

Entwicklungsprojekt 4.2.316

---

## **Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen**

Abschlussbericht

**Eva Quiring**  
**Gunda Görmar**  
**Andreas Stöhr**

Laufzeit IV/2009-III/2011

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2022  
Fax: 0228 / 107 - 2961  
E-Mail: [quiring@bibb.de](mailto:quiring@bibb.de)

**Bonn, 26. November 2011**

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Ausgangslage/Problemdarstellung</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Projektziele und deren Erreichung</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Methodische Vorgehensweise</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Empfehlungen, Transfer, Ausblick</b> .....	<b>14</b>
<b>6. Veröffentlichungen</b> .....	<b>15</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>15</b>
<b>Zweigliedrige Implementation des EvalKonzepts</b> .....	<b>15</b>
<b>Programm EvaluationsWorkshop 1. Juli 2011</b> .....	<b>15</b>
<b>Programm Fortbildung 19/20 November 2011</b> .....	<b>15</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>15</b>

### Abstract

Im Rahmen des Projektes wurde ein Konzept entwickelt, das berufsübergreifend die im BIBB durchgeführten Evaluationen von Ausbildungsordnungen in einem Theorie-Praxis-Vergleich darstellt und mittels Leitlinien Empfehlungen abgibt, wie zukünftig solche Evaluationen gestaltet werden sollten. Flankiert wird das Konzept durch Arbeitshilfen, die einzelne Arbeitsschritte und methodische Herangehensweisen einer Evaluation zusammenfassend darstellen und erläutern. Mit ihnen kann ein umfassendes Spektrum abgedeckt werden, das von der Planung und grundlegenden Ausrichtung einer Evaluation, über die Wahl geeigneter Methoden bis hin zu ihrem Abschluss in Form des Berichts reicht.

Erprobt wurde das Konzept inklusive der Arbeitshilfen im Rahmen von zwei Verfahren: der „Evaluation der Erprobungsverordnung Speiseeishersteller/-in“ sowie der „Kurzstudie Tankwart/-in“. Parallel zur Erprobung wurden individuelle Beratungen weiterer Verfahren, ein Workshop sowie eine zweitägige Fortbildung für BIBB-Mitarbeiter/-innen angeboten, um das Konzept intern zu verankern. Zur Vorstellung des Konzepts innerhalb der scientific community wurde die Jahrestagung 2011 der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) genutzt.

Als zentrales Ergebnis der Erprobung sowie des Transfers kann festgehalten werden, dass das Konzept mit seinen Arbeitshilfen von den BIBB-Mitarbeitern und -mitarbeiterinnen sehr begrüßt wird. Die Mitarbeiter/-innen finden sich im Theorie-Praxisvergleich mit ihrer Arbeit wieder und erhalten daraus wichtige Anregungen für zukünftige Verfahren. Sie befürworten zudem die postulierten Evaluationsleitlinien und haben großes Interesse an dem darin unter anderem festgehaltenen sogenannten Tandem-Modell. Dieses Modell sieht vor, dass Evaluationen zukünftig im Team durchgeführt werden sollen, das aus einem/einer Berufeexperten/-in sowie einem/einer Methodenexperten/-expertin besteht.

Die Erprobung ergab weiterhin, dass das Konzept lediglich als ein wichtiger Baustein einer umfassender angelegten Fortbildungsinitiative angesehen werden sollte, weshalb seine Umsetzung auch weiterhin durch praxisnahe, bedarfsgerechte Fortbildungen sowie Workshops im Sinne eines fachlichen und kollegialen Austauschs unterstützt werden muss.

Das positive Feedback aus den Reihen der scientific community hat die Autoren und Autorinnen zudem ermutigt eine Veröffentlichung des Konzepts, inklusive der Arbeitshilfen, als Handbuch in der Reihe „Beiträge zur Beruflichen Bildung“ vorzubereiten.

## 1. Ausgangslage/Problemdarstellung

Die Evaluation von Ausbildungsordnungen findet im Nachgang zur Ordnungsarbeit statt. Im Zeitraum 1995 bis 2011 wurden im BIBB insgesamt rund 23 Ausbildungsordnungen, sieben Erprobungsverordnungen sowie ca. 20 Gestreckte Abschlussprüfungen (GAP) evaluiert.<sup>1</sup> Diese Evaluationen wurden sowohl vom BIBB selbst durchgeführt als auch (in Teilen) an externe Wissenschaftler/-innen vergeben. Dabei konnte die Qualität der einzelnen Untersuchungen – gemessen u.a. an den Maßstäben „*guter wissenschaftlicher Praxis*“ laut BIBB-Institutsanweisung 1/2008-3 oder an den „*Standards für Evaluation*“ der Gesellschaft für Evaluation DeGEval e.V. (2008a) – nicht immer umfänglich festgestellt werden. Als eine Konsequenz daraus wurde in IV/2009 das Entwicklungsprojekt „Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen“ initiiert.

Um verfahrensübergreifende Qualitätsdefizite konkret zu identifizieren, musste im Rahmen der Konzeptentwicklung zunächst der Status quo festgestellt werden. Dafür wurden sieben Interviews mit BIBB-Mitarbeitern und -mitarbeiterinnen der Abteilung 4 geführt und ausgewertet sowie 12 bereits abgeschlossene Evaluationen von Ausbildungsordnungen und 11 Weisungen entlang der folgenden Aspekte untersucht:

- die Ziele sowie der Zweck der jeweiligen Evaluationen im Nachgang zur Ordnungsarbeit,
- der Evaluationsgegenstand - die Ausbildungsordnung - selbst,
- die Forschungsfragen (laut Weisung), die durch die Evaluationen beantwortet werden sollen,
- die Akteure, denen während der Evaluation eine zentrale Rolle zufällt mit einem Exkurs hinsichtlich der Herausforderungen von Selbst- und Fremdevaluationen,
- die Systematik und Methodologie, die bisher im Rahmen dieser Evaluationen gewählt wurde sowie schließlich
- der Evaluationsansatz, der jeweils gewählt wurde bzw. gewählt werden kann.

