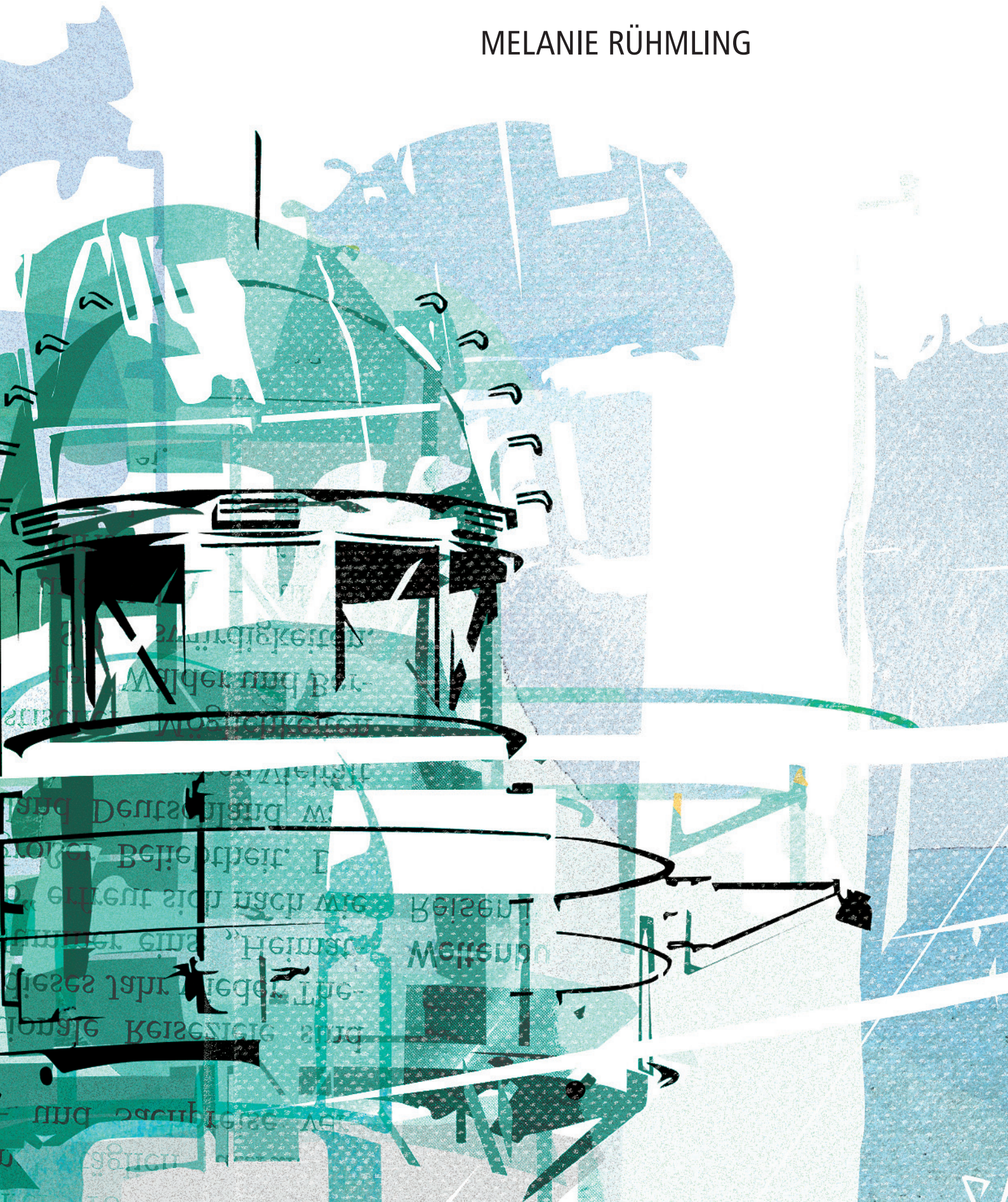


EVALUATION

MELANIE RÜHMLING



Einleitung

Der Vorgang der Evaluation ist so alt wie die Menschheit selbst und ins alltägliche Handeln integriert. Wenn jemand überprüft, ob das Mittag schmeckt oder ob jene Straße auch befahrbar ist, dann führt er eine Evaluation durch. Es werden Informationen gesammelt, bewertet, um letztlich eine Entscheidung zu treffen. Was allerdings die Evaluation im Kontext von Bildungsangeboten von einer Evaluation im Alltagshandeln unterscheidet, ist die Verwendung von systematischen, nachvollziehbaren Verfahren sowie empirischen Methoden zur Informationsgewinnung.

Eine präzise, einheitliche Definition von Evaluation ist in der deutschsprachigen Literatur nicht zu finden, es wird jeweils ein anderer Schwerpunkt gesetzt. Wenn es, wie in diesem Artikel, um die Qualität eines spezifischen Profils eines Bildungsangebots geht, dann ist folgende Definition relevant:

EVALUATION meint:

- »Das methodische Erfassen und
- das begründete Bewerten von Prozessen und Ergebnissen und
- besseres Verstehen und Gestalten einer Praxis-Maßnahme im Bildungsbereich durch Wirkungskontrolle, Steuerung und Reflexion« (Reischmann 2002, S. 18).

Eine Evaluation wird zunächst assoziiert mit „Kontrolle“ oder „Bewertung“ oder „Erfolgsmessung“. Dies löst – verständlicherweise – zunächst bei den Verantwortlichen des Bildungsangebots ein gewisses Distanzungsverhalten aus. Gründe dafür sind Angst vor einem schlechten Ergebnis oder vor Kritik, Angst vor den Konsequenzen oder zu viel Arbeitsaufwand. Dabei stehen bei einer Evaluation von Bildungsmaßnahmen weder die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch die Lehrenden

oder die Planerinnen und Planer im Mittelpunkt, sondern das Bildungsangebot. Schließlich bleibt ohne eine Evaluation offen, ob das Angebot die gewünschte Wirkung bringt bzw. ob, wie und wo Korrekturen nötig sind.

Evaluationen können sowohl formativ (aktiv-gestaltend, prozessorientiert, konstruktiv, kommunikationsfördernd) als auch summativ (zusammenfassend, bilanzierend, ergebnisorientiert) angelegt sein. Entscheidend ist, auf welche Phase des Programms sich die Evaluation bezieht und welche Analyseperspektive eingenommen werden soll.

FUNKTIONEN EINER EVALUATION

SUMMATIVE FUNKTION

Am Ende eines Angebots wird der Erfolg als Ergebnis festgehalten. Dies dient zum besseren Verständnis und zur besseren Verwendung der Inhalte des Bildungsangebots. Die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit wird bestimmt. Die Berichterstattung erfolgt in der Regel nach Abschluss, allerdings noch vor relevanten Entscheidungen.

FORMATIVE FUNKTION

Die Evaluation dient dem Prozess der Gestaltung des Bildungsangebots als Informationsquelle. Der aktuelle Stand wird erfasst, Durchführungsprozesse werden beobachtet und es werden Änderungen des laufenden Bildungsangebots ermöglicht. Einzelne, am Programmablauf Beteiligte, erhalten so recht kurzfristig ein Feedback. Ferner ist diese Art von Evaluation auch dann sinnvoll, wenn aufgrund eines zu erwartenden Personalwechsels bestimmte Prozesse sichtbar gemacht werden sollen.

