

Philipp Gunkel

**Corporate eLearning und Persistenz. Zum
Teilnahmeverhalten von Lernenden im
Rahmen digitalisierter, betrieblicher
Weiterbildung**

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2019 GRIN Verlag
ISBN: 9783346023162

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/498913>

Philipp Gunkel

Corporate eLearning und Persistenz. Zum Teilnahmeverhalten von Lernenden im Rahmen digitalisierter, betrieblicher Weiterbildung

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Abstract

Neue Medien werden im Zuge der Digitalisierung und in Anbetracht beruflicher Bildungsprozesse zu relevanten Instrumenten bei der Gestaltung innovativer Lehr-/Lernszenarien. Die in diesem Zusammenhang initiierten, selbstorganisierten Lernprozesse offenbaren hinsichtlich der Persistenz der TeilnehmerInnen indes häufig Probleme – die Drop-out- bzw. Abbruchquoten sind entsprechend hoch. Im Kontext der Erwachsenenbildung, genauer dem Corporate eLearning, werden in der vorliegenden Arbeit einschlägige Theorien und Praxisreferenzen für die Schnittmenge des Teilnahmeverhaltens der LernerInnen in der digitalisierten, betrieblichen Weiterbildung diskutiert. Die diesbezüglichen Ergebnisse und eine darauf aufbauende, quantitativ ausgerichtete Datenerhebung zeigen auf, dass die Zielgruppe signifikante Wechselbeziehungen individueller metakognitiver Prozesse und sozioökonomisch-bildungspolitischer Rahmenbedingungen aufweist und dass es für eine kontinuierliche Teilnahme der Beachtung einer Vielzahl an Einflussfaktoren bedarf. Darüber hinaus zeigte sich, dass es nicht der physischen Anwesenheit einer Lehrperson bedarf, um die Persistenz seitens der LernerInnen zu steigern und dass sich das Design des Lernarrangements an den Theorien multimedialen Lernens orientieren sollte. Vier aus der Theorie abgeleitete Indikatoren führen zu diesen Erkenntnissen. Aufgrund einer vergleichsweise kleinen Stichprobe sollten die Ergebnisse jedoch nicht ohne weiterführende Untersuchungen generalisiert werden.

Persistence has been an educational dilemma for as long as students have been around in digital learning environments in K-12 and Higher Education. However, the discussion about the learners' ability to persist may also be extended to more specific educational settings, like Corporate eLearning. This contribution reports on proven theories and empirical evidence related to learners' persistence in corporate settings. Results of a literature review and a quantitative inquiry based on multiple papers' findings indicate that there is a significant correlation between the learners' metacognition and socio-economic as well as political constraints. Numerous variables affect persistence and instructional designers have to make sure to pay attention to all of them simultaneously. It was also found that there is no significant correlation between learners' persistence and the teacher's physical presence. The study proposes additional findings that may provide clarity to the impact of cognitive theories of multimedia learning on persistence. Four given indicators reveal significant data in terms of the reported results. However, because of a small sample size, the findings shouldn't be generalized without further research.

Schlagwörter: Digitalisierung, Betriebliche Weiterbildung, Persistenz, Teilnahmeverhalten

