

Aktuelle Formate der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Evaluation in einem weiten Feld

Frühjahrstagung des Arbeitskreises Berufliche Bildung im Juni 2016

Michael Kalman¹, Anja Lietzmann²

Am 16.06.2016 fand die Frühjahrstagung 2016 des Arbeitskreises Berufliche Bildung am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn statt. Rund 30 Expertinnen und Experten tauschten sich zum Thema „Aktuelle Formate der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Evaluation in einem weiten Feld“ aus.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist in vielerlei Hinsicht von interessanten (Neu-)Entwicklungen geprägt. Die Frühjahrstagung nahm solche Entwicklungen zum Anlass, um die Evaluationen relevanter aktueller Formate der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufzugreifen. Hierbei wurde eine Bandbreite unterschiedlicher Themen abgebildet: Ansätze des Distance Learning sowie ein Mobile Learning-Tool kamen ebenso zur Sprache wie die Mobilität von Auszubildenden innerhalb Europas. Mit den Themen variierten auch Evaluationsgegenstände und -methoden, die im Rahmen der Fachtagung diskutiert wurden.

Einleitend stimmte *Frau Dr. Anja Lietzmann* vom Sprecherteam des Arbeitskreises die Anwesenden mit Ihrem Input „Aktuelle Formate der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ auf das Tagungsthema ein. Sie skizzierte mit Themen wie digitales Lernen, Mobilität sowie Qualitätssicherung Megatrends, von der die berufliche Bildung aktuell wesentlich bestimmt ist. Dr. Lietzmann nahm die Leitmotive auf, die im Folgenden die Tagung bestimmten und weiter elaboriert wurden.

Danach stellten drei Experten ihre Evaluationsansätze im Kontext einer großen Fernschule, eines Projektes für neuartige mobile Lernangebote sowie eines Sonderprogramms des Bundes vor.

Als erster Referent sprach *Herr Andreas Vollmer*, Mitglied der Geschäftsleitung der Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD) und der Wilhelm Büchner Hochschule Darmstadt über „Integration von Evaluation in das Qualitätsmanagement einer großen Fernschule“.

1 Mitglied Sprecherteam des AK Berufliche Bildung, Kalman Consult, Berlin

2 Mitglied Sprecherteam des AK Berufliche Bildung, k.o.s. GmbH, Berlin

Vollmer stellte zunächst die Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD) vor, die zu den großen Fernschulen in Deutschland gehört. Rund 150 festangestellte Mitarbeiter(innen) am Standort Pfungstadt bei Darmstadt und über 500 freie Mitarbeiter(innen) in ganz Deutschland betreuen circa 60.000 Teilnehmende in über 200 Fernkursen jährlich. Die SGD ist zugelassen bzw. zertifiziert nach den Qualitätsmanagementmodellen ISO 29990, AZAV und der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU).

Vollmer stellte verschiedene Praxisbeispiele vor, wie Evaluationsinstrumente eingesetzt werden. Ein Schwerpunkt bildet aus naheliegenden Gründen die Wahrnehmung der Bildungsdienstleistung durch die Kund(inn)en mit Blick auf deren Zufriedenheit – für Marktteilnehmer wie SGD eine essenzielle Kategorie. Über eine Online-Befragung mit Versand eines Links über den firmeneigenen Online-Campus waveLearn werden alle aktiven Kund(inn)en, d.h. Teilnehmende der Fernkurse, erreicht. Schwerpunkt dieser Befragung sind die wahrgenommenen Leistungen und die Qualität der Fernlehrer(innen) und Tutor(inn)en. Die ausgefüllten Fragebögen werden automatisch und anonymisiert über Evasys ausgewertet, die Fernlehrer(innen) erhalten ihr individuelles Ergebnis und das Gesamtergebnis per E-Mail zugesandt.

Weitere Instrumente, um Kunden-Feedback einzuholen, sind das Beschwerdemanagement über das CRM-System demsy. Die zentral einkommenden Beschwerden werden an die Fachbereiche weitergeleitet; es erfolgt ein regelmäßiger, übergreifender Report zur Ursachenanalyse und Maßnahmenermittlung.