Eine Evaluation macht auch dann Sinn, wenn vor dem Hintergrund einer didaktischen Perspektive ein Denk- und Reflexionsprozess über das Angebot angestrebt wird. Didaktische Zusammenhänge des Bildungsangebots können so näher betrachtet werden (vgl. Reischmann 2002, S. 34 ff.).

Eine Erfassung und Bewertung eines entsprechenden Bildungsangebots ist für unterschiedliche Zielgruppen von Interesse. So wird dem Lernenden der Erfolg zurückgemeldet, die Kursleiterin oder der Kursleiter kann Entscheidungen begründen und didaktische Vorgehens-

weisen modifizieren. Die Bildungsmaßnahme kann der Öffentlichkeit gegenüber legitimiert werden. Es wird also ein Maßstab gesetzt, mit deren Hilfe Bildungsangebote verbessert und weiterentwickelt werden können. Vor dem Hintergrund der empirischen Kontrolle, welche auf wissenschaftlich fundierten Theorien aufbaut, wird der Vorwurf der intuitiven Konstruktion des Bildungsangebots aus dem Weg geräumt.

Generell können vier miteinander verbundene Evaluationsziele angestrebt werden:

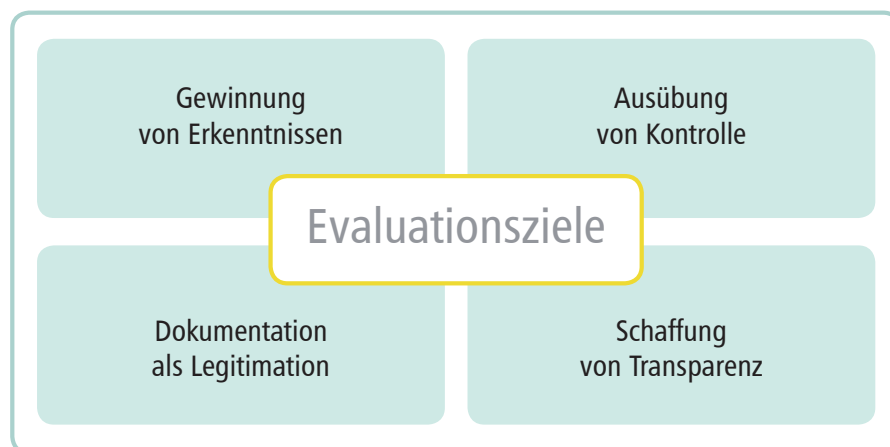


Abbildung 25: Schaubild Evaluationsziele, vgl. Stockmann 2002, S. 3

Die Abbildung macht deutlich: »Evaluation mischt sich ein, denn sie will/soll Folgen haben.« (Reischmann 2002, S. 27). Die Skepsis vorhandener Akteurinnen und Akteure des Bildungsangebots gegenüber Evaluationen kann durch den folgenden Beitrag nicht gänzlich aufgehoben werden. Dennoch, Evaluation bietet die Möglichkeit, sich mit dem Bildungsangebot produktiv-kritisch auseinanderzusetzen – evaluiert wird das Programm,

nicht die Personen! Dieser Artikel beschreibt zunächst ein grundlegendes Standardverfahren einer Evaluation. Im zweiten Teil wird unter der Berücksichtigung von tatsächlich zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie vor dem Hintergrund eines sehr kondensierten Erfahrungsschatzes die praktische Vorgehensweise einer Evaluation eines Bildungsangebots vorgestellt.



LITERATURTIPP

weitere Informationen zu Funktionen und Zielen von Evaluation im Kontext von Qualitätsmanagement in diesem Band:

- Schiemann, Sara; Dahlmann, Katja: Qualitätsmanagement

Vorgehensweise einer Evaluation

Für die Evaluation einer Bildungsmaßnahme werden generell die gleichen Vorbereitungen getroffen, wie sie bei empirischen Untersuchungen auch zu finden sind. Hinzukommt allerdings, dass die Aktivitäten der Evaluation genauestens mit der Durchführung der Bildungsmaßnahme abgestimmt werden müssen. Dies ist dann besonders wichtig, wenn mehrere Erhebungszeitpunkte mit der gleichen Zielgruppe festgelegt werden. Damit

die Abstimmung funktioniert, kann es von Vorteil sein, dass sich die Evaluatorin bzw. der Evaluator auch an der Planung des Bildungsangebots beteiligt. Dem prototypischen Verlauf einer Evaluation ist in der Praxis nur schwer zu folgen. Entscheidend für die Entwicklung, Umsetzung und Durchführung der Evaluation sind die zur Verfügung stehenden Ressourcen (Personal, Zeitkontingente, Sachmittel etc.).



LITERATURTIPP

Vor dem Hintergrund der Professionalisierung der Evaluationsforschung wurde Ende der 70er Jahre in den USA eine Reihe von Kriterien erfasst, mit denen die Qualität von Evaluationen gesichert werden soll. Jene Standards dienen auch der Deutschen Gesellschaft für Evaluation als Vorbild. Sie richten sich sowohl an Auftraggeberinnen und Auftraggeber als auch Evaluierende. Die Standards bieten einen Überblick, wie eine Evaluation zu erfolgen hat und welche Kriterien als Maßstab heranzuziehen sind. Diese sind einzusehen unter: <http://www.degeval.de/degeval-standards>

FESTLEGUNG DES EVALUATIONS- GEGENSTANDS

Am Anfang scheint es ganz simpel: Ein Bildungsangebot soll evaluiert werden. Doch die Qualität der genauen Definition des Evaluationsgegenstands färbt bereits an dieser Stelle auch die Qualität der Ergebnisse. Allein eine Vorstellung oder Idee, was beschrieben oder bewertet werden muss, reicht nicht aus.

Vielmehr muss der Evaluationsgegenstand detailliert beschrieben sowie trennscharf abgegrenzt werden. Dabei hilft zunächst eine kurze, aber schriftliche Erstbeschreibung des zu evaluierenden Angebots.



CHECKLISTE

Folgende Dimensionen könnten für eine Beschreibung des Evaluationsgegenstands relevant sein:

- Name, Thema der Lehrveranstaltung, kurze Einordnung im globalen Bildungsprogramm
- Art der Lehrveranstaltung (Vorlesung, Seminar, ...)
- Form der Lehrveranstaltung (bspw. Präsenzveranstaltung, Blended-Learning)
- Abschlusstyp
- Zielgruppe (Anzahl, Art der Abschlüsse, Bildungshintergrund, Zugangsvoraussetzungen)
- strukturelle Rahmenbedingungen (Dauer, Umfang, Preis)
- (Lehr-)Ziele
- inhaltliche und fachwissenschaftliche Bezüge
- didaktische Prinzipien und Methoden (Vorträge der Dozierenden, Prüfungsarten)

Darüber hinaus sollte festgehalten werden, ob das gesamte Bildungsangebot evaluiert wird oder nur eine Teilevaluation erfolgt.



LITERATURTIPP

Weitere Dimensionen zur Beschreibung des Evaluationsgegenstands siehe:

- Beywl, W.; Bestvater, H.; Friedrich, V. (2011): Selbstevaluation in der Lehre. Ein wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster: Waxmann Verlag GmbH, S.41.
- Balzer, L.; Beywl, W. (2015): evaluiert. Ein Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich. Bern: hep Verlag ag, S.34ff.
- Wesseler, M. (2005): Evaluation und Evaluationsforschung. In: Tippel, R.; von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.1035ff.

