

Entwicklungsprojekt mit Forschungsanteil 4.2.316

Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen

Zwischenbericht

Eva Quiring
Andreas Stöhr
Gunda Görmar

Laufzeit IV/2009-III/2011

Bonn, 17. Januar 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 -2022
Fax: 0228 / 107 - 2961
E-Mail: quiring@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1 Ausgangslage/Problemdarstellung	3
2 Projektziele	4
3 Methodische Vorgehensweise	4
4 Ergebnisse	5
5 Zielerreichung	8
6 Ausblick und Transfer	9
Veröffentlichungen	10
Literaturverzeichnis	10

Abstract

Die Evaluation von Ausbildungsordnungen (AO) ist nicht nur ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung beruflicher Bildung, sondern spielt auch bei der Modernisierung von Berufen eine besondere Rolle. Herangehensweisen, die bei der Evaluation von Programmen, Projekten oder Organisationen häufig gewählt werden und u.a. dadurch in der Fachliteratur die meiste Aufmerksamkeit erfahren, lassen sich jedoch nicht automatisch auf die Evaluation von AO übertragen. AO besitzen als Rechtsverordnungen zum Teil andere Eigenschaften als Programme oder Projekte. Diesem Umstand soll durch die Entwicklung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von AO Rechnung getragen werden.

Das Konzept zur Evaluation von AO zielt darauf ab, Evaluationen im Nachgang zur Ordnungsarbeit stärker zu systematisieren, ihre Qualität zu verbessern und diese auf Dauer zu gewährleisten. Zudem soll das Konzept einen Beitrag dazu leisten, dass Evaluationen von AO zukünftig innerhalb eines definierten Handlungsrahmens stattfinden, der von den unmittelbar beteiligten Akteuren, also den Berufe- und Evaluationsexperten und -expertinnen des BIBB auch anerkannt wird. Gemeinsam mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung 4 sollen daher u.a. vertretbare Standards für die Evaluation von AO diskutiert und erprobt werden. Am Ende der Projektlaufzeit wird ein erprobtes Konzept vorliegen, das die Evaluation von AO unterstützt, das Standards setzt und eine strukturierende Funktion erfüllt.

Das Konzept, das mittlerweile in einer ersten Entwurfsfassung vorliegt (siehe Anlage), ist so aufgebaut, dass im ersten Teil theoretische **Vorüberlegungen** angestellt werden, die dabei helfen sollen, den Evaluationsgegenstand „Ausbildungsordnung“ in seiner Vielschichtigkeit zu erfassen sowie dessen Evaluation innerhalb der Evaluationsforschung – verstanden als Zweig der empirischen Sozialforschung – zu verorten. Im zweiten Teil des Konzepts werden **Leitlinien** für die Evaluation von AO vorgeschlagen, in denen Eigenschaften definiert werden, die künftig jede Evaluation im Ordnungsbereich aufweisen sollte. Im dritten und letzten Teil des Konzepts liefern sogenannte **Arbeitshilfen** vielfältige Anregungen, wie diese Eigenschaften berücksichtigt werden können.

Das Konzept wurde in der vorliegenden Entwurfsfassung im zweiten Halbjahr 2010 innerhalb der Abteilung 4 des BIBB diskutiert und soll im Jahr 2011 im Rahmen einer Evaluation konkret erprobt werden. Zudem ist u.a. die Vorstellung des Konzepts im UABBF geplant.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Die Evaluation von AO findet im Nachgang zur Ordnungsarbeit statt. Im Zeitraum 1995 bis 2009 wurden im BIBB rund 23 Ausbildungsordnungen, fünf Erprobungsverordnungen sowie ca. 20 Gestreckte Abschlussprüfungen (GAP)¹ evaluiert.²

Diese Evaluationen wurden sowohl vom BIBB selbst durchgeführt als auch (teilweise) an externe Wissenschaftler/-innen vergeben. Die Qualität der einzelnen Untersuchungen – gemessen beispielsweise 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) – konnte nicht immer umfänglich festgestellt werden. Diese Qualitätsdefizite wurden immer wieder kritisch angemahnt. Als eine Konsequenz daraus wurde das besagte Entwicklungsprojekt mit Forschungsanteil initiiert.

