgendeine Form von praktischer Anwendung oder praktischer Forschung Teil des Programms?
35. Verfügt das Programm über Mechanismen, um über die Qualität des Programms mit anderen Studenten, Dozenten und mit den Programmverantwortlichen zu diskutieren?
36. Wie sind Betreuung, Anleitung, oder andere Formen der Unterstützung für die Teilnehmer in ihrem Arbeits-/Lernprozess arrangiert?

Evaluation des Programms

37. Wie sind Qualitätsentwicklung, -kontrolle und –gewährleistung arrangiert? Bewerten die Teilnehmer und Zielgruppen des Programms das Programm in irgendeiner Form während seines Verlaufs?
38. Inwieweit ist Inhalt des Programms fix für alle weiteren Programme?
39. Welche Ihrer Erwartungen an das Programm haben sich erfüllt, welche nicht?
40. Was sind Ihre Erfahrungen mit dem Programm? Was sehen Sie als Stärken, Schwächen, Herausforderungen, Hindernisse, oder ungelöste Probleme an?
41. War die Gruppenzusammensetzung so, wie Sie erwartet hatten? Welche Art von Studenten hat teilgenommen?
42. In welcher Art und Weise war das Weiterbildungsprogramm für die erwachsenen Teilnehmer hilfreich, z.B.: bei der Entwicklung von technischen Kompetenzen, Selbstbewusstsein, beruflicher oder sozialer Beziehungen, beruflicher Möglichkeiten, Lebensqualität, etc.?
43. Was haben Sie durch die Teilnahme an diesem Programm gelernt? Hatte die Arbeit in diesem Programm einen Einfluss auf Ihren Beruf?

44. Was wäre Ihre Empfehlung für dieses Programm? Was wäre Ihre Empfehlung für diejenigen, die ähnliche Programme organisieren wollen?
45. Welche Erfahrungen haben sie im Hinblick auf ihre Teilnahme an anderen Programmen gemacht?

Evaluation der Institution

46. Was waren Ihre Erwartungen an die Institution und inwieweit wurden diese erfüllt? Was sehen Sie als deren Stärken und Schwächen?
47. Abgesehen von dem Programm, an dem Sie teilgenommen haben – welcher Qualität sind die anderen Leistungen, die die Institution anbietet?

Persönliche Erfahrung mit lebenslangem Lernen

Allgemein

48. Was ist die aktuelle Rolle, die die Universität in lebenslanger Weiterbildung spielt und was sollte in Zukunft ihre Rolle sein?
49. Was sind die Stärken und Schwächen der Universitäten, wenn es darum geht, ihre Rolle im Bereich der lebenslangen Weiterbildung auszubauen?