Die festgelegten Lehr- und Lernziele des Bildungsangebots sind ausschlaggebend für die Orientierung der Evaluation. Jene Ziele wurden vermutlich bereits während der didaktischen Planung festgelegt und sind im Angebotskonzept verankert. Diese müssen in der Regel noch detaillierter, d. h. konkret, überprüfbar, zeitlich festgelegt und realistisch formuliert werden. Für die Zielformulierung des Bildungsangebots gilt folgende zentrale Frage:

„Was sind die erwünschten Zustände, die bei Teilnehmenden durch bestimmte Interventionen oder Aktivitäten ausgelöst werden sollen?“ (Balzer & Beywl 2015, S. 37). Für die anschließende Evaluation gilt es dann zu fragen: „Was muss ich wie untersuchen, um die Zielerreichung [des Bildungsangebots] zu messen und zu bewerten.“ (Beywl et al. 2011, S. 42).



PRAXISTIPP

Um evaluierbare Ziele prägnant zu formulieren,

- ist zum einen die Orientierung an den s.m.a.r.t.-Kriterien hilfreich:
 - spezifisch
 - messbar
 - aktionsorientiert
 - realistisch
 - terminiert
- können zum anderen auch einfache grammatikalische Regeln unterstützen:

EINFACH UND LEICHT FORMULIERT

- Ein Hauptsatz, maximal ein Nebensatz
- „Die Teilnehmer können die Begriffe Bedarf und Bedürfnis unterscheiden“

POSITIV FORMULIERT

- Die Formulierung zeigt, was sein soll, nicht, was nicht sein soll.
- „80 Prozent der Teilnehmer sollen zu 95 Prozent anwesend sein.“

AKTIV FORMULIEREN

- Intransitive Verben bzw. nicht-operationale transitive Verben vermeiden
- auflisten, untersuchen, ableiten (...) Verbenliste in Beywl et.al. 2011, S. 195

GEGENWARTSFORM WÄHLEN

- Um den Zielcharakter zu betonen
- „Zum Zeitpunkt X soll erreicht werden, dass...“

ACHTUNG BEI VERGLEICHEN

- Kann nur dann formuliert werden, wenn auch Vergleichsdaten vorliegen.
- So nicht: „Der Reader soll öfter in Einsatz kommen, als im Einführungsseminar.“

(vgl. Beywl et al. 2011, S. 46ff.)

Darüber hinaus sei auch mitgedacht, wie mit ungewollten und unerwarteten Resultaten umgegangen werden soll. Und ob aus der Evaluation auch Handlungsempfehlungen folgen sollen.

Bereits an dieser Stelle muss mitgedacht werden, für welche Akteurinnen und Akteure welche Ergebnisse der Evaluation von Interesse sind.

Mögliche Rollen in der Bildungsevaluation könnten sein:

- Auftraggeber
- Träger des Programms
- Programmverantwortliche
- Programmmitarbeitende, Lehrende
- Teilnehmende
- Bildungsangebotsabbrecherinnen und -abbrecher (wenn die Gründe für den Abbruch in der inhaltlichen Ausrichtung, der didaktischen oder organisatorischen Umsetzung des Angebots liegen)
- Vorgesetzte
- Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber
- Kooperationspartnerinnen bzw. Kooperationspartner
- Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen, z.B. interne Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
- Fachöffentlichkeit

EXKURS: DIE EVALUATORIN BZW. DER EVALUATOR

Neben den fachlichen Qualifikationen sind es vor allem die sozialen Kompetenzen, die die Evaluatorin bzw. den Evaluator ausmachen. Die Evaluatorin bzw. der Evaluator muss sich mit den unterschiedlichen Interessen- bzw. Anspruchsgruppen auseinandersetzen, muss moderieren und beratend tätig sein. Kommunikative Fähigkeiten, Feinfühligkeit und diplomatisches Geschick sind daher von besonderer Bedeutung. Insbesondere auch dann, wenn die Evaluation Ergebnisse hervorbringt, die nicht den Vorstellungen der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers entsprechen.

Da Maßnahmen innerhalb der Evaluation äußerst vielfältig sein können, kann es nicht Aufgabe der Evaluatorin oder des Evaluators sein, sich mit jenen Maßnahmen inhaltlich auf einem fachwissenschaftlichem Niveau auseinanderzusetzen. Dennoch sind Bereitschaft zu interdisziplinärer Arbeit sowie eine solide Allgemeinbildung unabdingbar (vgl. Bortz & Döring 2006, S. 103).



LITERATURTIPP

Weitere Literatur zur Formulierung der Programmziele siehe:

- Patton, M.Q. (2012): Essentials of Utilization-Focused Evaluation. Thousand Oaks: Sage Publication, S.215.
- Balzer, L.; Beywl, W. (2015): evaluiert. Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich. Bern: hep Verlag, S. 42.48.
- Kuchartz, U.; Dresing, T.; Rädiker, S.; Stefer, C. (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.18.

ENTWICKLUNG DER FRAGESTELLUNG

Dieser Schritt hält fest, was mit der Evaluation über den Evaluationsgegenstand herausgefunden werden soll. Es wird in Worten festgelegt, welche Informationen erhoben werden müssen, damit der Zweck der Evaluation erreicht werden kann. Klassischer Weise gibt es eine Kick-off Veranstaltung, in der Fragestellungen gemeinsam zusammengetragen und ausgewählt werden. Zuvor muss allerdings festgelegt werden, wer von den Beteiligten aktiv in die Planung miteinbezogen wird.

Dies hängt nicht nur von der Bedeutsamkeit für die Programmentwicklung und den Evaluationsprozess, sondern auch von praktischen Überlegungen ab, wie z.B.

- zeitliche Kapazität
- Interesse und Motivation der Akteurinnen und Akteure
- Repräsentant für eine konkrete Gruppe
- Größe der Arbeitsgruppe
- und auch die Zustimmung des Auftraggebers der Evaluation.

(vgl. Stockmann & Meyer 2010, S. 163)



CHECKLISTE

Folgende Fragen können in einer Kick-off Veranstaltung relevant sein:

- »Welche Vorkehrungen sollen getroffen werden, um die Zielgruppe zu evaluieren?
- Wie soll kontrolliert werden, ob die Gruppe erreicht wurde?
- Wie wird überprüft, ob für die Durchführung der Maßnahme vorgesehene [...] [Interventionen] richtig funktionieren (Manipulation Check, hier genauer: Bortz & Döring 2006, S. 117)?
- An welchem Ort, zu welchem Zeitpunkt, mit welchem [...] Personal etc. können die für die Evaluation benötigten Daten erhoben werden?
- Besteht die Gefahr, dass die für die Evaluation[...] erforderlichen Aktivitäten die Akzeptanz der Maßnahme beeinträchtigen?
- Wie wird kontrolliert, ob die bereitgestellten finanziellen Mittel korrekt verwendet werden?
- Anhand welcher Daten soll die Abwicklung der Maßnahme laufend kontrolliert werden?«

(Bortz & Döring 2006, S. 131)

Darüber hinaus lassen sich nicht nur Fragestellungen klären, sondern es können auch Themen wie die Beurteilungskriterien, die methodischen Ansätze, die zu Verfügung stehenden Ressourcen (Finanzmittel, Zeitrahmen,

Personal, Vorhandensein von Datenmaterial, Soft- und Hardware) und die Art der Berichtslegung abgestimmt werden.



