

Konzept zur Evaluation von Hochschulzertifikatskursen

Im Rahmen des Projekts

Wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer
der Hochschule Niederrhein

Von Vera Titschen

Stand 15. Juni 2016

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21010 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Rahmendaten und Zielsetzung des Projekts	3
3. Evaluation	4
3.1 Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen	4
3.2 Qualitätsbegriff in der Weiterbildung	6
4. Evaluationsdesign für die Evaluation der Hochschulzertifikats- kurse.....	8
4.1 Bestimmung des Evaluationszwecks	8
4.2 Evaluationskriterien.....	9
4.3 Instrumente und Methode der Hochschulzertifikatskursevaluation	9
4.4 Messzeitpunkte und Umsetzung für die Evaluation mit den Teilnehmenden	10
4.5 Qualitative Befragungen – Lehrende und Unternehmen.....	13
5. Verwertung der Ergebnisse	13
6. Implementierung in das Evaluationsverfahren der Hochschule Niederrhein	14
7. Grenzen und Probleme der Kursevaluation	15
Literaturverzeichnis	16

1. Einleitung

Evaluationen haben sich als Instrument der Qualitätssicherung von Lehrveranstaltungen sowie neuen Studienprogrammen und -formaten an Hochschulen fest etabliert. Insbesondere im Rahmen geförderter Projekte, wie der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, sind Evaluationen unerlässlich. Zum einen um den Erfolg von Förderprogrammen messbar zu machen, zum anderen, um neu erprobte Formate in den Regelbetrieb zu überführen und in die Qualitätsstandards der Hochschule zu integrieren.

Nicht zuletzt die Verpflichtung zur Evaluation von Forschung und Lehre im Hochschulgesetz haben dazu geführt, dass die Mehrheit der Hochschulen inzwischen feste Evaluationsverfahren implementiert haben. Da sich Qualitätsstandards und Evaluationsverfahren zumeist auf die grundständigen Formate beziehen, wird mit der Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen Neuland betreten. Auch die spezifischen Besonderheiten der Zielgruppe bringen neue Herausforderungen für die Kriterien und Ebenen der Evaluation mit sich. Das vorliegende Evaluationskonzept hat das Ziel, die neu entwickelten Hochschulzertifikatskurse umfassend zu evaluieren und in das bestehende Evaluationssystem der Hochschule Niederrhein zu implementieren.

2. Rahmendaten und Zielsetzung des Projekts

Im Projekt „Wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region“ wird ein Weiterbildungsangebot für Berufstätige (mit und ohne Hochschulabschluss) auf Hochschulniveau für die Region Niederrhein systematisch neu entwickelt. Ziel soll es sein, Fachwissen effizient zu aktualisieren und berufliche Kompetenzen gezielt zu erweitern. Dazu werden in einem dreigliedrigen Ansatz zunächst die Anforderungen und Bedürfnisse der Region analysiert:

- In Befragungen von regionalen Unternehmen und Alumni der HN wird die Nachfrage nach Weiterbildung und Weiterbildungsthemen erhoben.
- Der regionale und nationale wissenschaftliche Weiterbildungsmarkt wird unter angebots- und nachfrageorientierten Aspekten analysiert.
- Basierend auf den Erfahrungen mit Berufstätigen der entsprechenden Fachrichtungen erarbeiten Hochschullehrende der Hochschule Niederrhein (HN) angebotsorientierte Konzepte für Weiterbildungskurse.

Auf Basis der Analyseergebnisse und Kompetenzen der Hochschule Niederrhein werden Zertifikatskurse entwickelt. Die Hochschule Niederrhein möchte mit diesem Weiterbildungsangebot einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Region leisten.

Um Teilnehmenden und Unternehmen möglichst viel Flexibilität zu bieten, werden die Zertifikatskurse in unterschiedlichem Umfang und in verschiedenen Zeitmodellen erprobt. Die HN adressiert damit insbesondere auch Personen mit Familienpflichten und möchte auf diese Weise dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern. Auch das Blended Learning-Konzept der Hochschulzertifikatskurse zielt darauf ab, den besonderen Anforderungen der Zielgruppe Rechnung zu tragen.

3. Evaluation

Nach der Definition der DeGEval e.V. ist Evaluation ganz allgemein „die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes“ (DeGEval 2008: 15).

Ein Evaluationsvorhaben ist immer ziel- oder zweckorientiert. Um objektive, valide Ergebnisse in einem Evaluationsvorhaben zu erhalten, werden wissenschaftliche Forschungsmethoden für den Evaluationsprozess eingesetzt.

Aufgrund der Vielfalt der Evaluationsgegenstände (z.B. Projekte, Produkte, Maßnahmen etc.) und der mit einer Evaluation verfolgten Ziele findet man zahlreiche weitere Definitionen. Somit kann eine Evaluation je nach Kontext und Zielsetzung des Vorhabens verschiedene Funktionen und Aufgaben erfüllen (vgl. Beywl 2008: 14 ff; Stockmann 2002):

Funktionen:

- *Verbesserung*
Daten werden erhoben, um Hinweise für Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Optimierungspotenzial zu erhalten.
- *Erkenntnisgewinn*
Im Sinne der Erkenntnisfunktion werden Daten gesammelt und bewertet, die Aufschluss über den Projektverlauf und die Projektergebnisse geben.
- *Kontrollfunktion*
Erhobene Daten dienen beispielsweise dazu, zu kontrollieren, ob die definierten Ziele eines Weiterbildungskurses erreicht wurden. Als indirekte Funktion können gewonnene Daten auch Informationen darüber liefern, ob und wie die Beteiligten ihre Aufgaben erfüllt haben.
- *Legitimitätsfunktion*
Daten werden im Sinne der Rechenschaftslegung erhoben. Dies ist z.B. in Bezug auf die Effektivität von Förderprogrammen und Fördersummen interessant.