Auch über externe Bewertungsportale wird die Kundenzufriedenheit erfasst. Dabei werden negative Bewertungen vom Service zusammen mit den Fachbereichen geprüft und kommentiert; Erkenntnisse fließen dann in die Entwicklungsprozesse mit ein.

Zu den internen Bewertungsaktivitäten, die eher dem Monitoring oder Controlling zuordenbar sind, gehört die Analyse von Kennzahlen wie Rücktrittsquoten, Kündigungsquoten und Bestehensquoten, die in Masterreports zusammengefasst werden.

Ein Beispiel beauftragter, externer Evaluation ist die Personalerbefragung zu Trends in der Weiterbildung durch die Firma TNS Infratest. Dabei wird u.a. die Akzeptanz von Fernunterricht ermittelt. Die Ergebnisse dieser regelmäßig durchgeführten Befragungen gehen in die Weiterentwicklung der Bildungsangebote ein.

Vollmer bot interessante Innenansichten zur Evaluation und zum Qualitätsmanagement eines großen, innovativen Bildungsträgers. Dabei geht der Referent von einem relativ weiten Evaluationsbegriff aus.

Im Rahmen der Diskussion und der Nachfragen aus dem Teilnehmendenkreis wurden verschiedene Aspekte angesprochen. So wurde die Frage nach den genauen Evaluationsgegenständen gestellt. Gegenstand seien in erster Linie die Maßnahmen, dabei vor allem die Betreuung durch Lehrkräfte und Tutor(inn)en, sowie die Kursinhalte. Daneben werde auch die Organisation selbst evaluiert, einschließlich des Managements.

Auch die Impulse des Anforderungskataloges der DIN ISO 29990, einer weltweit gültigen Weiterbildungsnorm für die Evaluation und die Betriebsorganisation

des Bildungsträgers, war Thema. Prozesse würden dadurch von A bis Z angeschaut. Man betrachte den gesamten Kundenfall, von Anfang bis Ende – nicht nur partielle Ereignisse. Umgreifende Einblicke würden so möglich. Auf Führungsebene würden Mitarbeitergespräche stärker formalisiert. Es gebe zudem bessere Aufgaben- und Prozessbeschreibungen. Schließlich würde das Verbesserungsmanagement etabliert und optimiert.

Der personelle Aufwand, das QM-System aufrechtzuerhalten, sei wegen des hohen Automatisierungsgrads gering. Personal könne QM-relevante Aufgaben neben ihrem normalen Job versehen. Es gäbe aber Potenzial, die Daten mit zusätzlichen Ressourcen noch besser auszuwerten.

Zu diesen Daten gehören auch solche zur Integration in den Arbeitsmarkt, insbesondere bei den arbeitssuchenden Teilnehmenden. Diese müssen insbesondere gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erhoben werden. In diesem Kontext würden Zielgruppen über die Vermittlung in Arbeit und nach dem beruflichen Fortgang befragt. Oft wird ein beruflicher Aufstieg schon während der Weiterbildung beobachtet.

Der Referent vertiefte im Diskussionsteil auch die Funktion des Beschwerdemanagements. Es gebe Einzelfälle, die betrachtet werden, einerseits, und das Gesamtbild auf Kursebene andererseits, einschließlich der Erstellung von Quoten. Auch hier wird die Rolle von qualitativem Feedback betont. Im Beschwerdemanagement gäbe es zehn vorstandardisierte Beschwerdetypen, unter denen ausgewählt werden könne. Die meisten Beschwerden beträfen Lernmaterialien und die Aktualität der Lerninhalte. Nicht immer könne aber etwa die Aktualität verbessert werden, da sich die Kursinhalte an Prüfungsinhalten ausrichten müssten. Man träte dann in Kontakt mit Prüfungsinstanzen, um Aktualisierungen zu erwirken.

Bei Abbruch eines Kurses würden systematische Befragungen nach Kündigungsgründen durchgeführt. Gegebenenfalls würden auf Basis der erhobenen Daten Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Als zweiter Referent behandelte *Herr Prof. Dr. Marc Beutner*, Lehrstuhlinhaber für Wirtschaftspädagogik II, Wirtschaftspädagogik und Evaluationsforschung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn das Thema „Evaluation eines Mobile Learning-Tools im Projekt ‚NetEnquiry‘“.