Keywords: Corporate eLearning, Higher Education, Persistence, Drop-out

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
1 Einleitung	01
2 Theoretische Kontextualisierung – Corporate eLearning und Persistenz in der Bildungswissenschaft	05
2.1 Literaturanalyse und quantitative Forschung.....	05
2.2 Wissenschaftstheoretisches Paradigma.....	06
2.2.1 Bildung – Digitalisierung – Neue Medien.....	06
2.2.2 Bildungswissenschaften und Interdisziplinarität.....	09
2.2.3 Bildungswissenschaftliche Parameter.....	10
2.2.4 Bildungstheoretische Einordnung.....	12
2.2.5 Lerntheoretische Einordnung.....	12
2.3 Corporate eLearning.....	15
2.3.1 Erwachsenenbildung und Beruf.....	15
2.3.2 Educational Technology.....	16
2.3.3 Konstruktivismus - Konnektivismus - Pragmatismus.....	17
2.3.4 Multimediales Lernen.....	18
2.3.5 Funktionen und Motive.....	20
2.3.6 Kritischer Diskurs medialen Lehrens und Lernens.....	22
2.4 Persistenz.....	24
2.4.1 Kontextualisierung des Terminus Persistenz.....	24
2.4.2 Persistenz und Motivation.....	25
2.4.3 Adult Persistence in Learning Model (APIL).....	27
2.4.4 Kritischer Diskurs der theoretischen Bezüge.....	29
2.5 Digitalisierte Lernszenarien und Persistenz.....	30
2.5.1 Bildungswissenschaftlich relevante Konstrukte.....	31
2.5.2 Persistence Model for Online Student Retention.....	32
2.5.3 Factors Associated with Student Persistence.....	33
2.5.4 Pedagogical Variation Model.....	34
2.5.5 Digitalisierte Weiterbildung und Persistenz.....	35
2.5.6 Kritischer Diskurs der theoretischen Bezüge.....	36
2.6 Corporate eLearning und Persistenz – ein theoriebasiertes Zwischenfazit.....	38

3	Corporate eLearning und Persistenz – der aktuelle Stand der Forschung	43
3.1	Studie 1 - Online-Persistenz und Motivation.....	45
3.2	Studie 2 - Corporate eLearning in einem Lebensmittelkonzern.....	46
3.3	Studie 3 - Corporate eLearning im Business- und Finanzsektor.....	48
3.4	Studie 4 - Corporate eLearning in einem Elektro-Konzern.....	50
3.5	Studie 5 - Postsecondary Education und eLearning.....	51
3.6	Wissenschaftliche Verortung der Ergebnisse.....	53
3.7	Kritischer Diskurs der Studien.....	55
3.8	Corporate eLearning und Persistenz – ein theoriebasiertes und praxisbezogenes Zwischenfazit.....	60
4	Forschungsdesiderate	64
5	Corporate eLearning und Persistenz – eine empirische Untersuchung	66
5.1	Forschungsmethode.....	66
5.2	Konzipierung der Datenerhebung.....	67
5.2.1	Zielgruppenspezifika.....	67
5.2.2	Objektivität, Reliabilität, Validität.....	67
5.3	Operationalisierung.....	68
5.4	Technische Umsetzung.....	70
5.5	Durchführung der Befragung.....	71
5.6	Ergebnispräsentation.....	71
5.7	Interpretation und wissenschaftliche Verortung der Ergebnisse.....	72
6	Kritischer Diskurs – Diskussion der Untersuchung	80
6.1	Diskussion von Operationalisierung und Evaluation.....	80
6.2	Diskussion der Ergebnisse im wissenschaftlichen Kontext.....	84
7	Fazit und Ausblick	88
	Literaturverzeichnis	VII
	Anhang	XXVIII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf Persistenz: Makroebene (Bildungswissenschaftlicher Zugang).....	30
Abbildung 2: Einflussfaktoren auf Persistenz: Mesoebene (Digitalisierte Weiterbildung und Persistenz).....	41
Abbildung 3: Illustrative Darstellung des Prozesses zur Identifizierung Persistenz-fördernder Faktoren im Corporate eLearning.....	42
Abbildung 4: Einflussfaktoren auf Persistenz: Mikroebene (Corporate eLearning und Persistenz).....	61
Abbildung 5: Persistenz-Modell für die Anwendung im Corporate eLearning.....	63
Abbildung 6: Eingrenzung des Merkmalsbereiches von Persistenz.....	69
Abbildung 7: Theoriebegriff / Dimension / Indikatoren des Fragebogens.....	70