Damit verbundene Aufgaben sind:

- Prozess- und ergebnisorientierte Beobachtung/Überprüfung des Programmablaufs
- Beobachtung und Überprüfung der Zielerreichung
- Wirkungsbeobachtungen
- Kausalbetrachtung (Ursache-Wirkungsbeziehungen)

Das Joint Committee on Standards for Educational Evaluation hat Standards für Evaluationsverfahren definiert, die als Leitlinien für effektive Evaluationen und professionelle Evaluationspraxis dienen sollen. Die definierten Standards „gruppieren sich um die vier wichtigsten Eigenschaften einer Evaluation: *Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Korrektheit* und *Genauigkeit*.“ (Sanders 2000: 27).

In der Diskussion um den Evaluationsbegriff resümiert Holla, „dass die Grenze zwischen Evaluation und Evaluationsforschung bzw. professioneller Evaluation fließend ist“ (Holla 2002: 84).

3.1 Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen

Mit der Evaluierung einer Weiterbildungsmaßnahme wird versucht, „die Stärken und Schwächen einer Weiterbildungsmaßnahme zu identifizieren, herauszufinden, ob der Inhalt und die Organisation sowie der Ablaufplan, die Räumlichkeiten, der Dozent und die eingesetzten Materialien das Lernen

unterstützten und das Anwenden des Gelernten in der Praxis fördern, und welche Teilnehmenden am meisten von der Weiterbildungsveranstaltung profitieren“ (Hanke 2004: 19).

Eine besondere Schwierigkeit bei der Evaluation einer Weiterbildungsmaßnahme liegt darin, dass ein Weiterbildungserfolg keine objektiv messbare Größe ist. Für die Wirkung einer Weiterbildungsmaßnahme kann kein direkter Ursache-Wirkungszusammenhang hergestellt werden, da die erfolgsrelevanten Faktoren zwischen der Weiterbildung und der beruflichen Leistung schwer zu isolieren sind (vgl. Schwuchow 1992: 145). Auch ist die Anwendbarkeit neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten als Effekt einer Weiterbildungsteilnahme zeitlich nur schwer zu erfassen. So kann beispielsweise nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme nur eine subjektive Einschätzung darüber erfolgen, inwieweit die Weiterbildung konkrete Veränderungen im beruflichen Alltag zur Folge haben wird.

In der gängigen Literatur werden verschiedene Formen der Evaluation beschrieben. Am häufigsten findet man eine Unterteilung in Bezug auf die Dimension „Zeit“. Hier wird zwischen formativer und summativer Evaluation unterschieden. Bei der formativen Evaluation steht der gesamte Prozess der Weiterbildungsmaßnahme im Fokus, die summative Evaluation erfolgt zum Ende der Weiterbildungsmaßnahme als Kontrollfunktion, um die Wirksamkeit und den Erfolg zu bewerten.

Neben der Dimension „Zeit“ spielen die Ebenen der Evaluation eine große Rolle. Ein sehr häufig verwendetes Modell zur Evaluation der Wirksamkeit eines Weiterbildungsprogramms ist das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick (2006), indem folgende vier Ebenen unterschieden werden:

1. Reaction
2. Learning
3. Behavior
4. Results

Bezogen auf die Hochschulzertifikatskurse wird auf der ersten Ebene gemessen, wie die Weiterbildung von den Teilnehmenden empfunden wurde und wie zufrieden sie sind. In der Praxis kann die Zufriedenheit der Teilnehmenden untergliedert werden, beispielsweise in Zufriedenheit mit den Inhalten, dem didaktischen Konzept, dem Lehrenden, den Rahmenbedingungen etc. Die Ebene Reaktion erfüllt damit eine wichtige Feedbackfunktion für die Weiterentwicklung und Optimierung des Kurses.

Auf der zweiten Ebene geht es um den Lernerfolg. Hier wird ermittelt, ob die Teilnehmenden die Lernziele des Kurses erreicht haben.

Die dritte Ebene untersucht den Transfer des Gelernten in die Berufspraxis. Hier geht es um die Wirksamkeit der Weiterbildungsmaßnahme und eine damit verbundenen Verhaltensänderung des Teilnehmenden. Eine Schwierigkeit bei der Erhebung auf der Verhaltensebene ist, dass die Transferbedingungen je nach Inhalten der Zertifikatskurse sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Manche Themen können relativ einfach in die Berufspraxis und den Arbeitsalltag übertragen werden, bei anderen Themen ist eine große Abstraktionsleistung seitens der Teilnehmenden notwendig.

Die vierte Ebene bezieht sich auf die Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahme für das Unternehmen/die Organisation. Haben sich beispielsweise in der Folge Arbeitsabläufe verändert, wird die Produktivität des Unternehmens gesteigert, sind Abläufe effizienter geworden, sind die Mitarbeiter zufriedener etc. Für eine Erhebung im Rahmen der Evaluation ist dies die schwierigste Ebene. Um

über eine subjektive Einschätzung hinaus messbare Daten und Fakten generieren zu können, müssen Kriterien für den Unternehmenserfolg festgelegt werden, die frei von anderen Einflüssen auf die Weiterbildungsmaßnahme rückführbar sind. Eine weitere Schwierigkeit ist der Faktor Zeit für die Erfassung solcher Daten und Entwicklungen.