Um die Defizite konkret zu identifizieren, musste im Rahmen der Konzeptentwicklung zunächst der Status quo festgestellt werden. Dafür wurden bereits abgeschlossene AO-Evaluationen entlang der folgenden Aspekte, die in der Fachliteratur häufig den Rahmen von Evaluationen abstecken, untersucht:

- die Ziele sowie der Zweck von 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.

Aus diesen theoretischen Vorüberlegungen in Form eines Theorie-Praxis-Vergleichs, wurden anschließend praxisorientierte Evaluationsleitlinien abgeleitet. Zum einen sollten die Leitlinien die o.g. Institutsanweisung sowie die DeGEval-Standards einschließen aber nicht ausschließlich wiederholen; sie sollten vielmehr Standards setzen, die für das spezifische Umfeld, das bei Evaluationen von AO immer wieder vorgefunden wird, passen. Zum anderen sollten sie genügend Handlungsspielraum lassen, um wissenschaftliches Arbeiten zu ermöglichen und zu fördern und dieses nicht durch unnötige Reglementierungen behindern.

Da von Beginn an klar war, dass das Konzept hinsichtlich seines Umfangs leserfreundlich gestaltet werden sollte, wurden die Aspekte, die beim Theorie-Praxis-Vergleich u.a. als verbesserungsfähig identifiziert wurden, sowie die Aspekte, die in den Leitlinien nur angedeutet wurden, im Rahmen von gesonderten Arbeitshilfen wieder aufgegriffen. Mit ihnen sollten wichtige Themen vertiefend behandelt werden. Die Förderung des wissenschaftlichen Arbeitens stand dabei im Vordergrund. Eine Herausforderung bei ihrer Formulierung und Gestaltung war es dabei, Aussagen der gängigen Lehrbücher der empirischen Sozialforschung in

¹ Die GAP-Evaluierungen wurden im Rahmen der Konzepterstellung zum Teil mit untersucht, das Konzept selbst richtet sich jedoch vornehmlich an Evaluationen von Ausbildungsordnungen.

² 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.

verdichteter Form aufzugreifen und diese an konkreten Beispielen aus der Evaluationspraxis im Nachgang zur Ordnungsarbeit darzustellen. Die Arbeitshilfen sollten so formuliert werden, dass sie Einblicke gewähren und Anregungen liefern, jedoch weder ein sozialwissenschaftliches Studium noch spezifische Fortbildungen ersetzen.

2 Projektziele

Nach einem Jahr Projektlaufzeit ist das erste Projektziel „*Entwicklung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen*“ erreicht worden. Das Konzept liegt als Entwurf vor (siehe Anlage).

Im August 2010 wurde der Konzeptentwurf der Leiterin der Abteilung 4, Frau Frank vorgestellt. Nach einer Überarbeitungsschleife, die durch eine äußerst konstruktive Diskussion mit ihr notwendig geworden war, wurde der Entwurf im Oktober 2010 den Arbeitsbereichsleitern und -leiterinnen der Abteilung 4 präsentiert. Im Anschluss daran wurde der Konzeptentwurf allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung einer gemeinsamen Abteilungssitzung per Hauspost zugestellt. Ende November 2010 konnte schließlich der Entwurf mit der gesamten Abteilung ebenfalls äußerst konstruktiv diskutiert werden. (Zu den Ergebnissen dieser Präsentationen und Sitzungen mehr unter Punkt 4 Ergebnisse).