PRAXISTIPP

In unterschiedlichen Phasen eines Bildungsangebots können unterschiedliche Themenbereiche für Fragestellungen in Betracht kommen. Das Akronym f.ö.r.d.e.r.n. hilft bei der Formulierung:

- **fokussiert:** auf welchem Bestandteil des Evaluationsgegenstandes richtet sich die Fragestellung
- **öffnend:** Fragestellungen werden nicht dahingehend gestellt, ob ein Sachverhalt vorliegt, vielmehr geht es darum, Ausprägungen festzustellen
- **realistisch:** die Fragen richten sich auf Sachverhalte, die tatsächlich während der Angebotszeit ausgelöst sein können
- **deutlich:** innerhalb der Fragestellung gibt es klar definierte Begrifflichkeiten
- **empirisch beantwortbar:** die Fragestellung muss ausreichend operationalisierbar sein
- **ressourcenangepasst:** die zu formulierenden Fragestellungen können vor dem Hintergrund des Zeit- und Finanzbudgets beantwortet werden
- **nützlich:** die Ergebnisse der Fragestellung sind tatsächlich Informationsinteressen einzelner Akteure des Bildungsangebots

(vgl. Beywl et al. 2011, S. 57)

Mögliche Themenbereiche einer Evaluation eines Bildungsangebots sind folgende:

BEDARFSGERECHTIGKEIT

In welchem Maße passen die (Lern-)Ziele und Inhalte der angebotenen Bildungsmaßnahme zu den Bedarfen der Zielgruppe?

ZUFRIEDENHEIT

Wie zufrieden sind die Beteiligten?

LERNFÖRDERUNG

In welchem Maße unterstützen die didaktische Konzeption und ihre Umsetzung den Erwerb von fachlichen (...) Kompetenzen?

LERNERFOLG

In welchem Maße erreichen die Teilnehmenden die für das Lernfeld gesetzten Ziele?

LERNZUWACHS

In welchem Maße haben die Teilnehmenden durch das Bildungsangebot vorhandene Kompetenzen ausgebaut?

TRANSFERERFOLG/-NUTZEN

Wie gelingen Transfer des Wissens und Anwendung des Könnens in der Berufspraxis der Teilnehmenden?

KOSTEN-NUTZEN-ANGEMESSENHEIT

Stehen die erzielten Erfolge auf den Ebenen Zufriedenheit, Lernförderung (...) in einer angemessenen Relation zu den eingesetzten finanziellen Mitteln?

INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG

In welchem Maße entstehen für die Teilnehmenden neue Bildungs- und Berufschancen?

SYSTEMENTWICKLUNG

In welchem Maße trägt das Bildungsangebot dazu bei, dass ein lernförderliches Klima in der Organisation gestärkt wird?

(vgl. Balzer & Beywl 2015, S. 72ff.)



LITERATURTIPP

Hilfreiche Tipps zur Konkretisierung von Fragestellungen siehe:

- Balzer, Lars (2005): Wie werden Evaluationsprojekte erfolgreich. Landau: Verlag Empirische Pädagogik

BEWERTUNGSKRITERIEN

In diesem Schritt soll geklärt werden, was die Referenz für die Bewertung der erhobenen Daten ist. Da jede Evaluation auch eine Bewertung beinhaltet, ist es wichtig, auch Kriterien für diese festzulegen. Die Kernfragen in diesem Schritt lauten: „Auf welcher Grundlage sollen Bewertungen vorgenommen werden? Welche Vergleichsmaßstäbe können herangezogen werden?“

Welche Kriterienpunkte werden gesetzt, damit die Bewertung nachzuvollziehen ist?“ (Beywl et al. 2011, S. 124). Die Kriterien sollten möglichst konkret und nachvollziehbar festgelegt werden. Damit soll vermieden werden, dass intuitiv, willkürlich oder rein subjektiv gewertet wird. Anhaltspunkte zur Festlegung könnten sich aus einem Vergleich mit vorherigen Maßnahmen ergeben.

AUSWAHL VON ERHEBUNGSDESIGN UND -METHODEN

Die Auswahl des Erhebungsdesigns sowie der Erhebungsmethoden hängt im Wesentlichen vom Evaluationszweck, den Fragestellungen, den verfügbaren Ressourcen und Datenquellen (Personen, Situation, Möglichkeiten, bei denen Daten gewonnen werden sollen) ab. Dafür gibt ein Datenerhebungsplan einen Überblick. Dieser kann beinhalten:

WELCHE DATEN?

Daten, die es ermöglichen, die Fragestellungen zu beantworten

WELCHE ART UND WEISE?

Auswahl der Datenerhebungsmethoden

BEI WEM?

Zielgruppe, bspw. bestimmte Akteure wie Lehrende, Teilnehmende

WOBEI?

Programminhalte, bspw. Erzeugnisse, Verhaltensspuren, Veranstaltungskonzept

WANN?

Erhebungszeitpunkt(e)

Darüber hinaus muss festgelegt werden, ob die Evaluation eher partizipativ, d.h. unter Einbeziehung möglichst aller Zielgruppen, oder eher direktiv, d.h. in der Regel auftraggeberbestimmt, durchgeführt wird.

Die Kernaufgabe dieses Arbeitsschritts liegt darin, die entwickelten Fragen so zu modifizieren, dass sie empirisch zu bearbeiten sind. Gleichwohl muss die entsprechende Datenerhebungsmethode ausgewählt werden. In der Evaluationsforschung dominieren Untersuchungsdesigns, die ein Mixed-Methods-Approach in Anspruch nehmen. Das heißt, eine Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren (Glossar) ist in der Regel sinnvoll. Die Auswahl der Erhebungsmethode sollte vor allem von der Effektivität und den zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängig gemacht werden (z. B. Finanzmittel, Zeitrahmen, Personal, Vorhandensein von Datenmaterial, Soft- und Hardware). Darüber

hinaus sollte sichergestellt werden, dass nur solche Daten gesammelt werden, die auch sinnvoll ausgewertet werden können. Berge von Daten, sogenannte „Daten-Friedhöfe“, rauben unnötig Ressourcen. Es werden z.B. folgende zentrale Datenerhebungsverfahren genutzt:

EXPERTENINTERVIEWS (LEITFADENINTERVIEWS)

Leitfadengestützte, persönliche Gespräche mit überwiegend offenen Fragen oder mündliche Befragung durch Interviewer mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens

COMPUTER GESTÜTZTE TELEFONINTERVIEWS (CATI)

Telefonische Befragung durch Interview mit Hilfe eines computergestützten Befragungssystems

GRUPPENDISKUSSION „FOKUS-GRUPPEN“

Offene, aber moderierte Diskussion vorgegebener Fragestellungen, Interviewer ist eher Moderator

ZÄHLUNGEN

Quantitative Auszählungen bestimmter, anhand eines standardisierten Instruments durch nicht-teilnehmende Beobachtung erfasster Merkmale

TEILNEHMENDE BEOBACHTUNG

Beobachtung von Verhaltensweisen in Gruppen durch einen Teilnehmer

KONVERSATIONS- UND DISKURSANALYSE

Qualitative Analyse von Gesprächen, ihres Verlaufs, ihrer Funktion und ihrer sprachlichen Details auf Grundlage von Transkriptionen

DOKUMENTENANALYSE UND QUALITATIVE INHALTSANALYSE

Qualitative Analyse von Textmaterialien anhand nicht-standardisierter Merkmale zur Erfassung des Sinns

SEKUNDÄRANALYSEN

Zumeist quantitative Auswertung bereits vorliegender Datenmaterialien – Surveys oder statische Daten

PROZESSPRODUZIERTE DATEN

Automatische Erfassung von Daten während des Ablaufs, z.B. Speicherung von Besucherdaten einer Website

(vgl. Stockmann & Meyer 2010, S. 210 ff.)