3.2 Qualitätsbegriff in der Weiterbildung

Um den Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme zu ermitteln, ist die Qualität ein entscheidender Faktor. Was bedeutet jedoch Qualität in der Weiterbildung? Unter Qualität (lat. *qualitas*) wird im Allgemeinen die Beschaffenheit von Dingen verstanden. Dabei ist die Beschaffenheit zunächst neutral zu betrachten.

Wird der Qualitätsbegriff im Kontext eines (Weiter-)Bildungsgeschehens betrachtet, wird er automatisch sehr komplex. In diesem Kontext sind in Bezug auf die Qualität drei Ebenen zu beachten (vgl. Arnolds et al. 33ff in Dehbostel et al. 2003):

Input-Ebene: Ressourcen, Organisation, Rahmenbedingungen

Prozess-Ebene: Lernprozess (didaktisches Konzept, Lernmaterialien und –mix, Lernberatung etc.)

Output-Ebene: Lernerfolg, Kompetenzgewinn, Zufriedenheit

Nicht nur die unterschiedlichen Ebenen verkomplizieren eine klare Definition von Qualität im Bildungsbereich, auch die Tatsache, dass ein Bildungsgeschehen kein wirkungssicher planbares Handeln ist. Das Lerngeschehen ist auf der individuellen Ebene immer auch hochgradig situations- und kontextabhängig.

Laut Holla (2002) konnten sich in der Qualitätsdiskussion „starre Konzepte mit vorgegebenen Qualitätsstandards nicht durchsetzen.“ Der Einfluss organisatorischer, finanzieller und örtlicher Rahmenbedingungen sei zu hoch und die Beteiligungsmöglichkeiten von sowohl Lehrenden als auch Lernenden zu vielfältig, „um die Güte von Bildungsprogrammen nach einer allgemeingültigen Norm bewerten zu wollen“ (a.a.o: 28). Dennoch hat die Qualitätsdiskussion den Einzug von Qualitätsmanagementkonzepten in die Weiterbildung bewirkt. Diese reichen von einrichtungsbezogenen internen Qualitätskonzepten bis zu externen Konzepten, wie die wohl bekannteste Normenreihe *DIN EN ISO 9000ff*. Obwohl dieser Entwicklung eine allgemeine Qualitätssteigerung zugeschrieben wird, ist die Kritik groß. Neben hohem Entwicklungsaufwand und immensen Kosten fehlen in der Normenreihe wichtige didaktische und methodische Aspekte von Bildungsgeschehen.

Hanke (2004) Ansatz die Qualität von Weiterbildung im Sinne der Feldtheorie von Kurt Lewin zu betrachten, liefert interessante Ansatzpunkte für die Evaluation. Bei diesem Ansatz wird eine Weiterbildungsveranstaltung als ein Lebensraum im Sinne der Feldtheorie betrachtet und das Verhalten der Teilnehmenden in diesem Lebensraum beobachtet. Den Teilnehmenden werden zwei Verhaltensmöglichkeiten zugeordnet (vgl. Hanke 2004: 40ff):

Sich am Lehr-Lerngeschehen zu beteiligen oder sich aus dem Weiterbildungsgeschehen zurückzuziehen. Hanke (2004) unterscheidet dabei vier Szenarien:

1. Sowohl das Weiterbildungsgeschehen als auch die Weiterbildungsziele haben positive Valenz, so dass die/der Teilnehmende mit Spaß am Weiterbildungsgeschehen teilnimmt und die gesetzten Ziele erreicht.
2. Nur das Weiterbildungsgeschehen hat positive Valenz, die/der Teilnehmende nimmt mit Spaß an der Veranstaltung teil und wird dabei ganz nebenbei die Ziele erreichen.
3. Nur die Weiterbildungsziele haben positive Valenz. Hier wird das Weiterbildungsgeschehen in Kauf genommen, um die Weiterbildungsziele zu erreichen.
4. Sowohl das Weiterbildungsgeschehen als auch die Weiterbildungsziele haben negative Valenz, so dass der Teilnehmende die Weiterbildungsmaßnahme nicht erfolgreich abschließen wird.

Nach diesem Ansatz wären also zwei Kriterien für die Qualität einer Weiterbildung besonders bedeutsam:

erstrebenswerte Weiterbildungsziele zu setzen und das Weiterbildungsgeschehen für die Zielgruppe möglichst attraktiv zu gestalten.

Dazu ist es wichtig, die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe zu berücksichtigen und das Weiterbildungsangebot entsprechend dieser Anforderungen und Bedürfnisse zu gestalten. Insbesondere für eine Hochschule, deren Fokussierung und Erfahrung auf grundständig Studierenden beruht, müssen in einem ersten Schritt die Unterschiede und Gemeinsamkeiten grundständig Studierender und berufstätiger Weiterbildungsteilnehmender herausgearbeitet werden, um in einem zweiten Schritt die wichtigen Parameter für die spezifischen Anforderungen der Teilnehmenden in der Kurskonzeption zu berücksichtigen. Die nachfolgend aufgelisteten Parameter wurden in die Konzeption der Hochschulzertifikatskurse an der HN einbezogen:

- *Dienstleistungsorientierung*
Da wissenschaftliche Weiterbildungsangebote zumeist kostenpflichtig sind, ist seitens der Teilnehmenden mit erhöhten Serviceansprüchen zu rechnen.
- *Lernzielorientierung*
Viele Weiterbildungsteilnehmende entscheiden sich für eine Weiterbildungsteilnahme, weil sie bestimmte Inhalte für ihre berufliche Tätigkeit aktualisieren und/oder vertiefen sowie berufliche Kompetenzen erweitern möchten. Die Ziele der Weiterbildung sind entsprechend ein gewichtiger Faktor, für die Entscheidung an der Weiterbildung teilzunehmen und für die Motivation, die formulierten Lernziele zu erreichen. Neben der teilnehmerorientierten Auswahl der Lernziele ist auch deren transparente Kommunikation im Vorfeld von Bedeutung.
- *Praxisbezug*
Berufstätige lernen in der Regel aus konkreten Absichten. Diese ergeben sich häufig aus Problemstellungen der alltäglichen Berufspraxis. Die Inhalte einer Weiterbildungsveranstaltung sollten also einen möglichst konkreten Bezug zur beruflichen Praxis herstellen.
- *Nutzen für die Berufstätigkeit*
Über den Praxisbezug hinaus kann der Nutzen für den Berufsalltag ein wichtiges Motiv sein. Der Transfer des Gelernten in die konkrete Berufstätigkeit des Teilnehmenden ist entsprechend zu beachten.
- *Zeitbudgets*

Weiterbildungsteilnehmende sind in der Regel (Vollzeit-)berufstätig, haben oftmals familiäre Verantwortung und verfolgen eventuell feste Freizeitaktivitäten, so dass der Alltag nur sehr wenig frei verfügbare Zeit für eine Weiterbildung zulässt. Dies ist bei der zeitlichen Planung und dem Umfang von Weiterbildungsveranstaltungen zu beachten.

- *Transparenz* (Lernziele, Lernaufwand, Prüfungsanforderungen, Organisation etc.)
Wie bereits bei der Lernzielorientierung angesprochen wurde, ist eine klare Kommunikation und Transparenz in Bezug auf die Ziele, den Ablauf, die Organisation, den Zeit- und Lernaufwand etc. besonders wichtig, um den Interessenten die Entscheidung für die Weiterbildung zu erleichtern und ein positives Erleben des Weiterbildungsgeschehens zu ermöglichen.
- *Anschlusslernen*
Für ein gelungenes Weiterbildungsgeschehen ist es wichtig, an die Lebenswelt der Teilnehmenden anzuknüpfen. Hier ist es wichtig, einen Bezug zum Vorwissen und den praktischen Erfahrungen und Interessen der Teilnehmenden herzustellen (vgl. Nuissl 2010).
- *Lern(un)gewohnheit*
Aufgrund der heterogenen Teilnehmendenstruktur (Berufstätige mit und ohne Hochschulabschluss, mit wenig bzw. einigen Jahrzehnten Berufserfahrung) sind die Lerngewohnheiten sehr unterschiedlich ausgeprägt. Insbesondere als Gegensatz zu grundständig Studierenden ist dies in der Kurskonzeption zu berücksichtigen.
- *Rahmenbedingungen*
Auch die Rahmenbedingungen, wie Räumlichkeiten, Verpflegung, Verfügbarkeit von Ansprechpartnern, Beratung, Zugang zu Lernmaterialien, Informationsflüsse, W-LAN-Zugang etc. sind wichtige Faktoren, die einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Wahrnehmung und das Erleben einer Weiterbildung haben.

4. Evaluationsdesign für die Evaluation der Hochschulzertifikatskurse

4.1 Bestimmung des Evaluationszwecks

Der Weiterbildungserfolg steht bei der Kursentwicklung als zentrales Ziel im Vordergrund. Durch die Evaluation soll der individuelle Weiterbildungserfolg der Teilnehmenden wie auch die Relevanz der Weiterbildungsinhalte überprüft werden. Ein weiteres Ziel ist die Optimierung der Hochschulzertifikatskurse unter Qualitätsaspekten und die Ermittlung und Überprüfung der adäquaten Rahmenbedingungen für einen Hochschulweiterbildungskurs. Über diese Ziele hinaus soll die Wirksamkeit der Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit überprüft werden.

Basierend auf den theoretischen Vorüberlegungen zur Qualität der Weiterbildung, den identifizierten Parametern für ein positives Erleben und den Erfolg der Hochschulzertifikatskurse und der zu berücksichtigenden Ebenen nach Kirkpatrick (2006) werden nachfolgend Evaluationskriterien formuliert, die später in konkrete Indikatoren operationalisiert werden.

4.2 Evaluationskriterien

Für die Zertifikatskursevaluation werden unter Berücksichtigung der für die Hochschule neuen und spezifischen Zielgruppe und der zuvor genannten Parameter folgende Kriterien für die Qualität festgelegt:

- Inhaltliche Gestaltung des Zertifikatskurses
- Didaktische Gestaltung
- Präsentation der Lernmaterialien
- Mix der Lernmaterialien
- Relevanz des Stoffs
- Umfang des Stoffs
- Aktualität der Lerninhalte
- Lerneinstieg
- Bezug zu Vorwissen
- Praxisbezug
- Lernerfolg
- Erreichen der definierten Lernziele
- Kompetenzgewinn
- Nutzbarkeit des erlernten Wissens in der beruflichen Praxis
- Kompetenz der Lehrenden
- Engagement der Lehrenden
- Zielgruppenadäquater Umgang mit den Teilnehmenden
- Zeitmodell der Unterrichtseinheiten
- Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Mehrwert für die berufliche Tätigkeit
- Persönlicher Mehrwert
- Rahmenbedingungen/Organisation
- Kommunikation/Betreuung
- Erfüllung von Erwartungen
- Vereinbarkeit von Studium und Beruf
- Hochschulniveau (Öffnung der Hochschule für Berufstätige ohne HS-Abschluss; Hochschulzertifikat)
- Kosten für die Weiterbildung (Zahlungsbereitschaft)