Auch das zweite Projektziel „*Entwicklung und Erprobung von Hilfestellungen als Umsetzungshilfen des berufsübergreifenden Konzepts*“ ist bereits zum Teil erreicht. Von derzeit 13 geplanten Arbeitshilfen³ sind fünf erstellt, fünf weitere befinden sich in einer abschließenden Korrekturschleife und drei müssen noch entwickelt werden. Anvisiert ist die Vorlage der somit noch ausstehenden acht Arbeitshilfen für das erste Quartal 2011.⁴

Die Erreichung des dritten Projektziels „*Erprobung und Evaluation des berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen*“ ist für das Jahr 2011 vorgesehen. Angedacht ist die Erprobung im Rahmen der avisierten Weisung zur Evaluation des Kaufmanns im Einzelhandel / der Kauffrau im Einzelhandel sowie dem Verkäufer / der Verkäuferin. Ein erstes Gespräch mit der zuständigen wissenschaftlichen Mitarbeiterin aus dem dafür zuständigen Arbeitsbereich 4.2 zur Abstimmung der Erprobung fand Anfang Januar 2011 bereits statt. Ihrerseits besteht großes Interesse an einer Konzepterprobung im Rahmen der angekündigten Evaluierung.

3 Methodische Vorgehensweise

Die oben genannten Aspekte (vgl. Kap. 1 Ausgangslage/ Problemstellung), die häufig den Rahmen von Evaluationen abstecken, wurden aus der Fachliteratur⁵ abgeleitet. Gemäß den benannten Autoren und Autorinnen sollten diese Aspekte bei jeder Evaluation zu Beginn geklärt werden. Sie halfen im vorliegenden Fall dabei, bereits durchgeführte AO-Evaluationen systematisch zu untersuchen und den theoretischen Anforderungen gegenüberzustellen. (Teil eins des Konzepts, Kapitel 1-2.)

Zur Klärung dieser Aspekte wurde eine umfassende Literaturrecherche und eine hausinterne Archiv- sowie Datenbankrecherche vorgenommen sowie sieben leitfadengestützte Intensivinterviews mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung 4 geführt.

³ Ursprünglich unter dem Namen „Hilfestellung“ geplant, erwies sich im Verlauf der Entwicklung die Bezeichnung „Arbeitshilfe“ als angemessener.

⁴ Alle Arbeitshilfen sowie der derzeitige Konzeptentwurf sind für die gesamte Abteilung 4 auf dem Laufwerk H permanent abrufbar. Zudem koordiniert der Qualitätsbeauftragte Ordnung, Herr Dr. Grunwald die Einspeisung in den LQW-Prozess.

⁵ 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).

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.

Der zweite Teil des Konzepts (Kapitel 3) baut auf Teil eins auf. Die Evaluationsleitlinien greifen systematisch Schlussfolgerungen auf, die im ersten Teil gezogen wurden. Die Leitlinien umreißen schließlich einen Handlungsrahmen für die an einer AO-Evaluation beteiligten Akteure. Zentrale Fragen, die in diesem Kapitel gestellt werden, sind Fragen⁶ 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.

Neben den bereits oben erwähnten Quellen waren für diesen Teil des Konzepts die Vorgaben der BIBB-Institutsanweisung 1/2008 – 3 „Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ von besonderer Bedeutung sowie einzelne Veröffentlichungen der DeGEval, wie u.a. die zum Thema *Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren* (2008b).

Das methodische Vorgehen bei der Erarbeitung der sogenannten Arbeitshilfen im dritten Teil des Konzepts (Kapitel 4 mit Hyperlinks) beinhaltet zuallererst eine umfangreiche Literaturrecherche zu jedem einzelnen Thema. Im Anschluss daran wurden die Informationen verdichtet und möglichst an konkreten Praxisbeispielen verdeutlicht.

Die Arbeitshilfen, die ihren Fokus auf Themen der qualitativen und quantitativen Sozialforschung legen, werden durch BIBB-externe wissenschaftliche Gutachter/-innen gegengelesen und gegebenenfalls überarbeitet. Die Arbeitshilfen, die sich mit internen Arbeitsabläufen befassen, werden durch BIBB-Kollegen und Kolleginnen in ähnlicher Weise geprüft.

4 Ergebnisse

Wie bereits erwähnt, gliedert sich das Konzept in der jetzigen Entwurfsfassung in drei Teile. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse aller drei Teile, zu denen es im Laufe der Entwicklung gekommen ist, kurz vorgestellt.