Die genannten Aspekte stecken in der Fachliteratur häufig den Rahmen von Evaluationen ab. Sie erwiesen sich im Zuge der Konzeptentwicklung schließlich auch als geeignete Gliederungspunkte des Theorie-Praxis-Vergleichs, der den ersten Teil des Konzepts bestimmt. Aus diesen theoretischen sowie praxisorientierten Vorüberlegungen wurden anschließend sogenannte *Evaluationsleitlinien* zu den folgenden Aspekten abgeleitet:

- relevante Evaluations-Standards,
- Zusammensetzung des Evaluations-Teams (Tandem-Modell),
- Sicherstellung einer Perspektivenvielfalt bei der Analyse des Evaluationsgegenstands,
- Funktionen der Evaluation sowie
- Planung und Durchführung der Evaluation.

Diese Leitlinien wurden so formuliert, dass sie die o.g. Institutsanweisung sowie die DeGEval-Standards einschließen aber nicht ausschließlich wiederholen. Ein Anliegen der Autoren und Autorinnen des Konzeptes war es darüber hinaus Standards zu setzen, die für das spezifische Umfeld, das bei Evaluationen von Ausbildungsordnungen immer wieder vor-

---

<sup>1</sup> Diese Zahlen beruhen auf eigenen Erhebungen, da es bisher im Bundesinstitut keine zentrale Kategorisierung im Rahmen der Erfassung dieser Art von Evaluationen gibt. Unter Umständen müssten diese Zahlen noch leicht nach oben korrigiert werden.

gefunden wird, passen. Weiterhin wurden die Leitlinien so formuliert, dass sie genügend Handlungsspielraum lassen, um wissenschaftliches Arbeiten zu ermöglichen, zu fördern und dieses nicht durch unnötige Reglementierungen zu behindern.

Da von Beginn an feststand, das Konzept hinsichtlich seines Umfangs anwenderfreundlich zu gestalten, wurden die Aspekte, die beim Theorie-Praxis-Vergleich u.a. als verbesserungsfähig identifiziert wurden, sowie diese, die in den Leitlinien nur angedeutet wurden, im Rahmen von gesonderten, sogenannten *Arbeitshilfen* aufgegriffen. Diese Arbeitshilfen behandeln vertiefend die folgenden Themen:

- Checkliste Evaluationsstandards,
- Formaler Ablauf einer Evaluation,
- Sitzungsplanung,
- Gütekriterien und Forschungslogiken,
- Berufsübergreifende Standardfragen,
- Stichprobenauswahl,
- Erhebung quantitativer Daten,
- Skalenniveaus und Auswertung quantitativer Daten
- Erhebung qualitativer Daten sowie
- Berichtswesen.

Die Förderung des wissenschaftlichen Arbeitens stand bei der Entwicklung dieser Arbeitshilfen im Vordergrund. Eine Herausforderung bei ihrer Formulierung und Strukturierung war dabei, Kernaussagen der gängigen Lehrbücher der empirischen Sozialforschung in verdichteter Form aufzugreifen und diese auf konkrete Beispiele aus der Evaluationspraxis im Nachgang zur Ordnungsarbeit zu beziehen. Das Hauptaugenmerk lag darauf Einblicke zu gewähren und Anregungen zu liefern, wohlwissend, dass die Arbeitshilfen weder ein sozialwissenschaftliches Studium noch spezifische Fortbildungen vollständig ersetzen können.

Nach Fertigstellung des Konzepts inklusive der Arbeitshilfen wurde dieses in einem ersten Schritt im Frühjahr 2011 dem Wissenschaftlichen Beirat und dem Unterausschuss Berufsbildungsforschung (UABBF) des BIBB vorgestellt und in einem zweiten Schritt im Rahmen von konkreten Evaluations-Verfahren erprobt. Die Erprobungsergebnisse und die daraus zu ziehenden Empfehlungen für die Zukunft sind Gegenstand des vorliegenden Abschlussberichts. Die inhaltliche Ausgestaltung des Konzepts wurde im Projektzwischenbericht (vgl. QUIRING/STÖHR/GÖRMAR, 2011) ausführlich dargestellt.

## **2. Projektziele und deren Erreichung**

Bereits im ersten Projektjahr konnte das Projektziel

- 1. „Entwicklung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen“*

erreicht werden (vgl. QUIRING/STÖHR/GÖRMAR, 2011). Insbesondere auf der Abteilungssitzung der Abteilung Ordnung der Berufsbildung Ende 2010 stieß das Konzept auf große und überaus positive Resonanz. Die Mitarbeiter/-innen fanden sich im Theorie-Praxisvergleich mit ihrer Arbeit wieder, gaben an dadurch neue Anregungen für sich erhalten zu haben und begrüßten u.a. auch die Evaluationsleitlinien, entlang derer sich zukünftige Evaluationen ausrichten sollen.

In Folge stand im Laufe des zweiten Projektjahrs die Erprobung des Konzepts sowie die Entwicklung und Erprobung seiner Arbeitshilfen im Vordergrund. Die Projektziele umfassten im Einzelnen

- II. die „*Entwicklung und Erprobung von Arbeitshilfen als Umsetzungshilfen des berufsübergreifenden Konzepts*“ sowie
- III. die „*Erprobung und Evaluation des berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen*“.

Insgesamt wurden im Laufe des ersten und zweiten Projektjahres neun teils sehr umfangreiche Arbeitshilfen erstellt<sup>2</sup>, eine weitere, Arbeitshilfe „Gütekriterien und Forschungslogiken“, befindet sich in einer abschließenden Korrekturschleife. Zu Beginn des Projektes war diese recht umfassende Behandlung diverser Themen im Rahmen von Arbeitshilfen nicht abzusehen. Es erwies sich jedoch als angebracht diese Themen praxisorientiert aufzubereiten. Daher kann speziell das zweite Projektziel als im positiven Sinne „übererfüllt“ bewertet werden.

Das in Projektziel zwei enthaltene Teilziel *Erprobung* der Arbeitshilfen und die Erprobung des Konzepts, so wie es durch das dritte Projektziel vorgesehen war, gestaltete sich sowohl bei den vorliegenden neun Arbeitshilfen als auch beim Konzept als große Herausforderung. Es mussten geeignete Verfahren gefunden werden, innerhalb derer eine Erprobung überhaupt möglich war. Letztlich gelang es jedoch diese Erprobung größtenteils erfolgreich durchzuführen. Sowohl das Konzept als auch die Arbeitshilfen erhielten innerhalb wie außerhalb des BIBB äußerst positive Rückmeldungen. Zudem konnten aus dieser Erprobung wichtige Schlüsse für notwendige Anpassungen und Ergänzungen gezogen werden, die im vorliegenden Bericht unter Punkt 5 „Empfehlungen, Transfer, Ausblick“ noch näher erläutert werden.