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bildungswissenschaftliche Parameter.....	11
Tabelle 2:	Funktionen und Motive digitaler Lehr-/Lernmedien im Corporate eLearning.....	22
Tabelle 3:	Vergleichende Übersicht von Theorie und Methodik der verwendeten Praxisbezüge.....	58
Tabelle 4:	Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung.....	72
Tabelle 5:	Detaillierte Befragungsergebnisse – Indikator 1.....	73
Tabelle 6:	Detaillierte Befragungsergebnisse – Indikator 2.....	74
Tabelle 7:	Detaillierte Befragungsergebnisse – Indikator 3.....	75
Tabelle 8:	Detaillierte Befragungsergebnisse – Indikator 4.....	76

1 Einleitung

„Whether it is the teacher or the students, persistence is key to remaining engaged in a task and working toward attaining the goal“ (Smith, 2015, S. 350).

Die Digitalisierung hält Einzug in sämtliche Bereiche unserer Gesellschaft (Volkens & Anderson, 2018, S. 26). An der Schnittmenge von *Bildung*, *Arbeit* und *Beruf* entwickeln sich dabei komplexe Dynamiken, die ein technologieorientiertes Umdenken aller beteiligten Akteure erfordern (Bildungsspiegel, 2017, o.S.; Dräger & Müller-Eiselt, 2018, S. 7f.).

Zusätzlich erhöht der Fachkräftemangel, ein aktuell viel diskutiertes Phänomen (Beck, 2014, S. 1f.) und Problem für die deutsche Wirtschaft (Arnold, Hillerich-Sigg, & Nolte, 2017, S. 109; Gerstenmaier & Mandl, 2018, S. 224), die Nachfrage an fachkundigen Angestellten und qualitativ hochwertigen Bildungsangeboten (Arnold, 2018, S. 17ff.). Fehlendes oder nicht adäquat aus- bzw. weitergebildetes Personal und komplexe Globalisierungsprozesse erhöhen sowohl Handlungsbedarfe als auch den Leistungsdruck für die national ansässigen Unternehmen stetig (Koch, 2017, S. 101) und es ist offenkundig, wie wichtig nicht zuletzt bestens ausgebildete Angestellte für ein Unternehmen sind, um eine hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten und konkurrenzfähig zu bleiben (Treumann, Ganguin, & Arens, 2012, S. 90). Betriebliche Bildungsarrangements erfahren daher eine Steigerung in ihrer Wertschätzung, sowohl seitens der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen (Anderson, 2018, S. 18; Arnold, 2018, S. 1; Reinmann-Rothmeier & Mandl, 1993, S. 235). Man hat erkannt, dass handlungsfähiges und fachkundiges Personal unersetzlich für den Erfolg eines Unternehmens geworden ist (Arnold, 2018, S. 17; Eberspächer, 2003, S. 1). Auch durch die Etablierung der Wissensgesellschaft (Meister, 2004, S. 9; Müller & Stravoravdis, 2007, S. 9; Schiersmann, 2007, S. 17f.; Tippelt & von Hippel, 2010, S. 9) wird der Faktor der Importanz von Bildung weiter verstärkt und gesellschaftlich entsprechend nachgefragt (Konegen-Grenier, Lang, Placke, & Winde, 2014, S. 117).

Der hohe Konkurrenzdruck unter den Unternehmen zwingt die Akteure ständig dazu, sämtliche interne Prozesshaftigkeiten zu optimieren. Digitalisierte Weiterbildungen, auch als *Corporate eLearning* bezeichnet, können Unternehmern dabei bildungsbezogene Wettbewerbsvorteile eröffnen, da die Effizienz gesteigert, Kosten gesenkt und Kollaborationen gefördert werden können (Erkens, 2005, S. 38f.; Keller, 2008, S. 12).