Als Evaluationsgegenstände nennt Beutner die Evaluation eines entwickelten und eingesetzten Mobile Learning-Tools und das Projekt ‚NetEnquiry‘ selbst. Als weitere spezifizierende Evaluationsgegenstände werden genannt: die Lernenden, die Akzeptanz und Nutzerfreundlichkeit des Tools und Nachhaltigkeit.

Ziel des Projekts NetEnquiry ist die Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger mobiler Lernangebote in Kombination mit dem dazugehörigen Softwaretool. Damit soll die Nutzung der Potenziale des mobilen Lernens im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ermöglicht werden.

Im Vorhaben wird realitätsnahes Lernen im exemplarischen Bereich des Bankensektors (Privatbanken, öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und Genossenschaftsbanken) mit dem Einsatz mobiler Endgeräte verknüpft, Anforderungen des Arbeitsumfeldes berücksichtigt und dazu beigetragen, komplexe betriebliche Abläufe und

Systeme in ihrer Gesamtheit zu erlernen und zu verstehen. Das Setting bezieht auch berufsbildende Schulen als erweiterte Erprobungspartner mit ein.

Sehr anschaulich legte Beutner den Einsatz des Mobile Learning-Tools anhand des Szenarios ‚Privatkredit‘ dar. Darin sollen sich die Lernenden mit fachlichen, sozial-kommunikativen sowie moralisch-ethischen Herausforderungen im Rahmen einer Privatkreditvergabe auseinandersetzen. Dazu gehören u.a. Fragestellungen der Gesprächsführung, der Besicherung, der Kapitaldienstfähigkeitsberechnung sowie der Kreditarten. Das Szenario enthält Rollen aus dem realen Bankenbetrieb wie Kundenberater(innen), Kreditmanager(innen) und Filialleiter(innen). Es sind Abwägungen sowohl im kooperativen (Zusammenarbeit der genannten Rollen in einem Team) als auch im wettbewerblichen Modus – die gleiche Aufgabe wird von mehreren Teams bearbeitet – zu treffen. Sämtliche Komponenten des Szenarios sind aus den realen Geschäftsprozessen der beteiligten Projektpartner aus dem Bankensektor in das Mobile Learning Tool einprogrammiert.

Als Evaluationsgrundlagen greift Beutner auf das ‚Dreischalenmodell der systematisch-analytischen Berufsbildungsevaluation‘ zurück. Hier werden unterschiedliche Dimensionen, wie ‚Kontext‘, ‚Lehr-/Lernprozess‘, ‚Outcome‘ etc. in einer Mehrebenenbetrachtung berücksichtigt. Ferner bildet Kromreys Zielkatalog von Evaluation einen weiteren theoretischen Hintergrund. Danach sind Werturteile zu fällen über Wirkung, Umsetzung/Implementation und Akzeptanz. Das bedingt das Herangehen der Wirkungsanalyse hinsichtlich der Effekte, der Implementationsforschung hinsichtlich der systematischen Planung, Durchsetzung und Umsetzung sowie der Akzeptanzforschung hinsichtlich der Zustimmung oder Ablehnung durch Personen bzw. Gruppen. Als Erhebungsformen werden schriftliche und mündliche Interviews und eine Tool-Analyse eingesetzt.

Mündliche Einzelinterviews wurden mit den involvierten Lehrkräften, Softwareentwickler(inne)n und Bankenvertreter(inne)n geführt. Die gleichen Akteure wurden gemeinsam in qualitativen Gruppeninterviews zu ihren Einstellungen hinsichtlich Authentizität, Nutzen, Didaktisches Design sowie Chancen und Herausforderungen befragt. Daneben wurden die beteiligten Berufskollegs um Stellungnahmen u.a. zum Transferfokus und den Umsetzungspotenzialen in Schulen, zur Usability und Verständlichkeit, aber auch zu den Herausforderungen im Schulkontext gebeten.

Quantitative schriftliche Befragungen verschiedener Akteure wurden u.a. zur Akzeptanz und Zukunftsperspektiven von Mobile Learning durchgeführt. Weitere quantitative schriftliche Befragungen zur Dozentenschulung und für Lernende komplettieren den vielseitigen Einsatz der Evaluationsmethode Befragung. Die Lernenden sollten sich vor allem zu ihrer Zufriedenheit, Tool-Einschätzung, Potenzialen, didaktischem und technischem Design äußern.