### **3. Methodische Vorgehensweise**

#### **Entwicklung des Konzepts**

Die unter Punkt 1 „Ausgangslage/Problemdarstellung“ genannten Aspekte, die häufig den Rahmen von Evaluationen abstecken, wurden aus der Fachliteratur<sup>3</sup> abgeleitet. Diese Aspekte sollten grundsätzlich bei jeder Evaluation zu Beginn geklärt werden. Sie halfen im vorliegenden Fall dabei, bereits durchgeführte Evaluationen von Ausbildungsordnungen sowie Weisungen systematisch zu untersuchen und den theoretischen Anforderungen gegenüberzustellen. Zur Klärung dieser Aspekte wurde weiterhin eine umfassende Literaturrecherche und eine hausinterne Archiv- sowie Datenbankrecherche vorgenommen sowie sieben leitfadengestützte Intensivinterviews mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung geführt.

Eine Auswertung dieser Daten fand je nach Quelle auf unterschiedliche Art und Weise statt. So wurden die auf Tonband aufgezeichneten Interviews mithilfe des Mindmapping-Programms nach speziellen Kriterien, in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach MEUSER/NAGEL (1991), SCHMIDT (2005) sowie MAYRING (2008) verdichtet. Die Daten zur Systematik und Methodologie wurden beispielsweise sowohl aus den Evaluationsberichten als auch aus den Interviews zusammengetragen und mittels einer einfachen Häufigkeitsauszählung quantifiziert und bewertet.

Die unter Punkt 1 „Ausgangslage/Problemdarstellung“ aufgeführten Evaluationsleitlinien greifen systematisch Schlussfolgerungen auf, die im Theorie-Praxis-Vergleich des Konzepts ge-

---

<sup>2</sup> Eine inhaltliche Beschreibung dieser Arbeitshilfen folgt unter Punkt 4 „Ergebnisse“ des vorliegenden Berichts.

<sup>3</sup> Vgl. u.a. STOCKMANN (2010: 67-89); STOCKMANN (2007: 24-70); BAMBERGER (2006: 373-402); BALZER (2005: 16-21); WOTTAWA/THIERAU (2003: 55-66); ROSSI (1999:31-65); WEISS (1998: 46-113).

zogen wurden. Die Leitlinien umreißen schließlich einen Handlungsrahmen für die an einer Ausbildungsordnungs-Evaluation beteiligten Akteure. Zentrale Fragen, die in diesem Kapitel gestellt werden, sind Fragen hinsichtlich der

- relevanten Evaluations-Standards,
- der Zusammensetzung des Evaluations-Teams,
- der Sicherstellung einer Perspektivenvielfalt bei der Analyse des Evaluationsgegenstands,
- der Funktionen einer Evaluation sowie schließlich
- hinsichtlich ihrer empfohlenen Planung und Durchführung.

Für diesen Teil des Konzepts war u.a. auch die Veröffentlichung der DeGEval zum Thema *Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren* (2008b) von besonderer Bedeutung.

### **Entwicklung der Arbeitshilfen**

Im Laufe der Konzeptentwicklung stellte sich immer deutlicher heraus, dass viele Themenfelder aus Gründen der besseren Übersicht, Lesbarkeit und Nachvollziehbarkeit zunächst nur angerissen werden konnten, ihnen jedoch speziell vor dem Hintergrund der Qualitätsentwicklung im BIBB mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. In der Folge wurden sie in einer Art Themenspeicher vermerkt und im Anschluss an die Konzeptentwicklung gezielt einzeln und voneinander abgegrenzt ausgearbeitet. Die unter Punkt 1 „Ausgangslage/Problemdarstellung“ aufgeführten zehn Arbeitshilfen sollen dabei helfen ein einheitliches Verständnis von Begriffen und Systematiken zu schaffen, um schließlich dadurch einen Beitrag zur Standardisierung und Professionalisierung zu leisten. Die Herausarbeitung eines einheitlichen Verständnisses von Evaluation bei den Berufeexperten und -expertinnen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung war dabei zielführend.

Das methodische Vorgehen bei der Erarbeitung dieser Arbeitshilfen beinhaltete zuallererst immer eine umfangreiche Literaturrecherche zu jedem einzelnen Thema. Im Anschluss an diese Recherche wurden die Informationen verdichtet und möglichst an konkreten Praxisbeispielen aus der Ordnungsarbeit verdeutlicht. Diese Verknüpfung aus methodischen Erläuterungen mit anschließender Verdeutlichung an Beispielen aus Evaluationen von Ausbildungsordnungen stellt ein Novum in der Evaluations-Fachliteratur dar. Bisher gibt es kein vergleichbares Handbuch, das Methoden empirischer Sozialforschung und zentrale Evaluationsarbeitsschritte am Beispiel dieses Praxisfeldes erläutert.

Die Arbeitshilfen, die ihren Fokus auf Themen der qualitativen und quantitativen Sozialforschung legen, wurden durch BIBB-externe wissenschaftliche Gutachter/-innen umfassend qualitätsgeprüft. Die Arbeitshilfen, die sich mit internen Arbeitsabläufen befassen, wurden durch BIBB-Mitarbeiter/-innen in ähnlicher Weise qualitätsgeprüft.

### **Erprobung und Transfer des Konzepts sowie der Arbeitshilfen**

Als wichtige Voraussetzung für eine Erprobung der Dokumente musste gewährleistet werden, dass sie der primären Zielgruppe, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung, sowie den Gremien des BIBB bekannt und zugänglich sind. Für diese Art der internen Öffentlichkeitsarbeit wurde im August 2010 der Konzeptentwurf mit der Leitung der Abteilung Ordnung der Berufsbildung abgestimmt sowie in einer Abteilungssitzung präsentiert und diskutiert. Im Anschluss wurde der Entwurf nochmals überarbeitet und für die Erprobung „frei gegeben“.

Anfang Mai 2011 wurde der Konzeptentwurf im Wissenschaftlichen Beirat zur Diskussion gestellt sowie im Unterausschuss Berufsbildungsforschung (UABBF) diskutiert. Im Septem-

ber 2011 wurde das Konzept sowie dessen Transfer in die Praxis auf der 14. Jahrestagung der Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval) vorgestellt. Weiter Ausführungen hierzu siehe Punkt 5 „Empfehlungen, Transfer, Ausblick“.