Um dem Fachkräftemangel dabei entgegenzuwirken bedarf es grundsätzlich und primär einer qualitativ hochwertigen Grundausbildung der potentiellen ArbeitnehmerInnen (Arnold, Hillerich-Sigg, & Nolte, 2017, S. 114). Doch auch im Rahmen betrieblicher Weiterbildungen kann die Kompetenz von Angestellten wirkungsvoll gesteigert werden (von Rosenstiel, 2018, S. 1359). Insbesondere der Einsatz digitaler Medien kann bei einer fundierten und professionellen Implementation dafür sorgen, dass die LernerInnen eine bisher ungeahnte Steigerung ihres arbeitsplatzrelevanten Wissens und ihrer Fertigkeiten erfahren (Gor-

niak, Petzoldt, Schäfer, Wessels, Rudolf, & Bergmann, 2011, S. 67; Leybold, 2017, o. S.). *Neue Medien, Social Software* oder *digitales Lehren und Lernen* – gesellschaftlich vieldiskutiert sind auch diese Termini und die Handlungsfelder, die sie beeinflussen (Ebner & Schön, 2013; Meier, 2006; Riekhof & Schüle, 2002). Im Kontext von Bildung hat man die Vor- und Nachteile des eLearnings längst erkannt, erforscht und über Einsatzmöglichkeiten debattiert. Wie Bergner (2017, S. 123) feststellt, und um damit den wissenschaftlichen Konsens über die adäquate Verwendung neuer Lehrtechnologien abzubilden, ist jedoch nicht allein der Einsatz von Technologie die Voraussetzung für erfolgreiches eLearning, sondern ebenso eine wissenschaftlich fundierte Planung und Aufbereitung im Vorfeld (Ravanelli & Serina, 2014, S. 1778). Digitale Lehrmedien können Bildungsarrangements bereichern, jedoch muss ein Einsatz kritisch beleuchtet und professionell aufbereitet werden. Zum Beispiel und im Besonderen kann die Variable der Motivation inklusive aller diesbezüglich relevanten Aspekte beim Einsatz digitaler Lehr-/Lernmedien eine entscheidende Rolle spielen (Gedera, Williams, & Wright, 2015, S. 14). Motivation kann stark mit dem Lernerfolg (Dresel & Lämmle, 2017, S. 81ff.) sowie einer erfolgreichen Gestaltung des Lernprozesses (Buddenberg, 2007, S. 195) korrelieren. Das Teilnahmeverhalten Lernender, als einem Aspekt motivationaler Prozesshaftigkeiten, wird im Rahmen dieser Untersuchung von weitreichender Bedeutung sein, wie nachfolgend verdeutlicht wird.

Um dafür zu sorgen, dass der Lernerfolg der TeilnehmerInnen eines Kurses möglichst optimal ausfällt, ist es eine der elementarsten Voraussetzungen, dass sich das Teilnahmeverhalten der Weiterzubildenden, die *Persistenz*, insofern angemessen gestaltet, als dass das Ausmaß der Anwesenheit eine entsprechend solide Grundlage für das Erreichen des angestrebten Zieles darstellt (Schulmeister, 2015, S. 12ff.; Smith, 2015, S. 350). Persistenz ist die Voraussetzung dafür, erfolgreich zu lernen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu optimieren und sich als Individuum zusätzliche Chancen für die eigene Weiterentwicklung offenzuhalten (Wheatley, 2002, S. 3). Neben einer adäquaten inhaltlichen Kursgestaltung ist es somit von immenser Bedeutung, eine beständige Teilnahme der partizipierenden Lernenden an Weiterbildungsangeboten sicherzustellen. Wie die Forschung zeigt (Hart, 2012, S. 35ff.), besteht darin ein überaus beachtenswertes Problem im Hinblick auf die Erfolgsaussichten sämtlicher Veranstaltungen, wobei die etwaigen Gründe verschiedenster Art sind. Diverse empirische Untersuchungen postulieren an der Schnittstelle von eLearning und Erwachsenenbildung hohe Abbruchquoten für die diesbezüglichen Kurse (Khalil & Ebner, 2014, S. 1307; Martinez, 2003, S. 1; Thomas, Morin, & Ly, 2014, S. 1797; Tyler-Smith, 2006, S. 73). Entsprechende Lösungsansätze, um dem Problem zu begegnen, sind aktuell nur unzureichend vorhanden (Martin, 2015, S. 1097; Thomas, Morin, & Ly, 2014, S. 1797). Dabei ist Persistenz ein bildungstypisches Dilemma, welches Lehrende in traditionellen Lehrarrangements betrifft und in Anbetracht der Entwicklung und des Einsatzes digitalen Lehrens und Lernens mehr denn je von Relevanz zu sein scheint (Cavill & Finley, 2012, S. 245).