4.3 Instrumente und Methode der Hochschulzertifikatskursevaluation

Das Evaluationsverfahren für die Hochschulzertifikatskurse soll in das laufende Evaluationsverfahren der Hochschule implementiert werden. Somit muss ein Kompromiss zwischen einer individuell auf jeden Hochschulzertifikatskurs zugeschnittenen Evaluation und einer bereits strukturell implementierten und HN-weit gültigen grundständigen Lehrveranstaltungsevaluation gefunden werden. Denkbar wäre ein Basissatz gemeinsamer Items auf der Grundlage der Evaluationskriterien und ein kursspezifischer Itemsatz für jeden einzelnen Zertifikatskurs. Dieser kursspezifische Anteil ist jedoch aufgrund der hohen Anzahl an Hochschulzertifikatskursen nicht realisierbar, so dass der kursübergrei-

fende Anspruch bei der Operationalisierung zu berücksichtigen ist. Auch der unterschiedliche Umfang (1 bis 23 ECTS) und die verschiedenen Zeitmodelle stellen besondere Herausforderungen für ein einheitliches Evaluationsdesign dar. Das Evaluationsverfahren sollte darüber hinaus aufgrund der spezifischen Anforderungen der Zielgruppe möglichst wenig Zeit für die Teilnehmenden in Anspruch nehmen (vgl. 3.2 Zeitbudgets).

Entsprechend dieser Rahmenbedingungen erfolgt die Umsetzung der Pilotkursevaluation schriftlich, mittels standardisierter Fragebögen. Dieses gebräuchliche Verfahren bietet „den Vorteil niedriger Kosten sowie eines geringeren Zeitaufwandes“ und „ihre strukturierte Form erlaubt eine leichtere Vergleichbarkeit der Ergebnisse“ (Schwuchow 1992: 141).

Als Nachteil der schriftlichen Befragung kann die Validität der subjektiven Einschätzung in Bezug auf den Kompetenzerwerb und die Verwertbarkeit des Gelernten im Berufsalltag gesehen werden. Hier ist jedoch zu beachten, dass zunächst herausgefunden werden muss, ob diese beiden Kriterien überhaupt als Motive einzelner Weiterbildungsteilnehmender relevant sind (eine entsprechende Frage wird im Pre-Fragebogen einbezogen, vgl. 4.4). Um dennoch Rückschlüsse auf den Kompetenzerwerb und die berufliche Verwertbarkeit des Gelernten ziehen zu können, wird es einen dritten Messzeitpunkt nach Ende der Weiterbildung geben und eine stichprobenhafte Stellungnahme der Unternehmensebene in Form eines leitfadengestützten qualitativen Interviews (vgl. 4.4).

Aufgrund der für die Hochschule neuen Zielgruppe und deren spezifische Anforderungen und Rahmenbedingungen sollen im vorliegenden Evaluationskonzept auch die Lehrenden einbezogen werden. Mittels qualitativer, leitfadengestützter Interviews sollen Erkenntnisse in Bezug auf die Wirksamkeit der Weiterbildung, die Heterogenität der Teilnehmenden, das Anknüpfen an Vorwissen und Lern(un)gewohnheiten, die Umsetzung des für die Hochschule neuen Blended-Learning-Formats etc. gewonnen werden.

4.4 Messzeitpunkte und Umsetzung für die Evaluation mit den Teilnehmenden

Um möglichst viele Ebenen im Sinne des Modells von Kirkpatrick (2006) im Evaluationsvorhaben berücksichtigen zu können, erfolgt die Fragebogenevaluation aller Teilnehmenden der Pilotkurse zu drei Messzeitpunkten:

1. Pre-Fragebogen zu/vor Kursbeginn

In diesem Fragebogen geht es darum, die Erwartungen der Teilnehmenden an die Hochschulzertifikatskurse vor Beginn der Veranstaltungen zu ermitteln. Zum einen sollen die ermittelten Erwartungen und Wünsche der Teilnehmenden die Lehrenden vor Kursbeginn vorbereiten, zum anderen dienen diese Ergebnisse bereits der Kursevaluation. Weitere Inhalte des Pre-Fragebogens sind:

- Beratung im Vorfeld
- Teilnahme als ArbeitnehmerIn oder Privatperson
- Unterstützung seitens des Arbeitgebers durch Freistellung

- Einschätzen des Vorwissens vor Kursbeginn
- Erwartungen an das „Hochschulniveau“
- Angaben zum gewünschten Verhältnis zwischen Theorie und Praxis
- Motive für die Kursteilnahme
- Integrierbarkeit der Weiterbildung in den Alltag
- Abschlusswunsch des Kurses (Hochschulzertifikat vs. Teilnahmebescheinigung)

Die Ergebnisse in Bezug auf die Erwartungen an das „Hochschulniveau“ und die Relevanz des Hochschulzertifikats sind wichtige Parameter für die Positionierung der Hochschule auf dem Weiterbildungsmarkt und für die Herausbildung eines Weiterbildungsimage.

Die Angaben zu den Motiven für die Teilnahme am Kurs erlauben eine Überprüfung der vorab definierten Ziele und liefern somit wichtige Erkenntnisse für die Überprüfung der Wirksamkeit der Weiterbildung. Sollten die Kursinhalte beispielsweise nicht für die konkrete berufliche Tätigkeit relevant sein, kann der Erfolg der Weiterbildung in diesem Fall nicht an dem Transfer des Gelernten in die berufliche Tätigkeit gemessen werden. Andere Teilnahmemotive haben also entsprechende Auswirkungen auf die dritte und vierte Ebene (Verhalten und Reaktion) nach dem Modell von Kirkpatrick (2006).