Zeitgleich zu diesen Präsentationen erfolgte ab Anfang 2011 die Planung der weiteren Verankerung des Konzepts einschließlich der Arbeitshilfen in der Abteilung Ordnung der Berufsbildung. Im Zuge dessen wurde eine Strategie erarbeitet die eine zweigeteilte Vorgehensweise vorsah (vgl. Anlage „zweigliedrige Implementation des EvalKonzepts“):

- I. Zum einen sollte im Rahmen der avisierten Weisung zur „*Evaluation des Kaufmanns im Einzelhandel / der Kauffrau im Einzelhandel sowie dem Verkäufer / der Verkäuferin*“ die Konzepterprobung in Form von fortlaufenden Einzelberatungen und vier Workshops zu unterschiedlichen Evaluationsschritten<sup>4</sup> stattfinden. An dieser Erprobung sollten maximal 16 ausgewählte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen aller vier Arbeitsbereiche der Abteilung Ordnung der Berufsbildung teilnehmen.
- II. Zum anderen war parallel dazu eine Reihe von drei jeweils zweitägigen Fortbildungsseminaren geplant, die allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung offen stehen sollte. Neben den oben genannten Workshops sollte speziell durch diese Veranstaltungen das Konzept in der Abteilung verankert werden. Inhaltlich waren darin die folgenden Schwerpunkte vorgesehen: Operationalisierungsstrategien; Grundlagen der statistischen Datenauswertung; methodische und strategische Überlegungen vor der Datenerhebung aus quantitativer sowie aus qualitativer Sicht; Auswertung erhobener Daten.

Diese Strategie musste jedoch im Zeitverlauf aus zwei Gründen mehrfach angepasst werden: erstens erfolgte die Weisung zur Evaluation im Einzelhandel trotz anderslautender Ankündigungen seitens des zuständigen Ministeriums nicht; zweitens stellte sich heraus, dass aus Projektmitteln, die für Dienstleistungen Dritter kalkuliert waren, keine internen Fortbildungen bezahlt werden dürfen.

Schließlich konnten recht kurzfristig zwei alternative Weisungen genutzt werden, im Rahmen derer die Erprobung ab Mai 2011 erfolgte: die „Evaluation der Erprobungsverordnung Speiseeishersteller/-in“ sowie die „Kurzstudie Tankwart/-in“<sup>5</sup>. Die Fortbildungsreihe wurde inhaltlich stark gestrafft und auf einen eintägigen Workshop im Juli 2011 sowie ein zweitägiges Seminar im Oktober 2011 gekürzt, das aus dem der Abteilung zur Verfügung stehenden Fortbildungsetat finanziert werden konnte. Die Inhalte beider Veranstaltungen sind den Anlagen „Programm Evaluations Workshop 1 Juli 2011“ und „Programm Fortbildung 19./20. Oktober 2011“ zu entnehmen.

Neben den Herausforderungen, die sich ergeben, wenn kurzfristig anhand alternativer Verfahren eine Erprobung stattfinden muss, stellte die folgende Frage im Laufe des Projekts eine weitere Herausforderung dar: *wie überhaupt* und *wie systematisch* festgestellt werden kann, ob das Konzept sowie die Arbeitshilfen als hilfreich und lesefreundlich angesehen werden. Um diese Frage zu beantworten, wurden die Projektleiter/-innen der Erprobungsverfahren um ihr Feedback u.a. zu Nützlichkeitsaspekten der Dokumente gebeten. Darüber

---

<sup>4</sup> Workshop 1: Diskussion des Ablaufs der Evaluation; Workshop 2: Formulierung und Diskussion geeigneter Fragen für die standardisierte Befragung sowie die Interviewleitfäden; Workshop 3: Auswertung der quantitativen Daten; Workshop 4: Auswertung der qualitativen Daten

<sup>5</sup> Im Falle der Kurzstudie handelte es sich folglich nicht um eine „klassische“ Evaluation, so wie sie im Evaluationskonzept beschrieben wird. Aus Zeitmangel wurde im Rahmen der Kurzstudie beispielsweise darauf verzichtet die Perspektive der Auszubildenden sowie der Berufsschule umfassend zu berücksichtigen. Auf eine standardisierte Datenerhebung bei diesen beiden Zielgruppen wurde explizit verzichtet. Dennoch weisen Kurzstudien generell einige Schnittmengen zu Evaluationen von Ausbildungsordnungen auf. Diese Schnittmengen bestehen u.a. darin, dass in beiden Verfahrensformen entlang eines einheitlichen Zyklus vorgegangen wird. Weiterhin gibt es teilweise starke Überschneidungen des Forschungsinteresses.

hinaus wurde auch die Meinung der Mitarbeiter/-innen eingeholt, die durch den Workshop sowie die Fortbildung erreicht wurden.

Auf eine standardisierte Befragung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung wurde verzichtet.

### **Verankerung des Konzepts sowie der Arbeitshilfen**

Durch die Diskussion des Konzepts und seiner Arbeitshilfen innerhalb der Abteilung Ordnung der Berufsbildung sowie durch gezielte Informationen bzw. Präsentationen in den Jour fixe der Arbeitsbereiche stieg seitens der Mitarbeiter/-innen zeitgleich zur Konzepterprobung und dem Transfer das Interesse an individueller Methodenberatung. Diesem Bedarf wurde entsprochen, indem auch die Verantwortlichen der Verfahren „*Evaluation der Erprobungsverordnung Fachkraft für Automatenervice und Automatenfachmann/-fachfrau*“ und „*Vorprojekt zur Neuordnung der Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie (Modenäher/-in und Modeschneider/-in)*“ beraten wurden. Diese projektspezifische Beratung beinhaltete u.a. die Entwicklung von Forschungsfragen und -designs, die Unterstützung bei der Erstellung von Fragebögen, Interviewleitfäden und Anschreiben sowie die Beratung im Vorfeld von Beiratsitzungen.

## **4. Ergebnisse**

Im Zwischenbericht (vgl. QUIRING et.al. 2011) wurden ausführlich die einzelnen Kapitel des Konzeptes und deren Entwicklung vorgestellt. Daher wird an dieser Stelle darauf verwiesen und der Fokus neben der Vorstellung der entwickelten Arbeitshilfen auf die Erprobungs- und Transferergebnisse gelegt.

### **Ergebnisse der Arbeitshilfen-Entwicklung**

Mit den entwickelten Arbeitshilfen kann ein umfassendes Spektrum abgedeckt werden, das von der Planung und grundlegenden Ausrichtung einer Evaluation, über die Wahl geeigneter Methoden bis hin zu ihrem Abschluss in Form des Berichts reicht.