Die Konstrukte *Arbeit, Bildung, Beruf* und *Digitalisierung* eröffnen in ihrer Kombination ein Handlungsfeld, welches in seinen Kausalitäten bisher kaum erforscht wurde (Martin, 2015, S. 1097). Corporate eLearning und Persistenz – Termini, die in ihrer gegenseitigen Wechselwirkung von besonderer Bedeutung für Arbeitsprozesse der Zukunft zu sein scheinen. Zum einen hat man erkannt, dass digitalisierte Lernformen die Zukunft betrieblicher Bildung sind (Anderson, 2018, S. 17f.), zum anderen jedoch herrscht Einigkeit darüber, dass eLearning als solches bisher nicht ausreichend akzeptiert wird (Dixon & Overton, 2017, S. 5; Koch, Heidemann, & Zumbeck, 2004, S. 5; Volkens & Anderson, 2018, S. 25f.). Es gilt also für die Zukunft eine Lösung zu finden, wie man digitalisierte Lehr-/Lernarrangements derart gestaltet, dass die Akzeptanz seitens der Akteure und insbesondere die Persistenz der LernerInnen als eines der grundlegendsten Elemente für den Erfolg von Corporate eLearning gesteigert werden. An der Schnittstelle von Corporate eLearning und Persistenz ergibt sich also eine beachtenswerte *Forschungslücke*. Zwar existieren sowohl Untersuchungen zum Teilnahmeverhalten Lernender für den Bereich des eLearnings im Allgemeinen als auch Forschungen im Rahmen herkömmlicher Erwachsenenbildung (Präsenzlehre), jedoch gibt es keine relevanten Erkenntnisse für den Bereich der betrieblichen, digitalisierten Weiterbildung (Martin, 2015, S. 1097). Die Forschungslücke betrifft den internationalen Forschungsraum und intensiviert bzw. vergrößert sich für den Bereich der nationalen respektive deutschsprachigen, bildungswissenschaftlich orientierten Forschung. Mithilfe verschiedenster Ansätze, d.h. Theorien zu Persistenz im eLearning als auch in der Erwachsenenbildung und der betrieblichen Bildung wird es bedeutend sein, die jeweils charakteristischen Kausalzusammenhänge zu identifizieren, zu kombinieren und hinsichtlich der Schnittmenge von Corporate eLearning und Persistenz auf einen gemeinsamen Konsens zusammenzuführen. Die vorliegende Arbeit kann bei einer erfolgreichen und vor allem praxisrelevanten bzw. praxisnahen Generierung von Ergebnissen in zweifacher Hinsicht einen bedeutenden Beitrag leisten. Zum einen würde eine für innovativ aufgestellte und auf digitalisierte Lernformen sensibilisierte Unternehmen gewinnbringende Handlungsanweisung entstehen, die den Erfolg von Corporate eLearning optimieren kann und zum anderen würde ein wissenschaftlicher Beitrag für ein relativ junges Handlungsfeld geleistet werden. In der Formulierung dieser beiden Aspekte liegt zugleich das Forschungsinteresse der Untersuchung begründet.

