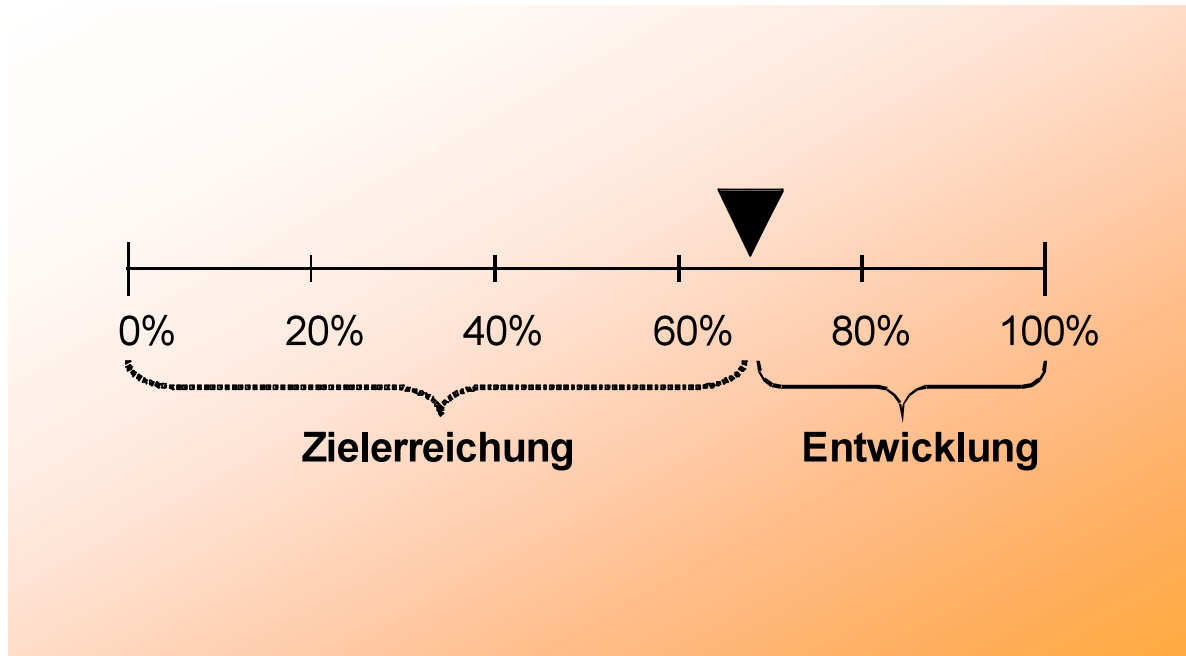

Evaluation



 synapse-web.com

Inhalt	Seite
1. Was ist Evaluation?	2
2. Wozu Evaluation?	2
3. Die Kontrollfunktionen der Evaluation	3
4. Fazit	4
5. Literaturverzeichnis	5

1. Was ist Evaluation?

Der Begriff Evaluation ist lateinischen Ursprungs und bedeutet soviel wie Bewertung, Wertbestimmung, Beurteilung oder auch nicht mehr ganz so gebräuchlich, Begutachtung und Bewährungskontrolle (Münch, Müller, 1988). Im allgemeinen Sprachgebrauch bezeichnet Evaluation nach Will et al. den "Vorgang bzw. das Ergebnis einer bewerteten Bestandsaufnahme."

E-va-lu-ie-rung [eva-, lat.]: Bewertung.

- 1) bildungssprachlich: sach- und fachgerechte Bewertung
- 2) Sozialwissenschaften und Technik: Analyse und Bewertung eines Sachverhalts, vor allem als Begleitforschung einer Innovation.

Evaluation im Personalbereich wird definiert als das Erfassen und Bewerten von Prozessen und Ergebnissen im Bildungsbereich. Sie dient der Wirkungskontrolle, Steuerung und Reflexion vorhandener und geplanter Schulungsmaßnahmen. Gegenstand von Evaluation können sowohl die Prozesse selbst (Untersuchungsfrage: Wie läuft etwas ab?) als auch die Ergebnisse (Untersuchungsfrage zum Beispiel Was kommt heraus? Wie ist das Ergebnis?) sein.

Für eine Evaluation werden Daten methodisch erhoben und systematisch überprüft, um die Untersuchung, das Vorgehen und die Ergebnisse nachvollziehbar und überprüfbar zu machen. Standardverfahren zur Datenerfassung sind Befragung, Beobachtung, Test und Materialanalyse. Die Bewertung erfolgt durch den Vergleich der ermittelten Ist-Werte mit vorher explizit festgelegten und begründeten Soll-Werten anhand nachvollziehbar festgelegter Indikatoren.

2. Wozu Evaluation?

Mittels Evaluation werden PE-Maßnahmen gesteuert, optimiert, bewertet und dokumentiert. Mit Hilfe der Evaluation können Lernprozesse unterstützt und Lernerfolge kontrolliert werden. Sie dient als Entscheidungs- und Planungshilfe, indem Schulungsmaßnahmen bewertet und Handlungsalternativen aufgezeigt werden. Zudem soll sie als Grundvoraussetzungen Objektivität, Reliabilität (Wiederholbarkeit), Validität (Nachprüfbarkeit) und Repräsentativität besitzen.

Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird besonders oft hervorgehoben, dass Evaluation ziel- und zweckorientiert sei. Dies bedeutet nicht nur Beobachtung und Messung auf der Grundlage von festgelegten Kriterien, sondern auch das Erheben valider Information in allen Phasen einer PE-Maßnahme. Sowohl im Rahmen der Bedarfsanalyse, der Zielsetzungen und der Lernfortschrittskontrolle bis hinaus zur Erfolgskontrolle des Transfers im praktischen Arbeitsumfeld. Dabei beinhaltet Evaluation eine bewertende Stellungnahme, Daten und Befunde sind begründet zu bewerten. Das beinhaltet auch die Bewertung der Angemessenheit von definierten Zielen, vermittelten Inhalten und angewendeten Methoden. Nach Kordes (1996) gehört zu einer Bewertung auch eine begründete Empfehlung zu Veränderungen oder zu alternativen Maßnahmen.

3. Die Kontrollfunktionen der Evaluation

Die finanziellen Ressourcen der Wirtschaft für die Bildungsarbeit sind nicht unerschöpflich. Je mehr von der Unternehmensleitung Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung als notwendige Investitionen angesehen werden, desto mehr verstärken sich auch die Bemühungen, Nachweise und Bewertungsmaßstäbe für den Erfolg und die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen zu erhalten. Es ist daher notwendig, jede Bildungsmaßnahme auf der Basis einer exakten Lernzielbeschreibung zu planen, durchzuführen und ihren pädagogischen und wirtschaftlichen Erfolg zu kontrollieren.

Dennoch verzichten viele Unternehmen auf eine Erfolgskontrolle ihrer Weiterbildungsarbeit, da sie zu schwierig und zu aufwändig erscheint. Die ungünstige Einschätzung der Möglichkeiten, Wirkungen und Erfolge der Weiterbildung nachzuweisen, gründet sich auf eine ganze Reihe von Problemen.

Einige wichtige Probleme sind:

- fehlende oder unsystematische Bedarfsanalyse
- ungenau, d.h. nicht operational formulierte Lernziele
- fehlende oder unsystematische Methoden der Erfolgskontrolle
- Führungskräfte und Mitarbeiter „wollen es nicht so genau wissen“
- Weiterbildungs-Verantwortliche „wollen sich nicht in die Karten schauen lassen“
- Externe Trainer „managen die Erfolgskontrolle“ in der Erwartung auf Folgeaufträge
- Die Trennung von Lern- und Arbeitsfeld, die mittelbare Wirkung von Weiterbildung auf Arbeitsergebnisse erschweren die Erfolgskontrolle

Diese Schwierigkeiten deuten schon an, dass eine systematische Erfolgskontrolle mit hohem Aufwand verbunden ist, da Informationen unterschiedlicher Aussagekraft für verschiedene Adressaten aufbereitet werden müssen. Der Aufwand ist jedoch gerechtfertigt, denn nur durch die Evaluation der erzielten Ergebnisse wird es möglich, weiterbildungsrelevante Entscheidungen rational zu treffen und die für die Weiterbildung bereitgestellten Mittel zu legitimieren.

Die Evaluation kann unterschiedliche Kontrollfunktionen übernehmen:

3.1 Steuerungs- und Optimierungsfunktion

Wird Evaluation im Sinne von Prozessevaluation, in komplexen, unübersichtlichen Situationen gestaltet oder ist eine PE-Maßnahme noch in der Planungsphase und in ihren Auswirkungen noch nicht sehr detailliert erfasst, dann kommt die Steuerungs- und Optimierungsfunktion besonders deutlich zum Tragen (Jansen, 1995). Laufend werden Zwischenergebnisse der Maßnahme unter Einbeziehung aller Beteiligten ausgewertet und unmittelbar für die Verbesserung des Prozesses oder einzelner Aspekte der PE-Maßnahme genutzt.

3.2 Bewertungs- und Beurteilungsfunktion

Eine Evaluation, die dieser Funktion und der Entscheidungssituation gerecht werden soll, vergleicht das Endergebnis eines Produkts mit den Zielen, die mit diesem Produkt erreicht werden sollen. Es werden die Ergebnisse (wenn möglich) in nachprüfbar messbaren Messwerten beschrieben, nach festgelegten Qualitätskriterien eingeordnet, Teilergebnisse in ihrer Wertigkeit gewichtet und im Hinblick auf das Ausmaß der Zielerreichung bewertet.

Insbesondere in diesem Bereich ist die Erfüllung der Anforderungen besonders schwierig. Die Erstellung der Qualitätskriterien und der Wertmaßstäbe, nach denen die Ergebnisse bewertet werden, hat sich in der Praxis als nicht ganz einfach erwiesen. Es sollten im Grundsatz immer die vorher definierten Kriterien und erklärten Wertmaßstäbe allen Beteiligten bekannt sein, damit eine Bewertung von Entscheidungsträgern und Betroffenen nachvollzogen werden kann.