In der Regel werden folgende Verfahren verwendet:

- Sekundäranalyse vorhandener Materialien (z.B. die Bewerbungsschreiben)
- Leitfadeninterviews (z.B. Fokusgruppeninterviews, Problemzentrierte Interviews)
- standardisierte Befragungen mittels Fragebogen

Generell ist zu überdenken, ob die Nutzung nur eines Evaluationsinstruments sinnvoll ist. Beispielsweise kann neben einer standardisierten Befragung mittels Fragebogen ein qualitativ ausgerichtetes Erhebungsverfahren Informationen aus Prozessen gewinnen und damit auch eher der Frage nach dem Warum? auf die Spur gehen. Um das Feedback von Beteiligten einzuholen, bieten sich strukturierte Gespräche mit Unterstützung von Leitfragen an. Dabei können konkrete Verbesserungspotentiale identifiziert und gemeinsam entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Im Zentrum steht der Wunsch, eine heterogene Zielgruppe selbst zu Wort kommen zu lassen, um so subjektive Sichtweisen zu erfassen. Neben Einzelgesprächen bieten sich Fokusgruppeninterviews an. Diese bieten die Möglichkeit, auf der einen Seite relevante, sich aus den Fragestellungen des Evaluationskonzepts ergebende Aspekte strukturiert abzufragen, auf der anderen Seite ausführliche Narrationen anzuregen und hierbei auf Antworten zu stoßen, die bisher nicht mitbedacht worden sind. Unbekanntes kann aufgedeckt und neue Informationen können dazu-

gewonnen werden. Das in der qualitativen Forschung eher detaillierte Vorgehen kann allerdings bei einer großen Stichprobe sehr ressourcenaufwendig und damit unwirtschaftlich sein.

In jedem Fall ist der Suche bzw. der Entwicklung von adäquaten Datenerhebungsmethoden ausreichend Zeit einzuräumen. Die Entwicklung von Fragebögen, aber auch von Leitfadeninterviews, braucht eine intensive Überprüfung, damit sich die Evaluatorin oder der Evaluator sicher sein kann, dass eben auch das abgefragt wird, was die Fragestellung meint.

ANONYMITÄT UND DATENSCHUTZ

Im Zuge der Entwicklung des Forschungsdesigns muss bedacht werden, welche Daten vor dem Hintergrund der Anonymisierung sowie des Datenschutzes überhaupt zur Verfügung stehen. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz müssen eingehalten werden. Das bedeutet, dass die befragten Personen über die Identität des Instituts, über den Zweck der Befragung aufgeklärt werden und dass transparent gemacht wird, wie die erhobenen Daten verarbeitet und genutzt werden. Darüber hinaus ist auf eine Anonymisierung sowie Freiwilligkeit der Teilnahme in jeder Befragung hinzuweisen. Auf der Internetseite des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. werden hilfreiche Links sowie eine Vorlage zur Datenschutzerklärung veröffentlicht.



LITERATURTIPP

Folgende Hinweise bieten einen handlungsorientierten und praxisnahen Überblick zu Erhebungsdesigns und -methoden:

- Beywl, Wolfgang; Bestvater, Hanne; Friedrich, Verena (2011): *Selbstevaluation in der Lehre. Ein Weg-weiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Flick, Uwe (Hrsg.) (2012): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendung*, 3. Auflage, Weinheim: Beltz Verlag.
- Helferich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden. Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Porst, R. (2008): *Fragebogen: Ein Arbeitsbuch*. Wiesbaden: VS Verlag, Mummendey.

DURCHFÜHRUNG UND ERHEBUNG

Vor der tatsächlichen Durchführung der Datenerhebung sind eine Reihe Fragen zu beantworten. An dieser Stelle wird exemplarisch die Anspruchsgruppe Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt.

WIE VIELE PERSONEN WERDEN BEFRAGT?

Dies ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Dabei spielt die gewählte Datenerhebungsmethode eine immense Rolle, so können Online-Fragebögen ressourcenschonend eine viel größere Teilnehmerzahl abdecken als geführte Einzelinterviews. Wird nicht die gesamte Zielgruppe erfasst, besteht allerdings das Risiko, nicht die Antworten aus den Befragungen zu erhalten, die eben für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zutreffen.

WANN WERDEN DIE TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER BEFRAGT?

Dies ist im Wesentlichen von dem Evaluationsziel abhängig. Wenn es Ziel ist, den Erfolg und das Ergebnis des Bildungsangebots festzuhalten, dann bietet es sich an, nach Abschluss des Angebots zu evaluieren. Sollen allerdings Ergebnisse noch in ein laufendes Angebot fließen, so sind Erhebungen während des Angebots sinnvoll.

WER FÜHRT DIE BEFRAGUNGEN DURCH?

Vor dem Hintergrund einer bestimmten Nähe oder einer bestimmten Distanz zu den erhobenen Daten und der Auswertung ist die Frage nach der Person, die die Daten erhebt, sehr zentral. Die „Datenerheberinnen oder Datenerheber“ müssen genauestens geschult werden. Neben den methodischen Kenntnissen ist entscheidend, dass sich der Durchführende mit dem Bildungsangebot identifizieren kann, um möglichst genaue Daten zu erfassen und auf bestimmte Nachfragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reagieren zu können. Hier bietet es sich an, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des Bildungsangebots die Befragung durchführen zu lassen. Sollten diese allerdings bereits viel Kontakt zu der Zielgruppe haben, besteht die Gefahr, die Neutralität und damit Objektivität der Daten zu beeinflussen.

WIE WERDEN DIE DATEN DOKUMENTIERT UND VERSCHRIFTLICHT?

In Bildungsangeboten mit geringer Teilnehmerzahl ist es möglich, standardisierte Fragebögen mittels Handreichung zu verteilen und Ergebnisse manuell zu übertragen. Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, diese zu digitalisieren, um dann mit der Aufbereitung und Auswertung computergestützt zu beginnen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an (webbasierter) Software, die Papier-, Online- und Hybrideumfragen unterstützen. In der Regel unterstützen diese den gesamten Prozess, von der Konzipierung der Fragebögen über die Datenerfassung bis zur Auswertung der erhobenen Daten.

Um eine genaue Analyse eines qualitativen Vorgehens zu ermöglichen, ist es nötig, Interviews aufzuzeichnen. Dies ermöglicht der Interviewerin oder dem Interviewer, sich ganz auf das Gespräch einzulassen. Digitale Diktiergeräte ermöglichen einen einfachen Transfer auf den PC und erleichtern das Transkribieren und auch die Archivierung. Die Genauigkeit der Transkription hängt im Wesentlichen von zeitlichen und personellen Ressourcen ab. Bereits für eine einfache Transkription kann mit einem zeitlichen Aufwand von einem fünf- bis zehnfachen der Interviewzeit gerechnet werden. Fraglich ist, ob lediglich grobe Aussagen genügen oder ob auch non-verbale Äußerungen interessieren. Wichtig ist es, hier ein klares Regelwerk aufzustellen, damit die Ergebnisse untereinander vergleichbar bleiben. Für die Transkription ist eine geeignete Software erforderlich, z.B. f4 (PC) oder Express Scribe (Mac). Andere Programme, wie der Windows Mediaplayer oder iTunes, eignen sich kaum, da wesentliche Funktionen, wie die Verlangsamung der Abspielgeschwindigkeit oder ein automatisches Rückspulintervall, fehlen.