Die vorliegende Arbeit diskutiert, vor dem Hintergrund des angesprochenen Forschungsdesiderats und der potentiell bedeutenden Rolle, die digitalisierte, betriebliche Weiterbildungen künftig einnehmen könnten, Persistenz im Rahmen von Corporate eLearning, identifiziert entsprechend relevante Einflussfaktoren und wird, aufbauend auf aktuellen Erkenntnissen zum Thema, eine empirische Untersuchung konzipieren, durchführen und evaluieren, um relevante Ergebnisse aus der Praxis liefern zu können. Ziel dieses Beitrags ist es somit, auf Basis einer Erörterung bildungswissenschaftlicher Grundlagen zum Thema Persistenz und Corporate eLearning, dem Einbezug anerkannter Theorien und Modelle sowie der Beachtung aktueller Forschungen, relevante Erkenntnisse für ein bisher kaum erforschtes

Handlungsfeld zu erlangen, auszuwerten und letztlich kritisch zu hinterfragen. Forschungsanleitend ist dabei die folgende Fragestellung: *Welche Einflussfaktoren tragen dazu bei, die Persistenz Lernender im Rahmen von Corporate eLearning zu fördern und eine potentiell hohe Abbruchquote in diesem Kontext zu senken?*

Zur Klärung der zentralen Forschungsfrage ist die Arbeit wie folgt strukturiert worden. Auf abstrakter Ebene ist zunächst in drei wesentliche Prozesshaftigkeiten zu unterscheiden. Auf Basis (1) allgemein-bildungswissenschaftlicher Parameter wird es darum gehen, diese entlang der Termini Corporate eLearning und Persistenz zu schärfen, um entsprechend relevante Gegenstandsbereiche zu identifizieren. Dieses Vorgehen impliziert den Einbezug einschlägiger Theorien und aktueller, relevanter Untersuchungen. (2) Weiterführend wird mithilfe der so gewonnenen Erkenntnisse der empirische Teil konzipiert. (3) Abschließend werden Parallelen und Unterschiede von Theorie und Praxis kritisch gegenübergestellt.

Um diese wesentlichen Prozesshaftigkeiten in der beschriebenen Art und Weise umzusetzen, erfolgt zunächst die entsprechende Theoriediskussion (Kapitel 2), um eine wissenschaftliche Basis für die Erarbeitung der Thematik zu schaffen. Diverse Schlagworte und Fachbegriffe sind bereits an dieser Stelle der Arbeit gefallen, welche es zu definieren und einzuordnen gilt (Kapitel 2.2.1). Des Weiteren erfolgt eine wissenschaftstheoretische Einordnung des Gegenstandsbereiches, wobei der Fokus auf einer genuin bildungswissenschaftlichen Betrachtungsweise liegt (Kapitel 2.2.2 und 2.2.3). Anschließend werden die Kernelemente der Untersuchung, genauer die Termini Corporate eLearning (Kapitel 2.3) und Persistenz (Kapitel 2.4) diskutiert. Als Konsens gilt es, hinsichtlich des Forschungsinteresses der vorliegenden Arbeit die Schnittmenge der Konstrukte Corporate eLearning und Persistenz zu definieren (Kapitel 2.5). Im dritten Kapitel der Arbeit schließlich folgt die Darstellung des aktuellen Forschungsstandes. Das Ziel der Theoriediskussion sowie der Erörterung der praktischen Bezüge ist die Synthese eines komplexen Persistenzmodells (Kapitel 3.8), welches die Grundlage für eine praktische Anwendung im Handlungsfeld des Corporate eLearning bilden wird. Auf Basis der Literaturrecherche sollen die oben bereits angedeuteten Forschungsdesiderate für das Handlungsfeld *Corporate eLearning und Persistenz* geschärft und erörtert werden (Kapitel 4). Darauf aufbauend wird die empirische Untersuchung konstruiert, durchgeführt und evaluiert werden (Kapitel 5). Die Forschung wird sich dabei eines quantitativen Designs bedienen (Kapitel 5.1). Im Anschluss gilt es, das Vorgehen und die Resultate kritisch zu hinterfragen, um etwaige Optimierungspotentiale zu identifizieren und um die gesamte Untersuchung im wissenschaftlichen Diskurs zu verorten bzw. Parallelen und Widersprüche zu diskutieren (Kapitel 6). Abschließend sollen die Forschungsfrage ganzheitlich beantwortet und ein Ausblick für weitere Forschungen gegeben werden (Kapitel 7).