Im Einzelnen behandeln die vorliegenden Arbeitshilfen die folgenden Themen:

#### *Arbeitshilfe „Checkliste Evaluationsstandards“*

Diese Checkliste soll dem Evaluations-Team dazu dienen, sich während des gesamten Verlaufs einer Evaluation selbst bei der Einhaltung der DeGEval-Evaluationsstandards zu überprüfen und kritisch zu hinterfragen. Wird bei dieser Art von Selbstkontrolle festgestellt, dass bestimmte Standards nicht eingehalten werden können oder nicht anwendbar sind, so kann dies in der Checkliste vermerkt und später im abschließenden Evaluationsbericht begründet werden.

#### *Arbeitshilfe „Formaler Ablauf einer Evaluation“*

Diese Arbeitshilfe bildet den vollständigen Projektzyklus mit seinen einzelnen Arbeitsschritten ab, die es im Rahmen einer Evaluation im Nachgang zur Ordnungsarbeit zu berücksichtigen gilt. Die Darstellung ist relativ grob strukturiert und soll einen ersten Überblick über das gesamte Verfahren liefern. An einigen Stellen wird explizit auf andere Arbeitshilfen verwiesen, die bestimmte Arbeitsschritte vertiefend behandeln.

#### *Arbeitshilfe „Sitzungsplanung“*

Diese Arbeitshilfe soll die Mitarbeiter/-innen darin unterstützen alle drei Beirats-Sitzungen, die i.d.R. im Rahmen einer Evaluation vorgesehen sind, gut vorzubereiten und durchzuführen. Im ersten Teil dieser Arbeitshilfe werden Tipps und Anregungen für die professionelle Gestaltung und Moderation von Sitzungen im Rahmen von Evaluationen gegeben. Der zwei-

te Teil enthält eine Checkliste, die relativ kleinteilig einzelne Punkte aufgreift, die bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung solcher Sitzungen zu bedenken sind.

#### Arbeitshilfe „Gütekriterien und Forschungslogiken“

Evaluationen mit einem Multimethoden-Ansatz zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich sowohl qualitativer als auch quantitativer Erhebungs- und Auswertungsmethoden bedienen. Welche Unterschiede es dabei hinsichtlich der Forschungslogik sowie der Gütekriterien zu berücksichtigen gilt, erläutert diese Arbeitshilfe.

#### Arbeitshilfe „Berufsübergreifende Standardfragen“

Die Arbeitshilfe soll speziell die inhaltliche Ausgestaltung von Erhebungsmethoden erleichtern. Sie listet mögliche Fragen bzw. Items auf, die in der Vergangenheit bei der Evaluation von Ausbildungsordnungen (AO-Evaluationen) zum Einsatz kamen. Zur besseren Übersichtlichkeit sind die Fragen nach Zielgruppen sortiert (Kapitel 1-3), die im Rahmen von *AO-Evaluationen* standardisiert befragt wurden, sowie nach Zielgruppen (Kapitel 5-6), die im Rahmen von *GAP-Evaluationen* standardisiert befragt wurden. Darüber hinaus sind in Kapitel 4 Fragen aufgelistet, die im Rahmen von *nicht-standardisierten Interviews* zum Einsatz kamen. Fragen, die im Rahmen von Erprobungsverordnungs-Evaluationen gestellt wurden, waren in der Vergangenheit zumeist auf sehr spezifische Sachverhalte ausgerichtet, daher wurden sie nicht explizit berücksichtigt. Die hier gesammelten Items können jedoch auch im Zusammenhang einer Erprobungsverordnungs-Evaluation hilfreich sein.

Innerhalb der Kapitel 1-6 sind die Fragen bzw. Items entlang verschiedener Kategorien sortiert. Die Spalte „Reflexion“ erläutert Hintergründe der jeweiligen Kategorie.

Grundsätzlich sollen die Fragen Anregungen für die inhaltliche Ausgestaltung einzelner Erhebungsinstrumente liefern, im Zweifelsfall sind sie jedoch nicht 1:1 übertragbar. Eine genaue Überprüfung ihrer Einsatzfähigkeit ist im konkreten Fall stets erforderlich. Manche Fragen wurden beispielsweise in der Vergangenheit standardisiert abgefragt, ihre Formulierung legt jedoch eher den nicht-standardisierten Einsatz im Rahmen von Interviews nahe. Diese Fragen sind in der nachfolgenden Tabelle mit einem (INT.) markiert.

Zu manchen Items wurden in der Tabelle beispielhaft mögliche Antwortvorgaben aufgeführt. Häufig reicht eine einfache Ja/Nein-Antwortmöglichkeit aus, in manchen Fällen bedarf es einer spezifischen Auswahlmöglichkeit. Diesbezüglich ist zu bedenken, dass die Wahl der Skalierung immer auch mit der gewünschten statistischen Auswertung zusammenhängt, die im Anschluss vorgenommen werden soll. Weitere Ausführungen hierzu finden Sie in der Arbeitshilfe Skalenniveaus und Auswertung quantitativer Daten

#### Arbeitshilfe „Stichprobenauswahl“

Sowohl bei quantitativen als auch bei qualitativen Methoden müssen gezielt aus Quellen bzw. Datenträgern Fälle i.S.v. Erhebungseinheiten ausgewählt werden, in Bezug auf diese dann Daten erhoben werden. Diese Arbeitshilfe geht gezielt darauf ein, was es im Rahmen dieser Auswahlprozesse zu berücksichtigen gilt, wie dieser Auswahlprozess gestaltet werden kann und welche Stichprobengrößen im Falle von Teilerhebungen gewählt werden sollten (standardisierte Erhebungen) bzw. welche Prinzipien bei Fallauswahlen in qualitativen Studien berücksichtigt werden müssen .

#### Arbeitshilfe „Erhebung quantitativer Daten“

Die Erhebung rein quantitativer Daten ist neben der Erhebung qualitativer Daten zentraler Bestandteil fast jeder Evaluation. Welche Methoden es gibt und was bei ihrem Einsatz zu berücksichtigen ist, erörtert diese Arbeitshilfe.