Zentrale Ergebnisse des ersten Teils (Kapitel 1-2)

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffs Evaluation. Ein Vergleich von Untersuchungen, die gemeinhin als Evaluationen bezeichnet werden und Untersuchungen, die der Grundlagenforschung zugerechnet werden, lässt jedoch klare Unterscheidungsmerkmale erkennen. STOCKMANN/MEYER (2010: 66) leitet aus diesem Vergleich sogenannte Kennzeichen von wissenschaftlich durchgeführten Evaluationen ab, an denen sich auch die AO-Evaluationen orientieren sollten:

- Die Evaluation bezieht sich auf einen klar definierten Gegenstand.
- Für die Informationsgenerierung werden objektivierende empirische Datenerhebungsmethoden eingesetzt.

⁶ Welche Antworten hierzu gefunden wurden, wird in Abschnitt 4 Ergebnisse kurz dargestellt.

- Eine Bewertung des Evaluationsgegenstands wird anhand präzise fest- und offengelegter Kriterien vorgenommen.
- Für die Bewertung werden systematisch vergleichende Verfahren herangezogen.
- Die Evaluation wird i.d.R. von dafür besonders befähigten Personen (Evaluatoren bzw. Evaluatorinnen) durchgeführt.
- Die Evaluation wird mit dem Ziel durchgeführt, auf den Evaluationsgegenstand bezogene Entscheidungshilfen anzubieten. (Vgl. Kapitel 1 des Konzeptentwurfs.)

Weiterhin ergab der Theorie-Praxis-Vergleich, dass sich auch AO-Evaluationen in einem Zyklus befinden, an dessen Anfang die Ziele einer Evaluation stehen (Erkenntnisgewinn, Schaffung von Grundlagen für rationale bildungs-politische Grundlagen). Die Evaluationen erfolgen zum Zweck der Kontrolle, (Weiter-) Entwicklung bzw. Modernisierung und Legitimation der untersuchten AO. Ob all dies Zwecke letztlich greifen, hängt zum einen von der Qualität der Evaluation ab, zum anderen aber auch von den Weisungsgebern und Sozialpartnern. Sie entscheiden, welche der Empfehlungen umgesetzt werden. Diese Entscheidungen stehen schließlich am Ende des Evaluationszyklus. (Vgl. Kapitel 2.1 des Konzeptentwurfs.)

Der Umstand, dass die Evaluatoren und Evaluatorinnen nur bedingt Einfluss darauf haben, ob die von ihnen herausgearbeiteten Empfehlungen umgesetzt werden, macht auf ein besonderes Akteursgefüge aufmerksam, das bei Fremdevaluationen immer zu berücksichtigen ist. Daher können AO-Evaluationen, selbst wenn sie ausschließlich durch Mitarbeiter/-innen des BIBB durchgeführt werden, nicht als reine Selbstevaluationen gemäß der Definition nach MÜLLER-KOHLBERG (2004: 71) bezeichnet werden, da sie nur bedingt Einfluss auf die Umsetzung der Empfehlungen haben. Dennoch weisen sie andere Aspekte auf, die Selbstevaluationen eigen sind. (Vgl. Kapitel 2.5 des Konzeptentwurfs.)

Im Zuge der Erarbeitung des Konzepts wurde deutlich, dass die Akteursfrage viel komplexer behandelt werden muss als ursprünglich geplant. Es ist nicht nur auf die organisatorische Stellung des Evaluators bzw. der Evaluatorin zu achten, also ob die Evaluation durch BIBB-Mitarbeiter/-innen oder durch externe Wissenschaftler/-innen durchgeführt wird (mit allen damit verbundenen Vor- und Nachteilen), sondern auch auf die Akteure, die während der Evaluation eine Rolle spielen (können), wie der Weisungsgeber selbst, die Sozialpartner und ggf. auch die Zielgruppen (vgl. Kapitel 2.4 und 2.5 des Konzeptentwurfs.). Dieser gesamte Themenkomplex stieß u.a. bei der Abteilungssitzung auf großen Zuspruch seitens der Kollegen und Kolleginnen und wurde als Unterstützung hinsichtlich der eigenen Rollenklärung wahrgenommen.