2 Theoretische Kontextualisierung – Corporate eLearning und Persistenz in der Bildungswissenschaft

Der Theorieteil beginnt in Abschnitt 2.2 mit der wissenschaftstheoretischen Kontextualisierung der Thematik bei einer Fokussierung des bildungswissenschaftlichen Paradigmas. Dies impliziert neben der Definition zentraler Begrifflichkeiten auch die Diskussion aller relevanten Bildungs- und Lerntheorien sowie das Aufzeigen interdisziplinärer Bezüge. In den darauffolgenden Abschnitten wird die Theoriediskussion bezüglich der Gegenstandsbereiche *Corporate eLearning* (Kapitel 2.3) und *Persistenz* (Kapitel 2.4) als den zentralen Konstrukten der vorliegenden Untersuchung stattfinden. Auf Grundlage der Auseinandersetzung mit einschlägigen, wissenschaftlichen Bezügen wird die Synthese eines Modells für die Beurteilung von Persistenz im Rahmen von Corporate eLearning angestrebt (Kapitel 2.5 und 2.6).

2.1 Literaturanalyse und quantitative Forschung

Bevor die theoretischen Vorüberlegungen jedoch im Detail diskutiert werden, soll kurz die Methodik der vorliegenden Untersuchung skizziert werden. Der theoretische Zugriff auf die Thematik erfolgt mittels der Diskussion mehrerer Theorien und Modelle sowie deren Verortung im Handlungsfeld der Bildungswissenschaften. Die Eignung der entsprechenden Theorien wird dabei jeweils kritisch diskutiert. Als Forschungsmethode dient demzufolge zunächst die Literaturanalyse, wie beispielsweise im Beitrag von Webster und Watson (2002, S. 13ff.) beschrieben, mit einer anschließenden Applikation der Erkenntnisse im Rahmen einer empirischen Untersuchung (Kapitel 5). Die Literaturanalyse als Methode erlaubt das Auffinden und die Integration der einflussreichsten Informationen in den Forschungsprozess (Baumeister, 2013, p. 131). Weiterhin ist das Vorgehen im Rahmen einer Literaturanalyse vor dem Hintergrund der Entwicklung und Synthese eines komplexen Modells, im Falle der vorliegenden Untersuchung eines Persistenz-Modells, ein äußerst praktikabler Ansatz (Webster & Watson, 2002, p. 19), weshalb sich die Methodik für das Vorhaben der vorliegenden Untersuchung besonders eignet, da aktuell kein Persistenz-Modell für den Gegenstandsbereich des Corporate eLearning existiert.

Für die Evaluation der in Kapitel 5 thematisierten empirischen Studie zum Thema wird dann ein quantitatives Forschungsdesign die Grundlage bilden. Dazu werden standardisierte Fragebögen konzipiert und praktisch angewandt (Kapitel 5.1). Quantitative Verfahren ermöglichen ein effektives Erfassen und Auswerten größerer Datenmengen. Somit kann eine hohe Objektivität der Ergebnisse gewährleistet werden (Bortz & Döring, 2003, S. 6), was im Zusammenhang mit subjektiv-akzentuierten Variablen wie Motivation oder Persistenz von Vorteil ist (Becker, 2018, o.S.). Ein diesbezüglicher Trend spiegelt sich auch in anderen wissenschaftlichen Beiträgen wieder, denn trotz des Faktes, dass verhaltensbestimmende Aspekte wie bspw. motivationale Einflüsse im Laufe der Forschungsgeschichte und aufgrund der Subjektbezogenheit tendenziell vorrangig qualitativ gemessen wurden, zeichnet sich bei