#### Arbeitshilfe „Skalenniveaus und Auswertung quantitativer Daten“

Beim Einsatz quantitativer Methoden ist die Wahl des Skalenniveaus mit entscheidend dafür, welche Auswertungsverfahren überhaupt angewendet werden dürfen. Die Arbeitshilfe geht

daher zunächst kurz auf die möglichen Skalenniveaus ein und beleuchtet darauf aufbauend Aspekte und Verfahren, die es bei der Auswertung und Bewertung von quantitativ erhobenen Daten zu berücksichtigen gilt.

#### *Arbeitshilfe „Erhebung qualitativer Daten“*

Die Erhebung qualitativer Daten unterscheidet sich erheblich von der quantitativen Datenerhebung. Diese Arbeitshilfe gibt einen Überblick über die Möglichkeiten qualitativer Datenerhebung. Im Fokus stehen dabei neben Interviewtechniken eine weitere Form kommunikativer Erhebung, die Gruppendiskussion, sowie die Beobachtung. Welche dieser qualitativen Erhebungsmethoden im Rahmen von AO-Evaluationen hilfreich sein können und was bei ihrer Anwendung zu beachten ist, wird in dieser Arbeitshilfe erläutert.

#### *Arbeitshilfe „Berichtswesen“*

Der Evaluationsbericht ist das zentrale Dokument des gesamten Forschungsvorhabens. Diese Arbeitshilfe erläutert, wie der Bericht aufgebaut sein kann und welche Informationen er in den entsprechenden Kapiteln bereitstellen sollte.

Als schwierig erwies sich die Ausarbeitung der im Projektverlauf angedachten Arbeitshilfen zu den Themenkomplexen:

„*Operationalisierungsstrategien*“,  
„*Auswertung qualitativer Daten*“ und  
„*Bewertungsverfahren*“

Letztlich wurde Abstand genommen hierzu Arbeitshilfen zu erstellen. Es hatte sich im Laufe der Erprobung herausgestellt, dass es nur bedingt möglich ist diese Themenkomplexe verallgemeinernd und gleichzeitig praxisbezogen zu behandeln. Die Operationalisierung in Evaluationen von Ausbildungsordnungen erfolgt beispielsweise stark kontextabhängig, wodurch verfahrensübergreifende Empfehlungen nur schwer zu formulieren sind. Die Auswertung qualitativer Daten hängt stark von der Qualität des Datenmaterials, von den zeitlichen Ressourcen sowie vom Know-how der Mitarbeiter/-innen ab, weshalb auch hierzu lediglich Aussagen und Empfehlungen mit diversen Einschränkungen, Bedingungen und Verweisen hätten gemacht werden können. Von einer Arbeitshilfe zum Themenkomplex „Bewertungsverfahren“ wurde zudem Abstand genommen, da bis zum Projektende zu wenige Erkenntnisse über gängige und handhabbare Verfahren vorlagen, die die Formulierung von Empfehlungen auf einer Art Meta-Ebene zugelassen hätten. Möglicherweise fällt es nach einer Begleitung mehrerer Evaluationsverfahren leichter auch für den letztgenannten Themenkomplex eine Arbeitshilfe zu entwickeln.

### **Ergebnisse der Erprobung sowie des Transfers**

Grundsätzlich muss konstatiert werden, dass das Konzept nicht entlang eines vollständigen Evaluationszyklus erprobt werden konnte, so wie er im Evaluationskonzept beschrieben ist (vgl. Abbildung 1):



Abbildung 1: Vollständiger Evaluationszyklus

Vielmehr konnten bei der Erprobung am Beispiel der Erprobungsverordnung „Speiseeishersteller/-in“ lediglich die ersten beiden Zyklusabschnitte (Zielbestimmung und Designentwicklung/Feldbestimmung) begleitet werden. Im Falle des beratenen Vorprojekts zur Neuordnung in der Bekleidungsindustrie war bis Ende Oktober 2011 ebenfalls erst der zweite Abschnitt (die Designentwicklung und die Feldbestimmung) beendet. Im Falle der Kurzstudie „Tankwart/-in“ war im selben Zeitraum die Erprobung bis einschließlich der Datenauswertung/ Datenbewertung möglich.

Die im Rahmen dieser Abschnitte ermittelten Erprobungsergebnisse lieferten jedoch wichtige Hinweise hinsichtlich der Anwendbarkeit und Nutzung des Konzepts sowie der Arbeitshilfen. Diese Ergebnisse werden nachfolgend entlang der erarbeiteten *Leitlinien des Evaluationskonzepts* dargestellt.

*Evaluations-Standards:* Die Lektüre des Konzepts und der Arbeitshilfen, die Inputs und Diskussionen während des Workshops, der Fortbildung sowie im Rahmen der individuellen Beratungen haben die beteiligten Mitarbeiter/-innen intensiv, vielschichtig und praxisnah nachvollziehen lassen, an welchen Punkten im Verlaufe eines Verfahrens genau diese Standards gefragt sind. Speziell in Diskussionen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurde deutlich, in welchem Spannungsverhältnis sich die Standards häufig befinden und welche Strategien gewählt werden können bzw. sollten, um ihnen dennoch möglichst umfangreich gerecht zu werden. Als ein beispielhaftes Spannungsfeld kann hier der Standard *Genauigkeit* erwähnt werden, der u.a. dazu auffordert wissenschaftlich präzise zu arbeiten, was häufig viel Zeit benötigt, und in der Praxis in Konkurrenz zum Standard *Nützlichkeit* steht, sprich die Bereitstellung fundierter Ergebnisse in kurzer Zeit.

Das Projekt hat einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass diese Standards verstärkt wahrgenommen, mögliche Spannungsfelder erkannt und sinnvolle Strategien, wie mit diesen Spannungen umgegangen werden kann, diskutiert werden. Gerade diese Diskussionen fördern eine intensivere Auseinandersetzung mit den Evaluations-Standards und ihrer Bedeutung in der Abteilung Ordnung der Berufsbildung.

*Evaluations-Team:* Die Erprobung des Tandem-Modells ergab, dass sich die Berufeexperten und expertinnen sehr gut durch den bzw. die Methodenexperten/Methodenexpertin(nen) unterstützt fühlten und sie den fachlichen Austausch und Rat sehr begrüßten. Durch die gemeinsame Reflektion unterschiedlicher Arbeitsschritte fand ein fruchtbarer Arbeitsprozess

statt. Die Synergieeffekte wurden sichtbar und als großer Mehrwert auf beiden Seiten erkannt. Die Berufeexperten und -expertinnen fühlten sich gezielt methodisch sowie strategisch unterstützt. Im Rahmen der Evaluation sorgte die Rollenteilung (Berufeexperte/Berufeexpertin und Methodenexperte/Methodenexpertin) für Entlastung und ermöglichte die Konzentration auf die jeweiligen Stärken.