LITERATURTIPP

Einführung in verschiedene Datenerhebungsmethoden:

- Schirmer, Dominique (2013): Empirischen Methoden der Sozialforschung: Grundlagen und Techniken. Paderborn: Fink (UTB 3175 Basiswissen Soziologie)
- Bortz, Jürgen; Nicola, Döring (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Auflage, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag
- Helferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

DATENAUSWERTUNG

Zur Datenauswertung gehört im Wesentlichen „Daten zu zählen, zu zerlegen und zu gruppieren, und zwar auf [einer] sehr stark beschreibenden Ebene. Interpretieren bedeutet wesentlich, den in den Daten bestehenden Zusammenhang deutenden oder erklärenden Sinn zuzuschreiben“ (Balzer & Bewyl 2015, S. 113).

Sofern die Daten erhoben und systematisch erfasst werden, gilt es, diese der Auswertung zugänglich zu machen. Hierfür ist es von Nöten, zunächst die Daten genauestens zu überprüfen.



CHECKLISTE

Überprüfen der gesammelten Daten

- Sind die Daten anonymisiert?
- Sind Doppelerhebungen ausgeschlossen?
- Gibt es offensichtliche Falscheingaben?
- Sind die Daten sowie Dateinamen nachvollziehbar bezeichnet?

Um transparent zu machen, auf welcher Basis die Analyse der Daten beruht, ist die Beschreibung der Stichprobe, also der Befragten oder Interviewten, durchzuführen.

Es ist bspw. zu erörtern, ob die Teilnahme verpflichtend oder freiwillig war und ob es bekannte Gründe für Ausfälle gibt.

ANALYSESchritte zur DATENAUSWERTUNG

BESCHREIBEN

Zunächst wird der Evaluationsgegenstand mit den vorhandenen Daten beschrieben.

ZÄHLEN

Zählen ist Teil des Beschreibens und kann dazu beitragen, Typisches oder Atypisches aufzuzeigen, bspw. durch „mehr“ oder „weniger“

ZERLEGEN

Bestimmte Aspekte werden aus den Daten herausgegriffen und genauer betrachtet. In der qualitativen Analyse sind dies bspw. bestimmte Sätze.

GRUPPIEREN

Die Daten werden nach Ähnlichkeiten durchsucht, Kategorien können gebildet werden, bspw. Alters- und Einkommensgruppierungen.

VERGLEICHEN

Daten mit unterschiedlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Bildungsstand werden miteinander verglichen.

FINDEN VON GEMEINSAMKEITEN

Neben dem Suchen nach Unterschieden gilt es auch Gemeinsamkeiten herauszufinden, bspw. innerhalb einer bestimmten Alterskohorte oder hinsichtlich des Bildungsstands.

BETRACHTEN VON AUSREISSERN

Eine detaillierte Analyse von Ausnahmen kann Extremfälle und damit auch besonders interessante Fälle darstellen.

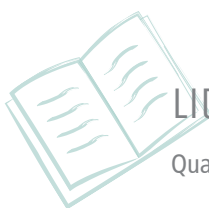
FINDEN VON KOVARIATIONEN

Es wird untersucht, ob die Veränderung eines Phänomens mit der Veränderung eines anderen einhergeht.

AUSSCHLIESSEN VON ALTERNATIVERKLÄRUNGEN

Alternativerklärungen für mögliche Resultate müssen beschrieben werden.

(vgl. Balzer & Bewyl 2015, S. 115)



LITERATURTIPP

Quantitative Auswertungsverfahren:

- Kuchartz, U.; Rädiker, S.; Ebert, T.; Schehl, J. (2013): Statistik: eine verständliche Einführung, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Vs.
- Wolf, C.; Best, H. (2010): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: Vs Verlag für Sozialwissenschaften.

Qualitative Auswertungsverfahren:

- Kuchartz, U.; Dresing, T.; Rädiker, S.; Stefer, C. (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 11. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

EVALUATIONSBERICHT

An dieser Stelle der Evaluation kann es zunächst ratsam sein, ein Feedbackmeeting mit jenen Personen anzubereitern, die auch zur Kick-off Veranstaltung eingeladen wurden, um die gesammelten Daten zu präsentieren. Schließlich kann bei einem solchen Vorgehen auf informelles und internes Wissen, welches der für die Evaluation zuständigen Person bisher nicht zugänglich war, zurückgegriffen und gerade für eine Handlungsempfehlung genutzt werden. Darüber hinaus können Ergebnisse gemeinsam überprüft und kritisiert werden. Schließlich sollten auch hier noch einmal die Verfahren und die Instrumente der Datenanalyse im Fokus stehen. Evaluationsergebnisse können schließlich auch auf Fehler im Evaluationsprozess beruhen.

Für einen schriftlichen Bericht ist es von Bedeutung, dass die Daten so aufbereitet werden, dass die Aussagen für die jeweiligen Adressaten bereitstehen. Dabei werden unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen gestellt, z.B. ob hier ein primär wissenschaftliches Erkenntnisinteresse vorhanden ist oder ob es einzig um die Darstellung der Ergebnisse geht. Je nachdem muss sowohl formal als auch inhaltlich differenziert werden. Das heißt, es ist sowohl auf eine adressatengerechte Sprache als auch eine präzise und verständliche visuelle Darstellung zu achten.

Auch der Berichtsumfang muss angemessen sein. Während Auftraggeber in der Regel nur wenige Seiten lesen wollen, ist die scientific community an detaillierten Vorgängen der Evaluation interessiert. Darüber hinaus muss der Bericht dahingehend formuliert werden, dass eine rein defizitorientierte Betrachtungsweise aus dem Weg zu gehen ist. Formulierungen wie „(...) haben ergeben, dass XY zu keinem Erfolg führt.“ oder „XY ergab kein zufriedenstellendes Ergebnis“ sind zu vermeiden und als positiv verstärkend zu formulieren. Dennoch sind sowohl Stärken als auch Schwächen des Bildungsangebots zu benennen und zu beschreiben.

Sofern in dem Bericht auch Handlungsempfehlungen zu erwarten sind, sollten diese aus den Daten begründbar und transparent hervorgehen. Es ist sinnvoll, schon während der laufenden Evaluation an Empfehlungen zu arbeiten und diese mit ihren Vor- und Nachteilen zu beschreiben. Darüber hinaus sei mitgedacht, welche Verantwortung dem Evaluierenden zukommt, Bewertungen und Empfehlungen zu treffen, aus denen konkrete Entscheidungen folgen. Unabhängig davon ist der Evaluierende für die Berichterstattung verantwortlich und muss die Evaluation gegenüber Dritten legitimieren. Am Ende der Evaluation sollte ein Dankschreiben an wesentliche Beteiligte gesandt werden, dies vermittelt Wertschätzung.