Die durchgeführte Tool-Analyse gliedert sich in die Usability-Untersuchung, zum einen quantitativ, ferner mittels des TAM-Modells,³ und zum anderen in das

3 TAM bedeutet Technology Acceptance Model. In der Wirtschaftsinformatik bezeichnet TAM ein Modell, welches Aussagen darüber trifft, warum Personen eine Technologie nutzen oder nicht nutzen (vgl. Wikipedia Technology Acceptance Model, https://de.wikipedia.org/wiki/Technology_Acceptance_Model, 27.06.2016).

qualitative Szenario-Testing. Hier wurden die Bereiche technische und didaktische Umsetzung, Vollständigkeit, Richtigkeit, Prozessabbildung und Szenario-Gestaltung untersucht.

Die Erhebungen werden je nach Zeitpunkt zum einen für die formative Evaluation verwendet, um das laufende Projekt bzw. das eingesetzte M-Learning-Tool zu verbessern, zum anderen auch für die summative Evaluation, die nach dem intendierten Projektabschluss Ende Juli 2016 fertiggestellt werden soll.

Obwohl die Evaluation noch nicht abgeschlossen ist, referiert Beutner verschiedene Zwischenergebnisse. Die Ergebnisse des TAM-Bogens waren positiv bis sehr positiv: so stimmten über 85 % der User der Aussage stark oder vollkommen zu, dass das M-Learning Tool leicht zu benutzen sei. Die halbstrukturierten, qualitativen Interviews mit den verschiedenen Endnutzer(inne)n ergaben überwiegend positive Aussagen und in Grenzen auch Verbesserungspotenziale. So wird das kompetitive Design als unterschiedlich wichtig angesehen. Ferner wird darauf verwiesen, dass mobiles Lernen bislang nur sehr begrenzt umgesetzt wird.

In der Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob NetEnquiry auch noch in fünf Jahren genutzt werden wird. Für Beutner bestehen hier aufgrund der Einbindung der Partner gute Hoffnungen. Weitere Aspekte waren die Offenheit von NetEnquiry, die u.a. Probleme der Informationssicherheit aufwerfen. Dafür gebe es zwar Richtlinien, aber die würden von unterschiedlichen Akteuren unterschiedlich ausgelegt. Es bliebe eine Herausforderung, Mobile Learning an den Arbeitsplatz zu bringen.

Die Wettbewerbsdimension des Tools wird durch ein Systemscoring bewertet; hierbei werden die Beratungsergebnisse der User-Teams miteinander verglichen. Ferner werde ein Dozentenscoring durchgeführt.

Vergleichsgruppen von Personen, die auf herkömmliche Weise lernen, könnten nicht herangezogen werden, weil NetEnquiry ganz neue Wissensfelder abbilde, die auf herkömmliche Weise nicht oder zumindest weniger anschaulich vermittelt werden. Die Inhalte von NetEnquiry gingen über das normale Curriculum hinaus. Die Lernergebnisse der User würden aber gemessen.

Den Abschluss der Referate bildete *Herr Marco Puxi*, Leiter des Büros Berlin des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) mit Hauptsitz in Köln. Sein Thema lautete „Evaluation des Sonderprogramms des Bundes ‚Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)‘“.

Dieses Sonderprogramm zielt auf eine Förderung junger Erwachsener aus der EU ab, mit dem Ziel, Mobilitätshemmnisse abzubauen, junge Europäerinnen und Europäer auf eine duale Ausbildung in Deutschland vorzubereiten und Betriebe bei der erfolgreichen Besetzung freier Ausbildungsplätze mit jungen Menschen aus dem europäischen Ausland zu unterstützen. Das Programm setzt sich aus unterschiedlichen Förderbausteinen zusammen, mit denen vom Sprachkurs im Herkunftsland über Zuschüsse zu Reisekosten für Bewerbungsgespräche in Deutschland bis hin zur Sicherung des Lebensunterhalts und ausbildungsbegleitenden Hilfen alle Phasen der Vorbereitung auf eine Ausbildung als auch die Ausbildung selbst fördertechnisch abgedeckt werden.