*Perspektivenvielfalt bei der Analyse des Evaluationsgegenstands:* Die bisherige Erprobung ergab, dass die Berücksichtigung aller Perspektiven (Ordnungsrahmen, Kontext, Ausgangslage und Zielgruppen) schnell dazu führen kann, dass der Radius der Untersuchung zu groß gerät und die Evaluation kaum mehr handhabbar ist. Daher sollte darüber nachgedacht werden die Perspektivenvielfalt insofern zu reduzieren, als sich die Evaluatoren und Evaluatoreninnen der Komplexität ihres Gegenstands gewahr sein sollten – wie im Konzept dargestellt – jedoch nicht zwingend alle Aspekte in einer Evaluation beleuchten müssen. Vielmehr sollte eine *reflektierte* sowie *bewusste* Selektion stattfinden, die im Bericht auch kurz dokumentiert wird.

Hinsichtlich des Aspekts der Methoden- und Datentriangulation machte sich speziell bei der Kurzstudie „Tankwart/-in“ bemerkbar, dass eine Außerachtlassung relevanter Akteure oder auch eine Vermeidung vermeintlich zeitaufwendiger Methoden die Gefahr in sich birgt verzerrte Ergebnisse zu erzeugen. Die Evaluatoren/Evaluatoreninnen und Berufeexperten/Berufeexpertinnen sprachen sich unisono für die Notwendigkeit der im Konzept empfohlenen Triangulation aus, die jedoch gerade im Rahmen von zeitlich knapp bemessenen Kurzstudien kaum berücksichtigt werden kann.

*Funktionen der Evaluation:* Die Mitarbeiter/-innen begrüßten den Theorie-Praxis-Vergleich im Konzept sehr, der u.a. auch die vielfältigen Funktionen von Evaluationen intensiv darstellt. Der Blick von außen auf ihre Arbeit eröffnete ihnen die Möglichkeit über diese Funktionen sowie ihre Rolle im Prozess besser zu reflektieren.

Im Laufe der Erprobung wurde weiterhin deutlich, wie überaus bedeutend es ist, frühzeitig, möglichst bereits vor der Datenerhebung, die Bewertungskriterien bzw. die normativen Setzungen zu klären, mittels derer die Erhebungsergebnisse bewertet werden sollen. Dieser Aspekt bereitete den Beteiligten die größten Schwierigkeiten, was klar aufzeigt, dass an dieser Stelle zukünftig noch erheblicher Diskussions- und Entwicklungsbedarf besteht.

*Planung und Durchführung der Evaluation:* Die Erprobung zeigte deutlich, dass speziell die Arbeitshilfe „*formaler Ablauf einer Evaluation*“, in der die wesentlichen Arbeitsschritte einer Evaluation chronologisch festgehalten sind, für die Mitarbeiter/-innen, besonders zu Beginn eines Verfahrens, eine wichtige Orientierungshilfe darstellt. Sie zeigte zudem, dass die anderen Arbeitshilfen, in denen wesentliche Aspekte sozialwissenschaftlich angelegter Untersuchungen beschrieben werden, von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sie bereits für ihre Arbeit nutzen konnten, sehr begrüßt wurden. Deutlich wurde während der Erprobung aber auch, dass alle erarbeiteten Dokumente kein sozialwissenschaftliches Studium ersetzen können und wie notwendig daher v.a. Fortbildungen sind, die zwischen theoretischen Inputs und dem Untersuchungsgegenstand innerhalb der Ordnungsarbeit eine nachvollziehbare Brücke schlagen. Bedauerlich ist es in diesem Zusammenhang, dass das ursprünglich geplante Fortbildungskonzept (vgl. Anlage) aus Kostengründen stark verdichtet werden musste, was nicht zwingend zur guten didaktischen Vermittelbarkeit schwieriger Themen beitrug.

## **Ergebnisse der Verankerung des Konzepts sowie der Arbeitshilfen**

Nach Abschluss der Erprobung sowie den beschriebenen Transferversuchen kann festgehalten werden, dass das Konzept mit den Arbeitshilfen gut in der Abteilung Ordnung der Berufsbildung angenommen wird und speziell den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die aktuell Evaluationen verantworten, eine große Hilfe ist. Durch die umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema Evaluation im Rahmen des Selbststudiums, des Workshops, der Fortbildung sowie den Beratungen ist bei einigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen u.a. der Wunsch entstanden im beschriebenen Tandem vermehrt Evaluationen durchführen zu wollen. Zudem ist das Know-how im Umgang mit externen Dienstleistern gestiegen. Speziell die Arbeitshilfen haben aufgezeigt was „technisch“ machbar ist, folglich von externen Dienstleistern erwartet werden kann und in der Konsequenz auch eingefordert werden sollte.

Aus den projektspezifischen Beratungen gingen u.a. Dokumente, wie beispielsweise Vorlagen für Fragebögen, Interviewleitfäden und erhebungsbegleitende Anschreiben, hervor. Sie wurden als good practice-Beispiele der gesamten Abteilung zur Verfügung gestellt und sind für alle Mitarbeiter/-innen der Abteilung zentral elektronisch abrufbar. Diese Sammlung soll von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weiter ergänzt werden. Ein erster Grundstock ist gelegt. Die projektübergreifende Nutzbarmachung von evaluationsspezifischen Dokumenten soll im Sinne eines Wissens- und Qualitätsmanagement-Prozesses auch weiterhin stattfinden.

Neben der BIBB-internen Verankerung des Konzepts, stand im Jahr 2011 auch die Sichtbarmachung der Aktivitäten nach außen auf der Agenda. In diesem Zusammenhang fand die Präsentation des Konzepts im Rahmen eines Vortrags auf der 14. Jahrestagung der Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval) in Linz / Österreich Mitte September 2011 statt. Der Vortrag stieß auf große Resonanz. Vor allem Vertreter/-innen aus dem Hochschulbereich, die auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Evaluatoren und Evaluatorinnen tätig sind, sowie aus Bundes- und Landesbehörden, die selbst Evaluationsabteilungen unterhalten, äußerten großes Interesse an dem Konzept. Für sie stellt die inhaltliche Aufbereitung des Themas einen wichtigen Beitrag im Bereich der Evaluationsforschung dar, der einem größeren Publikum zugänglich gemacht werden sollte.