Die Frage „Was wird evaluiert?“, sprich die Klärung des eigentlichen Evaluationsgegenstands, wurde weiterhin intensiv auf der Abteilungssitzung diskutiert. Dieser Aspekt wird in Kapitel 2.2 des Konzeptentwurfs behandelt. Dort wird eine Unterteilung des Gegenstands in vier Dimensionen vorgenommen, die im Rahmen einer Evaluation betrachtet werden sollten. Als Diskussionsergebnis konnte festgehalten werden, dass entweder die Dimension „Kontext“ oder die Dimension „Weisungsgeber, Weisungsnehmer, Sozialpartner“ um den Aspekt der Ausgangslage⁷ erweitert werden sollte. Zudem kam die Anregung die letztgenannte Dimension evtl. umzubenennen.

Welche Forschungsfragen bzw. Fragen aus der Weisung an den Evaluationsgegenstand i.d.R. gerichtet werden, ist im Konzeptentwurf u.a. in einer Übersichtsliste in Kapitel 2.3 dargestellt. Diesbezüglich wurde im Rahmen der Diskussion mit den Arbeitsbereichsleiter/-innen vereinbart, gezielt zwei Arbeitshilfen (Nr. 5a und 5b) zu gestalten, in denen Möglichkeiten

⁷ Zu klärende Fragen wären dabei beispielsweise: Wie ist die (Neu-)Ordnung, die nun evaluiert werden soll, entstanden? Welche Erwartungen wurden mit der (Neu-)Ordnung verknüpft? Was waren die Motive für die (Neu-)Ordnung? Wer hat die (Neu-)Ordnung begleitet? Wer war an den Entscheidungen beteiligt?

aufgezeigt werden, wie diese Fragen operationalisiert werden können bzw. in der Vergangenheit bereits erfolgreich operationalisiert wurden.

Zu Beginn des Entwicklungsprojekts lag der Fokus sehr stark auf der Frage „Wie wird evaluiert?“, sprich auf der Systematik und Methodologie von AO-Evaluationen. Im Verlaufe des Projekts wurde jedoch deutlich, dass diese Frage nur angemessen beantwortet werden kann, wenn drei Gesichtspunkte betrachtet werden:

1. Methodologie und Design,
2. Berichtswesen sowie
3. Evaluationsansatz⁸ gemäß FITZPATRICK/ SANDERS/WORTHEN (2004)

Diesen Gesichtspunkten wurde im Konzept jeweils ein eigenes Kapitel gewidmet (vgl. Kapitel 2.6 bis 2.8 im Konzeptentwurf.). Das Gespräch mit der Abteilungsleiterin ergab diesbezüglich u.a., dass zukünftig speziell dem zielorientierten Evaluationsansatz mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Diese Notwendigkeit wurde mit der Aufforderung, die oben genannte ‚Ausgangslage‘ intensiver zu beleuchten, indirekt auf der anschließenden Abteilungssitzung durch zahlreiche Mitarbeiter/-innen bestätigt.

Zentrale Ergebnisse des zweiten Teils (Kapitel 3)

Grundsätzlich ist es gelungen - ausgehend von den Vorüberlegungen, theoretischen Grundlagen und den daraus gezogenen Schlussfolgerungen im ersten Teil des Konzeptentwurfs - Leitlinien zu formulieren, die für zukünftige Evaluationen im Nachgang zur Ordnungsarbeit grundlegend sein sollten (vgl. Abbildung 1). Insgesamt umfassen diese Leitlinien die folgenden fünf Aspekte:

Evaluations-Standards

Neben der Institutsanweisung 1/2008 – 3 sind die Standards für Evaluation der DeGEval maßgebend für die Evaluation von AO. Evaluation wird im Rahmen dieser beiden Vorgaben als *anwendungsorientierte Sozialforschung* verstanden, die sich sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden bedient. Ihr liegen folgende Kriterien zugrunde, die zeitgleich grundlegende Standards von Wissenschaftlichkeit sind: Systematik, Nachvollziehbarkeit des Erkenntnisweges (Transparenz), Methodische Kontrolle und Kritische Reflexion. Ergänzt werden diese Kriterien um folgende Standards: Nützlichkeit (utility), Durchführbarkeit (feasibility), Genauigkeit (accuracy) und Korrektheit/Fairness (priority).

Evaluations-Team

Die Projektleitung, die mit der Weisung zur Evaluation einer AO betraut wird, sollte darauf achten, dass ihr Projektteam ausgewogen besetzt ist. Es sollten neben einer Berufe-Expertin bzw. einem Berufe-Experten – passend zum untersuchten Beruf – mindestens eine Evaluationsexpertin bzw. ein Evaluationsexperte für das Team gewonnen werden.

Sollten sich diese beiden Fachexpertisen in Personalunion befinden, so ist dennoch darauf zu achten, dass zusätzlich mindestens ein Evaluationsexperte/eine Evaluationsexpertin für das Team gewonnen wird. Dieses Tandemmodell soll dazu beitragen, dass (wichtige) Entscheidungen im Laufe der Evaluation gemeinsam diskutiert und getroffen werden können, wodurch u.a. auch mögliche Interessenskonflikte, alternative methodische Vorgehensweisen etc. gemeinsam reflektiert werden können.

Im Falle der Vergabe von Evaluationsaufgaben an BIBB-externe Evaluatoren/ Evaluatorinnen, ist das Projektteam ebenfalls in Form eines Tandems zusammenzustellen.

⁸ Gemäß der Definition nach FITZPATRICK/ SANDERS/WORTHEN (2004).

Perspektivenvielfalt bei der Analyse des Evaluationsgegenstands

Bei der Analyse der AO sollten die in Kapitel 2.2 benannten vier Dimensionen berücksichtigt werden, damit sichergestellt werden kann, dass die Evaluation den Untersuchungsgegenstand aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Zudem sollte die Evaluation das Konzept der Methoden- und Datentriangulation verfolgen.

Funktionen der Evaluation

Evaluationen im Ordnungsbereich sollten zum Zweck der Kontrolle, der (Weiter-) Entwicklung sowie der Legitimation durchgeführt werden. Daher ist es wichtig, dass die Evaluatoren und Evaluatorinnen die erhobenen Daten im Abschlussbericht nicht nur *darstellen*, sondern auch *interpretieren* und demzufolge *Bewertungen vornehmen*, aus denen sie Handlungsempfehlungen ableiten. Gemäß des Selbstverständnis' des BIBB als Weisungsnehmer und damit projektverantwortliche Institution sind die Bewertungen dabei selbständig vorzunehmen. Auf welche Bewertungskriterien in diesem Zusammenhang zurückgegriffen wird, ist offenzulegen.

Planung und Durchführung der Evaluation

Gemäß KROMREY (2006: 65) gibt es kein Patentrezept für ein Untersuchungsdesign, das immer als angemessen erachtet werden kann. Vielmehr muss für jeden Fall neu entschieden werden, wie die Evaluation zu gestalten ist. Dennoch können für AO-Evaluationen *zentrale Arbeitsschritte* identifiziert werden, die immer gleich sind. Diese sind in der Arbeitshilfe Nr. 2 festgehalten und sollten handlungsleitend für die Evaluatoren und Evaluatorinnen sein.

Im Rahmen der einzelnen Diskussionsrunden bzw. Sitzungen wurde beschlossen, dass speziell der letztgenannte Aspekt nochmals geschärft und ergänzt werden sollte. Davon abgesehen wurden die Leitlinien jedoch begrüßt und eine Erprobung für sinnvoll erachtet.