Ziel des dargestellten Evaluationsvorhabens in Zusammenarbeit mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) und dem SOKO-Institut ist es, das Sonderprogramm im Hinblick auf Umsetzung, Zielerreichung und kausale Wirkungen zu bewerten. Darüber hinaus sollen von einer laufenden Berichterstattung Impulse zur Steuerung des Programms ausgehen.

Das Evaluationsdesign besteht aus den fünf Bausteinen Monitoring, Qualitative Implementationsanalysen, Ergebnisanalyse, Wirkungsanalyse und Laufende Rückkopplung der Ergebnisse in die Umsetzung. Dies bedingt den kombinierten Einsatz unterschiedlicher Methoden, insbesondere

- Analyse von Monitoringdaten zum Programmverlauf,
- Interviews und vertiefende Fallstudien im In- und Ausland,
- Standardisierte telefonische Befragungen bei Teilnehmenden und Nichtteilnehmenden, bei Betrieben und bei Projektträgern,
- Verzahnung von Monitoring, qualitativen Fallstudien und Interviews sowie quantitativer Zielerreichungs- und Wirkungsanalyse.

Die quantitative Wirkungsanalyse identifiziert den kausalen Effekt als Unterschied zwischen gemessenem Ergebnis und kontrafaktischem Ergebnis (Erfolg der Teilnehmenden, wenn sie nicht an MobiPro-EU teilgenommen hätten). Dazu wurde eine Vergleichsgruppe aus den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB)⁴ gebildet.

Die Evaluation hat damit sowohl einen formativen als auch einen summativen Charakter. Als eine mögliche Folge des formativen Evaluationsteils fand während der Programmlaufzeit ab 2015 ein Wechsel von der Individualförderung zur Projektförderung statt. Die Individualförderung der Teilnehmenden von 2013 bis 2014 sah bei aufeinander aufbauenden Förderbausteinen zur Vorbereitung und während der Ausbildung/Beschäftigung eine Antragsabwicklung über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) vor; die Programmsteuerung lag bei der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Evaluation hatte u.a. einen immensen Antragsbearbeitungsaufwand bei allen Beteiligten identifiziert. Ferner wurde u.a. eine frühzeitige Betreuung der interessierten Teilnehmenden (sogenannte ‚Kümmerer‘), eine Ausweitung und Verbesserung der Sprachkursförderung und eine Streichung der Vorleistungen durch Teilnehmende empfohlen.

Mit der Neuauflage des Programms im Sinne der Projektförderung konnte die Evaluation eine effektive Finanzsteuerung, klare Rahmenbedingungen für Projektträger und ein verbessertes Qualitätsmanagement feststellen. Weitere Handlungsempfehlungen konnte die fortgeführte Evaluation auch in der neuen Programmphase identifizieren. Als besondere Herausforderungen für die Evaluation nennt Puxi u.a. die Umstellung des Programms von Individual- auf Projektförderung und in der Folge die Notwendigkeit der Anpassung des Untersuchungskonzepts ‚on the run‘; ferner die Organisation und Durchführung der Feldphasen in den Herkunftsländern der Teilnehmenden, die Bildung und Identifikation der Vergleichsgruppen für die

4 Die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) sind ein Datenangebot des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), welches seit 2004 erzeugt wird. Es umfasst vier verschiedene Quellen und ist damit die umfangreichste Datenmenge zu erwerbshistorischen Meldungen auf Personenebene, die vom Forschungsdatenzentrum der BA am IAB (FDZ) angeboten wird.

kontrafaktische Wirkungsanalyse sowie der diskontinuierliche und unterschiedlich intensive Austausch mit dem Auftraggeber zu den Ergebnissen und Schlussfolgerungen der Evaluation