## **5. Empfehlungen, Transfer, Ausblick**

Das berufsübergreifende Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen ist als Standortbestimmung „nach außen“, jedoch primär als Handlungsempfehlung „nach innen“ zu verstehen.

Im Ergebnis zeigte sich:

- Die im Konzept festgeschriebenen Leitlinien für die Evaluation von Ausbildungsordnungen sollten in der Abteilung Ordnung der Berufsbildung fest verankert werden.
- Gemäß dieser Leitlinien sollte immer direkt zu Beginn einer Evaluation ein Tandem bestehend aus Berufe- und Methodenexperten und -expertinnen zusammengestellt und mit den erforderlichen zeitlichen Kapazitäten ausgestattet werden, um die Evaluation gemeinsam adäquat zu begleiten und zu steuern.
- Weiterhin ist die Verankerung des Konzepts mit seinen Arbeitshilfen durch fortlaufende individuelle Beratungsangebote zu flankieren. Diese Beratung ist speziell in den Fällen erforderlich, in denen das Tandem-Modell nicht umgesetzt werden kann. Sie umfasst dann insbesondere die Unterstützung bei der Entwicklung des Evaluationsdesigns sowie etwaiger Erhebungsinstrumente und die Begleitung von Datenauswertungs- und -bewertungsprozessen. Diesbezüglich müssten im BIBB entsprechende Beratungskapazitäten aufgebaut und zur Verfügung gestellt werden. Dieser Bedarf wurde von allen Arbeitsbereichsleitungen an Abteilungsleitung herangetragen.

- Das Konzept sollte als wichtiger Baustein einer umfassender angelegten Fortbildungsinitiative angesehen werden. Daher muss seine Umsetzung auch weiterhin durch praxisnahe, bedarfsgerechte Fortbildungen sowie Workshops im Sinne eines fachlichen und kollegialen Austauschs unterstützt werden.
- Von den teilnehmenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Arbeitsbereichsleitungen der Abteilung wurde Bedarf angezeigt, auch im Jahr 2012 entsprechende weiterführende Fortbildungen anzubieten.
- Grundsätzlich kann das Konzept sowie etwaige Fortbildungen und Beratungen jedoch kein sozialwissenschaftliches Studium ersetzen, weshalb nach wie vor die mit Evaluationen beauftragten Mitarbeiter/-innen auch nach entsprechenden Kriterien ausgewählt werden sollten.
- Offenkundig ist, dass zwischen den Forschungsansätzen Evaluation und Vorfeldanalyse Schnittmengen bestehen. Zu untersuchen wäre, welche das sind und welche Möglichkeiten des Transfers bestehen.
- Die Arbeitshilfen könnten, insbesondere zu dem Themenkomplex Bewertungskriterien, noch ausgebaut werden. Dieser stellt ein noch relativ unreflektiertes Forschungsgebiet innerhalb der Ordnungsarbeit dar. Daher sollte über die Initiierung eines eigenständigen Projektes nachgedacht werden.

## 6. Veröffentlichungen

Das Konzept steht seit November 2010 den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung Ordnung der Berufsbildung auf einem zentralen elektronischen Laufwerk als Download zur Verfügung und wurde ihnen darüber hinaus in gebundener Form ausgehändigt.

Von einer Veröffentlichung, beispielsweise in Form eines wissenschaftlichen Diskussionspapiers, wurde bisher abgesehen, da die Erprobung des Konzepts noch nicht abgeschlossen war. Nun, nach Abschluss der erfolgreichen Erprobung, sollte jedoch darüber nachgedacht werden das Konzept zu publizieren. Da das Konzept nicht nur intern sondern auch extern äußerst positive Resonanz erfahren hat, sollte in Betracht gezogen werden das Konzept gemeinsam mit den Arbeitshilfen als Handbuch in der Reihe „Beiträge zur Beruflichen Bildung“ zu veröffentlichen. Eine entsprechende Veröffentlichungsanfrage wird derzeit vorbereitet.

## Anhang

Zweiggliedrige Implementation des EvalKonzepts

Programm EvaluationsWorkshop 1. Juli 2011

Programm Fortbildung 19/20 November 2011

## Literaturverzeichnis

Balzer, L. (2005). *Wie werden Evaluationen erfolgreich?* Landau.

Bamberger, M., Rugh, J., & Mabry, L. (2006). *Real World Evaluation. Working under budget, time, data and political constraints.* Thousand Oaks.

BIBB. (2008b). *Institutsanweisung 1/2008 - 3 - Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis.* Bonn.

DeGEval. (2008 b). *Empfehlungen für Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile für Evaluatorinnen und Evaluatoren.* Abgerufen am 20. 05. 2010 von <http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=19217>.

- DeGEval. (2008 a). *Standards für Evaluation*. Abgerufen am 20. 05. 2010 von <http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=19076>.
- Fitzpatrick, J., Sanders, J., & Worthen, B. (2004). *Program Evaluation. Alternative approaches and practical guidelines*. Boston.
- Kromrey, H. (2006). *Empirische Sozialforschung*. Stuttgart.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2006). Experteninterview. In R. Bohnsack, W. Marotzki, & M. Meuser, *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (S. 57-58). Opladen, Farming Hills.
- Müller-Kohlenberg, H. (2004). Verfahren, Chancen und Grenzen der Selbstevaluation - Wieviel Professionalität kann bei Selbstevaluationen erwartet werden? In K. Ermert, *Evaluation in der Kulturförderung* (S. 70-80). Wolfenbüttel.
- Quiring, E., Stöhr, A., Görmar, G. (2011). *Zwischenbericht: Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen*. Bonn
- Rossi, P., Lipsey, M., & Freeman, H. (2004). *Evaluation. A systematic approach*. Thousand Oaks.
- Schmidt, C. (2005). Analyse von Leitfadeninterviews. In R. Bohnsack, *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Handbuch* (S. 447-456). Reinbek bei Hamburg.
- Stockmann, R. (2007). Einführung in die Evaluation. In R. Stockmann, *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung*. (S. 40-70). Münster.
- Stockmann, R., & Meyer, W. (2010). *Evaluation. Eine Einführung*. Opladen u. Framing Hills.
- Weiss, C. (1998). *Evaluation. Methods for studying programs and policies*. Upper Saddle River.
- Wottawa, H., & Thierau, H. (2003). *Lehrbuch Evaluation*. Bern.