CHECKLISTE

Folgende Merkmale sollte ein Abschlussbericht aufweisen:

- Titelseite
- stark verdichtete Informationen
- Inhaltsverzeichnis
- Einführung
- Methodik
- Ergebnisse
- Schlussfolgerungen
- Quellen
- Anhänge

Praxisbeispiel: Evaluation einer Kurserprobung im Rahmen einer Bachelorkonzipierung

AUSGANGSSITUATION

Gegenstand der Evaluation ist ein Weiterbildungsangebot, welches innerhalb eines neu zu konzipierenden Bachelors an einer deutschen Hochschule erprobt wird. Vor diesem Hintergrund hat die Evaluation dieser Veranstaltung eine besondere Relevanz. Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer sind überwiegend Berufstätige, die über keine schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügen.

Der fünfmonatige Kurs ist als Blended-Learning-Format gestaltet. Den Kursteilnehmerinnen und -teilnehmern wird in einer Kombination aus Selbststudium, zwei Webinaren und zwei Präsenzseminaren Wissen vermittelt. Über die Lernplattform ILIAS werden Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung gestellt und gleichzeitig dient dies als Kommunikationsmöglichkeit unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, aber auch mit der Dozentin. Zum Ende des Kurses findet eine Prüfung in Form einer schriftlichen Ausarbeitung statt. An dem Kurs nehmen zwölf Personen teil. Der Kurs umfasst einen Arbeitsaufwand von 180 Stunden, dies entspricht sechs Leistungspunkten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach bestandener Prüfung ein Zertifikat.

Für die Evaluation ist eine Mitarbeiterin mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund verantwortlich.

EVALUATIONSZIEL

Ziel der Evaluation ist nicht nur, die Qualität, die Praxis-tauglichkeit und die Rahmenbedingungen des Angebots zu untersuchen, sondern auch die Analyse der Zielgruppe sowie die spezifischen Bedarfe dieser Zielgruppe zu ermitteln. Konkret werden folgende Ziele festgelegt:

- Beantwortung konkreter Fragen, die sich auf das zu evaluierende Bildungsangebot beziehen (Merkmale des Curriculums, Didaktik, Durchführung)
- Beantwortung konkreter Fragen, die sich auf das individuelle Lernverhalten der Teilnehmenden beziehen
- Handlungsempfehlungen für weitere geplante Kurse
- Analyse der Zielgruppe
- Analyse des Bedarfs nach zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten

UNTERSUCHUNGSDESIGN

Vor dem Hintergrund der konkreten Evaluationsziele hat die verantwortliche Person die Fragebögen als auch Interviewleitfäden für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie für die Dozentin entwickelt. In einer Arbeitsgruppe, bestehend aus drei weiteren Mitarbeiterinnen des Bildungsangebots mit jeweils auch sozialwissenschaftlichem Hintergrund, werden die Erhebungsinstrumente kritisiert und modifiziert. In solchen Treffen geht es nicht nur um eine genaue Operationalisierung der Fragestellungen, vielmehr werden auch kleinste Unterschiede in Konnotationen hinterfragt. Dies ist in der Regel sehr zeitintensiv und erfordert von der für die Evaluation verantwortlichen Person besondere kommunikative Fähigkeiten. Auf der einen Seite muss sie moderierend tätig sein, auf der anderen Seite sich gleichwohl im fachlichen Diskurs einbringen.

Die durchgeführte formative Evaluation bietet die Möglichkeit, zu mehreren Erhebungszeitpunkten Daten zu ermitteln. Dies lässt eine kurzfristige Umgestaltung des noch laufenden Bildungsangebots zu. Die engmaschige Befragung liefert sehr kurzfristig Feedback an alle am Kurs beteiligten Personen (siehe Evaluationsziele, mögliche Rollen). In diesem Fall gibt es vier Befragungszeitpunkte mit drei unterschiedlichen Online-Fragebögen – die zwei Präsenzveranstaltungen werden mit dem gleichen Fragebogen evaluiert. Drei Teilnehmerinnen sowie die Dozentin werden darüber hinaus mittels leitfadengestützter Interviews befragt.

EINGESETZTE ERHEBUNGSINSTRUMENTE

STANDARDISIERTER FRAGEBOGEN - EINGANGSBEFRAGUNG

- Zeitpunkt: 1. Präsenztag
- Form: handschriftlich von Teilnehmenden ausgefüllt
- Rahmenbedingungen
- Organisation
- Entscheidung für den Kurs
- Weiterbildungsmotivation
- soziodemographische Angaben
- Anmerkungen (offenes Feld für sonstige Anregungen)

STANDARDISIERTER FRAGEBOGEN - PRÄSENZBEFRAGUNG

- Zeitpunkt: jeweils am Ende der Präsenztage
- Form: handschriftlich
- Rahmenbedingungen
- Organisation
- inhaltliche Bewertung des Kurses
- Anmerkungen

STANDARDISIERTER FRAGEBOGEN - ABSCHLUSSBEFRAGUNG

- Zeitpunkt: nach Vergabe der Zertifikate
- Form: onlinebasiert
- Rahmenbedingungen
- Lernerfolg
- Lernfortschritt
- Struktur der Präsenzveranstaltungen
- Struktur der Webinare
- Herausforderungen
- allgemeine Einschätzung
- Weiterbildungsinteresse
- soziodemographische Angaben
- Anmerkungen

LEITFADENGESTÜTZTES FOKUSGRUPPENINTERVIEW UND TELEFONINTERVIEW MIT TEILNEHMENDEN

- Zeitpunkt: nach Erhalt der Zertifikate
- Motivation/Beweggründe für diese Weiterbildung
- Lehrformat (Erwartungen, Unterstützungsbedarf, Lernaufwand, didaktische Gestaltung, Dozentin)
- Bilanzierungsfrage (Bsp.: Wenn Sie all das, was wir gerade besprochen haben, noch einmal Revue passieren lassen, würden Sie diesen Kurs weiterempfehlen – Was müsste sich ändern, damit Sie ihn weiter empfehlen?)

LEITFADENGESTÜTZTES EXPERTINNEN- INTERVIEW MIT DER DOZENTIN

- Zeitpunkt: nach Beendigung des Lehrauftrags
- Rahmenbedingungen
- konkrete Lehrerfahrungen (Erwartungen, inhaltliche und formale Weiterentwicklung)
- Teilnehmende (Einschätzung über Studienorganisation, Blended-Learning, Engagement)
- Gelingensbedingungen von Lehrveranstaltungen im Blended-Learning Format
- Informations- und Beratungsbedarf für zukünftige Teilnehmende sowie Lehrbeauftragte

Um die Strukturierung des Abschlussberichts zu erleichtern, sind die Fragen im Fragebogen als auch im Interviewleitfaden bereits so angelegt, dass sie als vorübergehende Kapitelüberschriften fungieren können.

BEFRAGUNGEN MITTELS STANDARDISIERTEM FRAGEBOGEN

Es werden alle Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer mittels Fragebogen befragt. Die Fragebögen werden mit der webbasierten Plattform EvaSys entwickelt. Dies ist eine recht intuitiv zu bedienende Software für online-gestützte Umfragen. EvaSys erlaubt nicht nur eine einfache Konstruktion von Fragen und Antwortvorgaben, sondern bietet auch einen ersten Überblick über die erhobenen Daten.

Da die Teilnehmerzahl gering und damit die Auswertung wenig aufwendig ist, werden mittels Freifelder auch offene Fragen im Fragebogen integriert. So haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Einschätzungen zu einzelnen Frageblöcken am Ende eines Abschnitts zu begründen.