In der Diskussion wurden verschiedene Fragen aufgeworfen und Aspekte angesprochen. Eine Empfehlung aus der Evaluation an den Auftraggeber sei gewesen, dass ein Programm wie MobiPro-EU besser vorbereitet werden müsse. Werden – so wurde gefragt – solche Empfehlungen überhaupt angenommen? Gemäß Puxi hätte der Auftraggeber absichtlich bestimmte Entscheidungen (Individualförderung und nicht Trägerförderung) getroffen und diese für angemessen gehalten. Er fühlte sich daher gut vorbereitet. Eine andere Frage betraf den Matching-Prozess zwischen Jugendlichen und Unternehmen. Die ZAV der EURES-Länder⁵ hätten die Jugendlichen gesucht. Meist seien es aber nicht Betriebe gewesen, die Bedarfe bei den ZAV anmeldeten, sondern Kammern. Diese gaben Auskunft, was genau in welcher Region gebraucht werde. Zu den Gründen für Ausbildungsabbrüche sagte Puxi, dass nicht selten dann doch Arbeitsstellen im Herkunftsland gefunden wurden. Weitere Gründe seien Heimweh gewesen, fehlende oder ungenügende Informationen über das Berufsbildungssystem des Ziellandes und damit zusammenhängend falsche Erwartungen der Teilnehmer(innen). Die Berufsschulen seien z.T. wegen Sprachproblemen überfordert gewesen. Ferner hätte es Wohnungsprobleme zu Beginn des Programms gegeben.

Zur Frage, ob auch die nachhaltigen Wirkungen des Programms in die Evaluation miteinbezogen werden, wurde ausgeführt, dass dies wegen der zeitlichen Begrenzung des Evaluationsprojekts nicht möglich sei.

Die Intention des Sonderprogramms, ausbildungsinteressierten ausländischen Jugendlichen den Weg nach Deutschland zu bahnen, könnte – so ein Teilnehmer – auch den Braindrain im abgebenden Land befördern. So wurde die Frage gestellt, wie die abgebenden Länder zu diesem Aspekt stehen. Einige Aspekte hierzu – so Puxi – konnten untersucht werden, z.B. das Unterstützungsverhalten in den einzelnen Herkunftsländern. Spanien z.B. unterstütze das Programm stark, Polen und Ungarn hingegen nicht – aus Furcht vor Braindrain.

Zum Abschluss wurde vom Referent festgehalten, dass nicht ermittelt werden konnte, wieviel Geld wirklich bei den Jugendlichen angekommen sei, da die Höhe der Verwaltungskosten unbekannt sei.

In der Abschlussdiskussion wurden anhand vorgegebener Vergleichskriterien Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Spezifika der Referatsthemen herausgearbeitet. Ergebnisse wurden auf einer vorbereiteten Matrix an der Pinnwand stichwortartig festgehalten (siehe nachfolgende Tabelle).

5 EURES bedeutet EUROpean Employment Services, ein im Jahr 1993 gegründetes, europaweites Netzwerk, das Arbeitssuchenden dabei hilft, ins Ausland zu gehen und eine Beschäftigung in Europa zu finden.

Tabelle 1: Wandzeitung: Komparative Aspekte

Kriterium	Evaluation und QM (Bildungsträger SGD)	Mobile Learning-Tool (Projekt NetEnquiry)	Sonderprogramm Bund MobiPro-EU
Veranlassung der Ev.	Geschäftsführung SGD	Universität Paderborn; Anfrage aus der Wirt- schaft	Beauftragung durch öffentliche Hand (Bund)
Laufzeit des Ev. Gegenstandes	Permanent	01.08.2013 bis 31.07.2016	Dezember 2013 bis Dezember 2018
Ev. Gegenstand	Organisation, Produkt/ Maßnahmen, TN-Be- treuung, Konzept	Produkt, Projekt	Verschiedene Ebenen eines Programms
Normative Ver- ankerung der Ev.	DIN ISO 29990, AZAV, ZFU	Standards für Evaluation, Curricula	Standards für Evalu- ation
Ev. Art	Formativ/summativ	Formativ/summativ	Formativ/summativ
Ev. Ansatz	Verschränkung QM - Evaluation	Design-based Research, responsive Evaluation	„Handlungsorientierter Ansatz“
Methodeneinsatz	TN-Befragung mündlich/schriftlich, Inhaltsanalyse	TAM2-Analyse, Frage- bogen, Gruppen- und Einzelinterviews, ARIS	Dokumentenanalyse, Auswertung Monitoring- Daten, Fallstudien, Interviews, Sonderaus- wertung IEB
Ev. und Kausalität	Plausibilitäten	Empirische Evidenz, Fal- sifizierbarkeit, Lerntheo- retische Fundierung	Theoriebasiertes Wir- kungsmodell, Kontroll- gruppendesign
Nachhaltigkeit der Ev.	Liegt vor, da in ein permanentes QMS integriert	Universitäre Forschungs- kontinuität ja; hinsichtlich der zukünftigen Anwen- dung ungewiss	Ungewiss, abhängig von politischen Ent- scheidungen

Anmerkung: Das Kriterium „Normative Verankerung der Evaluation“ bezieht sich z.B. auf Normen und Standards, ggf. auch auf den ‚Stand der Technik‘. Die Kriterien „Herausforderungen der Evaluation“ und „Wirkungen und Konsequenzen der Evaluation“ konnten aus Zeitgründen nicht mehr berücksichtigt werden.