2. Post-Fragebogen am Kursende

Dieser Fragebogen enthält klassische Elemente einer Lehrveranstaltungsevaluation, geht jedoch in Bezug auf die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe über die reine Lehrveranstaltungsevaluation hinaus. Der Fragebogen enthält Elemente zu folgenden Themen:

- Didaktische Qualität der Hochschulzertifikatskurse
- Lernmaterialien
- E-Learning
- Blended-Learning
- Praxisbezug
- Kompetenzgewinn
- Prüfung
- Betreuung durch Lehrenden
- Betreuung durch Team
- Rahmenbedingungen
- Zufriedenheit

3. Follow-Up-Fragenbogen nach 3 Monaten

Dieser Fragebogen dient dazu, die Auswirkungen der Weiterbildung zu ermitteln. Es wird untersucht, inwieweit das Gelernte im konkreten Arbeitsalltag umgesetzt werden kann und ob Auswirkungen in Bezug auf Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte festgestellt werden können.

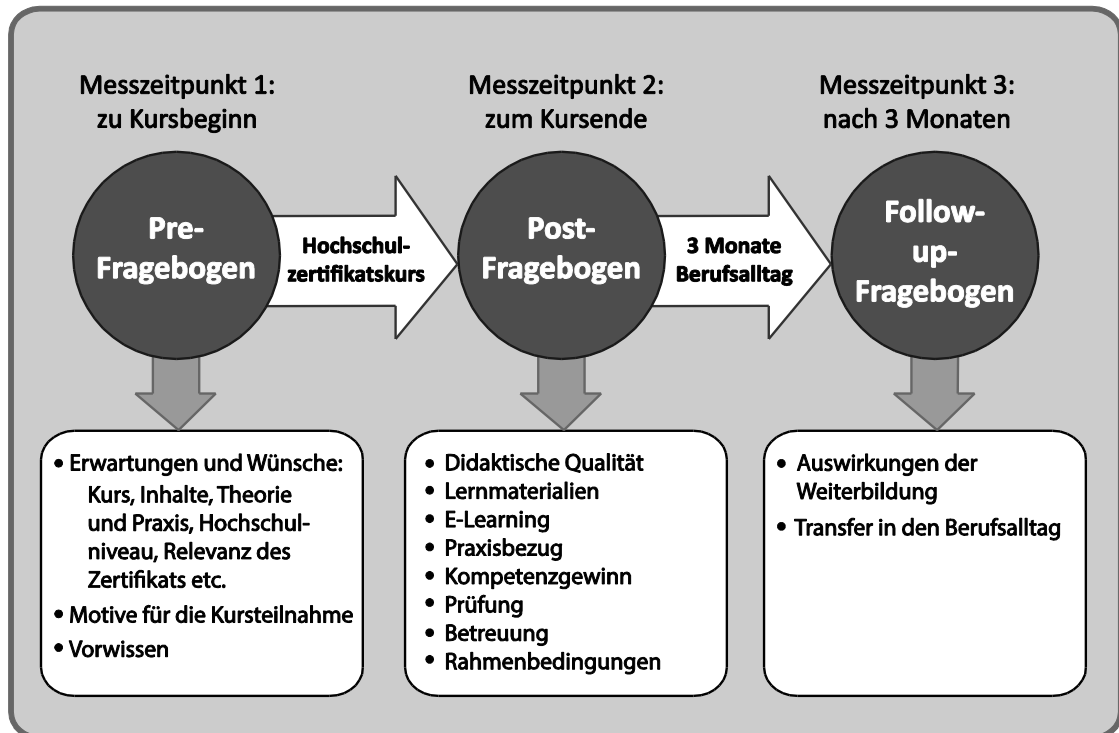


Abbildung 1: Messzeitpunkte und Inhalte der Hochschulzertifikatskursevaluation. Eigene Darstellung.

Der Fokus des Evaluationsvorhabens liegt auf der summativen Evaluation. Der Vorteil der formativen, entwicklungsorientierten Evaluation – die Möglichkeit während der Weiterbildungsmaßnahme Anpassungen und Optimierungen vorzunehmen – könnte aufgrund des geringen zeitlichen Umfangs mancher Kurse (insbesondere Kurse unterhalb 5 ECTS) gar nicht genutzt werden.

Der Pre-Fragebogen wird als anonymisierter Online-Fragebogen in den jeweiligen Online-Kursraum des Hochschulzertifikatskurses auf der zentralen Lernplattform der Hochschule eingebunden. Auf diese Weise fungiert er zusätzlich als „Kennenlernelement“ für die Lernplattform und die E-Learning-Elemente der Kurse. Jeder Teilnehmende erhält zwei Wochen vor Kursbeginn seine individuellen Zugangsdaten zur Lernplattform. Mit einem kurzen Einführungsvideo wird den Teilnehmenden vorab die Funktionsweise und der Aufbau der Lernplattform erklärt und motiviert, die Erwartungsabfrage (Pre-Fragebogen) online auszufüllen.

Der Post-Fragebogen wird von einem Teammitglied der Wissenschaftlichen Weiterbildung in der letzten Präsenzphase des Kurses zum Abschluss ausgeteilt und auch wieder eingesammelt.

Der Follow-up-Fragebogen wird drei Monate nach Abschluss der Veranstaltung online ausgefüllt.