Eine erste Analyse der Daten besteht aus der Erstellung der Randauszählung, um einen allgemeinen Überblick über die erhobenen Daten mittels Häufigkeitsverteilung (Anzahl, Mittelwert, Median, Standardabweichung, Ent-haltungen) zu erhalten. EvaSys bietet die Möglichkeit, die Daten entweder in Excel oder auch in SPSS zu exportieren. Mit der Statistiksoftware SPSS ist es möglich, Kreuztabellierungen und damit die Ermittlung von Zusammenhängen zwischen zwei Variablen vorzunehmen. Beispielsweise können Kreuzungen von soziodemographischen Daten und Einschätzungen zu dem Kurs Hinweise zu zielgruppenspezifischen Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geben.

BEFRAGUNGEN MITTELS LEITFADENINTERVIEW

Die Interviews werden nach Beendigung des Kurses geführt. Zu diesem Zeitpunkt stehen weder Arbeitsaufwand für die Dozentin aus, noch ist weiterer kursbezogener Aufwand von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu erwarten. Zunächst findet das Gespräch mit der Dozentin statt. Daraufhin wird mit drei Teilnehmerinnen ein Expertinneninterview geführt.

An dieser Stelle können bereits Ergebnisse aus der Eingangs- sowie den Präsenzbefragungen eingebracht werden. So gelingt ein mehrperspektivischer Blick auf einzelne Fragestellungen.

Die Transkription der Interviews kann im Rahmen der Evaluation des Bildungsangebots nicht geleistet werden, sodass diese Arbeit ausgelagert wird. Dennoch wird ein festes Regelsystem erstellt, um den wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen. Da es lediglich um die Informationen der Aussagen geht, wird sich für eine einfache Transkription entschieden: Zwar werden nicht sprachliche Äußerungen mit erfasst, allerdings werden Wortverschleifungen oder Wortdoppelungen dem Schriftdeutsch angenähert. Je nach Tippgeschwindigkeit und Verständlichkeit der Aufnahme variiert die Dauer der Transkription der Interviews. In der Regel werden für acht bis zehn Minuten Interviewlänge eine Stunde Transkriptionsarbeit eingeplant. Wobei Telefoninterviews sowie Gruppeninterviews deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Für die Transkription wird die Software f4 benutzt.

Eine interpretative, aber regelgeleitete Auswertung des erhobenen Datenmaterials bietet die qualitative Inhaltsanalyse. Dieses Verfahren ermöglicht es, die Interviewtexte auf Relevanzen in Form von Kategorien hin zu untersuchen. Hier bieten die Evaluationsziele, der Interviewleitfaden, aber auch die Items der Eingangs-, Präsenz- und Abschlussbefragung erste Anhaltspunkte für mögliche Kategorien. Darüber hinaus ergeben sich aus den Interviews weitere, noch nicht bedachte Kategorien. Die zuverlässigste Variante, Texte zu codieren, ist die Teamarbeit, d.h., mehrere Personen bearbeiten ein Interview, um sich schließlich auf allgemeingültige Kategorien und Codes zu verständigen. Dieses Verfahren ist allerdings sehr ressourcenaufwendig und gerade in kleineren Evaluationsprojekten nicht zu leisten. Der Auswertungsprozess wird mittels der Textanalyse-Software MAXQDA technisch unterstützt.



LITERATURTIPP

Eine Übersicht zu Erhebungsmethoden, zusammengefasst nach möglichen Beteiligten an einem Bildungsangebot siehe:

- Dahlmann, Katja (2016): Ganzheitlich standardisiertes Evaluationskonzept. Universität Rostock, Wissenschaftliche Weiterbildung, Projekt KOSMOS. URL: https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/KOSMOS/KOSMOS_2015-2017/Veroeffentlichungen_KOSMOS_2/Evaluationskonzept.pdf (Stand:28.09.2017)

Die Fragebögen sowie der gesamte Erprobungsbericht ist einzusehen unter

- Rühmling, M. (2017): Modulerprobungsbericht. Modul: »Einführung in die klientenzentrierte Gesprächsführung«. Universität Rostock, Wissenschaftliche Weiterbildung, Projekt KOSMOS URL: https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/KOSMOS/KOSMOS_2015-2017/Veroeffentlichungen_KOSMOS_2/Erprobungsbericht_Modul_Klientenzentrierte_Gespraechsfuehrung.pdf (Stand: 28.09.2017)

BERICHTSLEGUNG

Sowohl die Überschriften der Fragenbatterien im standardisierten Fragebogen als auch die Überschrift im Leitfadeninterview orientieren sich bereits an Kapitelüberschriften des Evaluationsberichts. An dieser Stelle werden nun die statistisch ermittelten Ergebnisse mit jenen der Interviews zusammengeführt, interpretiert und erklärt. Hier lohnt es sich abermals, Feedback aus dem Team zu holen. Schließlich ist die Evaluatorin bzw. der Evaluator oftmals sehr im Prozess der

Ergebnisaufarbeitung involviert und es fällt schwer, Relevantes von weniger Relevantem zu unterscheiden.

Zur Unterfütterung der Ergebnisse, aber auch um Extreme darzustellen, werden sowohl graphische Darstellungen als auch markante Textpassagen aus den Interviews anonym zitiert. Die Ergebnisse werden sowohl der Projektleitung, dem Mittelgeber als auch der Dozentin zur Verfügung gestellt.



PRAXISTIPP

- Legen Sie sich ein Notizbuch nur für die Evaluierung des jeweiligen Bildungsangebots an. Notieren Sie – auch völlig unkoordiniert, aber mit Datumsangabe – Ideen, (Literatur-)Hinweise, Telefonnotizen oder ähnliches.
- Protokollieren Sie Teamsitzungen.
- Nehmen Sie regelmäßig Abstand vom Datenmaterial.
- Nutzen Sie das Expertenwissen Ihrer Kolleginnen und Kollegen.
- Machen Sie sich einen Arbeitsplan mit realistischen Meilensteinen zur jeweiligen Methode und notieren Sie sowohl Ihre perspektivische Vorgehensweise als auch Ihre tatsächlichen Schritte.
- Kalkulieren Sie großzügig Zeitpuffer ein.



LITERATURTIPP

Weitere Literatur für eine praxisnahe und erfahrungsbasierte Schritt-für-Schritt-Vorgehensweise einer Evaluation

- Kuckartz, Udo u.a. (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.



LITERATURVERZEICHNIS

- Balzer, L. (2005): Wie werden Evaluationsprojekte erfolgreich. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Balzer, L.; Beywl, W. (2015): evaluiert. Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich. Bern: hep verlag ag.
- Beywl, W.; Bestvater, H.; Friedrich, V. (2011): Selbstevaluation in der Lehre. Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster: Waxmann Verlag GmbH
- Bortz, J.; Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Aufl., Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Patton, M. Q. (2012): Essentials of Utilization-Focused Evaluation. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Reischmann, J. (2003): Weiterbildungsevaluation: Lernerfolg messbar machen. 2. Auflage, Neuwied: Luchterhand.
- Stockmann, R. (2002): Was ist gute Evaluation. Saarbrücken: Centrum für Evaluation, CEval Arbeitspapiere; Nr. 9.
- Stockmann, R.; Meyer, W. (2010): Evaluation. Eine Einführung. Opladen: Budrich Verlag.