Abkürzungen:

ARIS = Architektur integrierter Informationssysteme

AZAV = Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

IEB = Integrierte Erwerbsbiografien

QM = Qualitätsmanagement

QMS = Qualitätsmanagementsystem

TAM = Technology Acceptance Model

TN = Teilnehmer(innen)

ZFU = Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht

Die Tabelle illustriert das ‚weite Feld‘ beruflicher Bildung mit seinem breiten Spektrum von möglichen Evaluationsgegenständen und -kontexten.

Auf der einen Seite findet sich das Bildungsunternehmen SGD und sein dauerhaftes Evaluationsgeschehen eingebettet in den Rahmen der Organisation und seines QM-Systems. Auf der anderen Seite stehen zeitlich terminierte Projekte oder Programme mit unterschiedlichen Implikationen für nachhaltige Effekte.

In der Tat findet beim Bildungsunternehmen SGD im Rahmen seines angewendeten Qualitätsmanagementsystems eine Art ‚permanente Evaluation‘ statt; daher kann hier durchaus Nachhaltigkeit konstatiert werden. Voraussetzung für diese Feststellung ist in Teilen sicher ein recht weiter Evaluationsbegriff, wie ihn der Referent, Herr Vollmer, verwendete.⁶

Bei den anderen beiden Projekten haben die Auftragnehmer nicht die nötige Kontrolle über die zukünftige Nutzung der Evaluationsergebnisse, Nachhaltigkeit ist aber auch hier angestrebt oder wünschenswert. Beim M-Learning-Projekt NetEnquiry ist die nachhaltige Nutzung des entwickelten Tools deswegen offen, da diese von der Finanzierung durch die involvierten Banken abhängt. Aber als Universität wird an dem Thema weitergearbeitet; die Forscherkontinuität dürfte immerhin gesichert sein.

Bei MobiPro-EU gestaltet sich die Nachhaltigkeit ohnehin schwierig, weil es sich hier um ein zeitlich limitiertes Bund-Sonderprogramm handelt. Man hofft auf einen nachhaltigen Lerneffekt, was die offenkundigen Defizite der Individualförderung in der ersten Förderphase betrifft. Aber: Eine Gewissheit, dass die Evaluationsergebnisse von den Stakeholdern genutzt werden, gibt es nicht – und ist vom Auftragnehmenden nur bedingt beeinflussbar.

Als interessante zu behandelte Aspekte für die Zukunft wurden von den Teilnehmenden feldspezifische und übergreifende Themen genannt:

Feldspezifische Themen:

- Sprachbildung von Menschen mit Migrationshintergrund und deren Einbindung in die berufsbezogene Bildung
- Inklusion im berufsbildenden Schulwesen
- Transferevaluation
- Einsatz von Mobile Learning in Entwicklungsländern

Übergreifende Themen:

- Umgang mit Schwierigkeiten in Evaluationsvorhaben, z.B. bei unklaren oder wechselnden Zielen (des Evaluationsgegenstandes)
- Lernen aus Evaluation
- Wie werden Ergebnisse aus Programmevaluationen in nachfolgenden Programmen berücksichtigt?
- Theorie-Praxis-Kommunikation
- Kritische Würdigung von Evaluationsansätzen

Das abschließende mündliche Feedback der Teilnehmer(innen) verriet eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Tagung. Ein großer Dank gebührt einmal mehr dem Bundesinstitut für Berufsbildung, dieses Mal mit den Ansprechpartnern Herrn Dr. Lehmpfuhl und Frau Knöllner für die großzügige und unbürokratische Unterstützung der Tagung.

6 Einige der präsentierten Praxisbeispiele der SGD könnten auch im Monitoring oder Controlling angesiedelt werden.