Bei der Operationalisierung in Fragebogenitems werden für alle drei Erhebungszeitpunkte folgende Leitfragen berücksichtigt:

- Werden die Items von den Befragten verstanden?
- Sind die Items inhaltlich eindeutig interpretierbar?
- Werden die Items vom Entwickler und von den Befragten einheitlich verstanden?
- Verfügen die Befragten über das nötige Wissen, um die Items beantworten zu können?

Darüber hinaus werden allgemeine Qualitätsfaktoren für die Bildung von Fragebogenitems eingehalten, wie z.B. das Vermeiden von doppelten Verneinungen oder die Abfrage mehrerer Sachverhalte innerhalb einer Frage etc.

Das Fragebogendesign wird im Sinne der Durchführbarkeit und Vergleichbarkeit größtenteils aus quantitativen Anteilen bestehen, jedoch kann jeweils nicht auf qualitative Anteile verzichtet werden. Diese werden mit den Teilnehmenden in Form von offenen Fragestellungen in die Fragebögen integriert. Weitere qualitative Elemente werden nachfolgend dargestellt.

4.5 Qualitative Befragungen – Lehrende und Unternehmen

Zusätzlich sind für die Messung der dritten und vierten Ebene im Evaluationsmodell von Kirkpatrick (2006) leitfadengestützte qualitative Interviews mit Unternehmen vorgesehen, die Mitarbeitende für die Weiterbildung freigestellt haben, oder ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die Weiterbildungsmaßnahme unterstützt haben. Diese Daten können teilweise auch dazu herangezogen werden, die subjektive Einschätzung der Teilnehmenden in Bezug auf den Zugewinn von Kompetenzen für den Berufsalltag mit einer „Zweitmeinung“ zu validieren.

Abfrage Sicht der Unternehmen

- Kompetenzzugewinn des Mitarbeitenden (→ werden Maßnahmen zur Überprüfung der Wirksamkeit von Weiterbildungen durchgeführt?)
- Erfolg der Maßnahme
- Zufriedenheit als Arbeitgeber
- Bereitschaft WB zu wiederholen/fest zu integrieren
- Unterstützung des Arbeitnehmers (werden Gebühren für Weiterbildungskurse übernommen, Mitarbeitende freigestellt, Zeit für die Umsetzung in den Arbeitsalltag eingeplant etc.)

Befragung der Dozierenden

Bei den Hochschulzertifikatskursen handelt es sich für die Lehrenden der Hochschule Niederrhein um neue Lernformate und eine neue Zielgruppe, so dass es im Rahmen des Evaluationsvorhabens relevant ist, eine Einschätzung der Lehrenden zu den folgenden Punkten einzuholen:

- Heterogenität (können TN mit und ohne HS-Abschluss, unterschiedlichen Alters und Vorbildung adäquat „abgeholt werden“)
- Erwartungen der Teilnehmenden
- Akzeptanz der Lehrmethoden, Lernmaterialien, Inhalte, Kursdauer
- Erreichung der Lernziele
- Blended-Learning-Format
- Rahmenbedingungen
- Organisation seitens des Teams der Wissenschaftlichen Weiterbildung

5. Verwertung der Ergebnisse

Wie in 4.1 beschrieben, haben die Evaluationsergebnisse das Ziel, den Erfolg und die Wirksamkeit der Weiterbildung zu untersuchen. Die Ergebnisse werden verwendet, um die Hochschulzertifikatskurse

weiterzuentwickeln und zu optimieren und die idealen Rahmenbedingungen für die Zielgruppe zu schaffen. Darüber hinaus können die Ergebnisse als Erfahrungsschatz und Leitlinie bei der Konzeption weiterer Zertifikatskurse genutzt werden.

Da es sich um ein neues Format und eine neue Zielgruppe für die Hochschule Niederrhein handelt, sind weitere übergeordnete Ziele mit der Evaluation verbunden. So können die Ergebnisse bei folgenden Fragestellungen wegweisend sein:

- Besteht Bedarf/Interesse an dem Weiterbildungsangebot, so dass es nach der Pilotdurchführung in den Regelbetrieb überführt werden kann?
- Ist die Hochschule der geeignete Anbieter für (regionale) WB-Angebote? (Akzeptanz Hochschulniveau, HS-Zertifikat)
- Wie wird der Lernort Hochschule für die berufliche Weiterbildung empfunden und angenommen?
- Steigert das WB-Angebot die Reputation der Hochschule?

6. Implementierung in das Evaluationsverfahren der Hochschule Niederrhein

Die Evaluationsordnung vom 1. September 2011 der Hochschule Niederrhein regelt Evaluationen in den Bereichen Lehre, Studium und Weiterbildung. In § 2, Absatz 2 ist die Bedeutung der Evaluation geregelt:

(2) Evaluation im Bereich Lehre, Studium und Weiterbildung bedeutet die regelmäßige und systematische Erhebung, Verarbeitung und Rückmeldung von Daten zur Bewertung der Qualität von Lehr- Studien- und Weiterbildungsangeboten sowie deren Bedingungen mittels standardisierter Verfahren und Instrumente. Dazu zählen Bewertungen der Studienangebote, der Lehre sowie der Verwaltungs-, Beratungs- und Servicedienstleistungen der Hochschule - soweit sie den Bereich Studium, Studienbedingungen und Weiterbildung betreffen - durch Hochschulmitglieder und Hochschulangehörige (Studierende, Absolventen/innen, Mitarbeiter/innen und Lehrende) sowie externe Sachverständige. Die Standardisierung beinhaltet den in dieser Ordnung festgelegten obligatorischen Evaluationsrahmen, eine Evaluationssoftware mit der Möglichkeit zu Online-Befragungen sowie einen obligatorischen Fragebogenteil. Der Fragebogenteil wird - soweit notwendig - auf die Belange des jeweiligen Fachbereiches zugeschnitten. Im Rahmen der Bewertung von Lehr- und Weiterbildungsveranstaltungen werden die Studierenden/Teilnehmer zur Vermittlung der Lehrinhalte, dem zeitlichen Aufwand für die Veranstaltung und dem Lernerfolg befragt.

Durch die Einrichtung einer in der Evaluationsordnung festgeschriebenen *Koordinierungsstelle Evaluation und hochschulspezifische Weiterbildung* kann das im Rahmen des Projekts ausgearbeitete Evaluationsinstrument Post-Fragebogen (Messzeitpunkt 2) in das interne Evaluationsverfahren implementiert werden. Die Umsetzung der Fragebogenitems erfolgt mit der Evaluationssoftware *EvaSys*. Die Verarbeitung und Auswertung der erhobenen Daten erfolgt ebenfalls durch die Koordinierungsstelle, konform zu den datenschutzrechtlichen Vorschriften der HN.

7. Grenzen und Probleme der Kursevaluation

Eine Schwierigkeit des Evaluationsvorhabens liegt in der fehlenden allgemeingültigen Definition von Qualität und Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme, so dass eine Überprüfung des Erfolges und der Wirksamkeit der Weiterbildung nicht eindeutig bestimmbar ist.

Ein weiteres Problem ist die Subjektivität der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden und die fehlende Isolierbarkeit von Kompetenzzuwachs. Streng genommen müsste in Bezug auf den Transfererfolg das Verhalten der Teilnehmenden im Anschluss an die Weiterbildung im jeweiligen Handlungsfeld des Berufsalltags analysiert werden, wofür aufwändige multimethodale Instrumente nötig wären. Durch die Befragung zum Transfererfolg kann lediglich die Wahrnehmung des eigenen Verhaltens ermittelt werden.

Darüber hinaus bringen die Rahmenbedingungen des Evaluationsvorhabens limitierende Probleme mit sich. So können beispielsweise aus Datenschutzgründen nicht alle einzelnen Items aus den verschiedenen Messzeitpunkten miteinander in Beziehung gesetzt werden.

Auch die Ansprüche an eine möglichst zeitoptimierte und kursübergreifende Auswertung haben Einschränkungen in Bezug auf das Evaluationsdesign zur Folge, so dass auf kursspezifische Inhalte verzichtet werden muss, um eine Realisierung zu gewährleisten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Evaluationspraxis im Spannungsfeld steht zwischen dem wissenschaftlichen Anspruch eines Forschungsprojekts und der konkreten Durchführbarkeit im Kontext einer Hochschule.

Literaturverzeichnis

Arnold, P.; Thillosen, A.; Kilian, L. (2003): Wie sichert man didaktische Qualität beim E-Learning? Kritische Reflexion der Prozessverfahren im Bundesleitprojekt „Virtuelle Fachhochschule“, in Dehnbostel, P; Dippl, Z.; Elster, F.; Vogel, T. (Hrsg.): Perspektiven moderner Berufsbildung. E-Learning, Didaktische Innovationen, Modellhafte Entwicklungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG; S. 33 – 48.

Beywl, W.; Kehr, J.; Mäder, S.; Niestroj, M. (2008): Evaluation Schritt für Schritt: Planung von Evaluationen. Münster: hiba GmbH und Co. KG Verlag.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (2015): Handreichung Qualitätsmanagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung, Qualitätsmanagement, Kompetenzorientierung und Evaluation.

DeGEval – Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (2002): Standards für die Evaluation.

Dehnbostel, P; Dippl, Z.; Elster, F.; Vogel, T. (2003): Perspektiven moderner Berufsbildung. E-Learning, Didaktische Innovationen, Modellhafte Entwicklungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Evaluationsordnung der Hochschule Niederrhein im Bereich Lehre, Studium und Weiterbildung, 1. September 2011; Download:

<https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/evaluation/evaluationsordnung2011.pdf>

Fink, C. (2010): Kompetenzorientierte Lehrevaluation. Diskussion neuer Perspektiven für neue Lehr- und Lernformen. http://webdoc.sub.gwdg.de/univerlag/2010/mkwi/01_management_und_methoden/lern-service-engineering/07_kompetenzorientierte_lehrevaluation.pdf (abgerufen am 18.04.2016)

FIBAA (2013): Fragen- und Bewertungskatalog (FBK) zur FIBAA-Zertifizierung von wissenschaftlichen Weiterbildungs- und Zertifikatskursen. http://www.fibaa.org/uploads/media/20140414_FBK_ZERT.pdf (abgerufen am 10.03.2016)

Hanke, U. (2004): Evaluieren von Weiterbildung, Theoretische Grundlagen und praktische Vorschläge. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Holla, B. (2002): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung durch praxisorientierte Evaluation. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Kirkpatrick, D.; Kirkpatrick J. (2006): Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.

Nuissl, E. (2010): Anschlusslernen. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Stuttgart: Klinkhardt.

Pohlenz, P.; Oppermann, A. (2010): Lehre und Studium professionell evaluieren: Wie viel Wissenschaft braucht Evaluation? Bielefeld: UVW UniversitätsVerlagWebler.

Rowold, J.; Hochholdinger, S. (2008): Evaluation und Transfersicherung betrieblicher Trainings. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.

Schwuchow, K. (1992): Weiterbildungsmanagement: Planung, Durchführung und Kontrolle der externen Führungskräfteweiterbildung. Stuttgart: M & P Verlag für Wissenschaft und Forschung.