Zentrale Ergebnisse des dritten Teils (Kapitel 4 und Hyperlinks)

Mit den Arbeitshilfen, die derzeit schon vorliegen bzw. gerade entwickelt werden, 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. Dem vorliegenden Konzeptentwurf sind in Kapitel 4 Kurzbeschreibungen der 13 Arbeitshilfen zu entnehmen. In der Anlage dieses Entwurfs befinden sich zudem die bereits veröffentlichten Arbeitshilfen.

Speziell die Arbeitshilfen werden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sie bereits für ihre Arbeit nutzen konnten, sehr gelobt.

5 Zielerreichung

Im Laufe der Konzeptentwicklung zeigte sich, dass der Themenkomplex AO-Evaluation vielschichtiger betrachtet werden muss, als ursprünglich geplant. Wie bereits oben erwähnt, entpuppte sich u.a. die Akteursfrage (Kapitel 2.4 und 2.5) als wesentlich komplexer, ebenso die Frage nach der Art und Weise des Vorgehens (Kapitel 2.6 bis 2.8). Aufwändiger als ursprünglich geplant fiel weiterhin die Erarbeitung der Arbeitshilfen, gerade auch im Hinblick auf eine praxisnahe Formulierung, aus. Zeitintensiv gestaltete sich zudem die Recherchearbeit. Mehrere Archivgänge waren nötig, um überhaupt Akten zu abgeschlossenen AO-Evaluationen ausfindig zu machen. Diesbezüglich machten sich die drei Umzüge des Instituts in den vergangenen zehn Jahren stark bemerkbar.⁹ Diese Arbeiten und Anstrengungen verzögerten den gesamten Projektverlauf um rund sechs Monate.

⁹ Zudem sind die Akten jeweils chronologisch nach dem Projektabschlussjahr sortiert, welches jedoch an keiner Stelle zentral erfasst wird, was die Suche nochmals erschwert.

Der grundsätzliche Projektablauf wurde dadurch jedoch nicht verworfen, einzelne Arbeitsschritte wurden lediglich nach hinten verschoben und an manchen Stellen zeitlich gestrafft. Dem Arbeitsschritt „*Entwicklung des Konzeptentwurfs*“ wurde somit mehr Zeit eingeräumt. Der Arbeitsschritt „*Durchführung eines Abteilungs-Workshops (Abt. 4) zur Diskussion des Konzeptentwurfs*“ fand später als geplant statt. Der Arbeitsschritt „*Experten-Workshop*“ wurde ebenfalls verschoben. Derzeit steht noch kein Termin fest. Zudem ist fraglich, ob dieser Workshop mit Vertretern und Vertreterinnen der Evaluationsforschung (DeGEval, CEval Saarbrücken, ZEM Bonn, EHB Zürich, Univation Köln, etc.) überhaupt realisiert werden kann. Die finanziellen Mittel, die hierfür erforderlich wären, konnten noch nicht zugesagt werden.

Die zeitliche Verzögerung wirkt sich jedoch nicht negativ auf das Projekt und die darin formulierten Ziele aus. Wie unter Punkt 2 „Projektziele“ ausgeführt, konnte bereits ein Teil der Ziele erreicht werden und auch die noch nicht erreichten Ziele können im Hinblick auf die Projektlaufzeit weiterhin als realistisch bezeichnet werden.

6 Ausblick und Transfer

Das berufsübergreifende Konzept ist als Standortbestimmung „nach außen“, jedoch primär als Handlungsempfehlung „nach innen“ zu verstehen. Inwieweit es die Mitarbeiter/-innen in ihrer Arbeit unterstützen kann, soll in 2011 im Rahmen der Erprobung in Erfahrung gebracht werden.

Die Konzept-Erprobung ist grob wie folgt geplant:

Die Projektleitung, die mit der Evaluation des Kaufmanns im Einzelhandel / der Kauffrau im Einzelhandel sowie dem Verkäufer / der Verkäuferin betraut wird, wird durch die Verfasser/-innen des vorliegenden Konzeptentwurfs (Eva Quiring, Andreas Stöhr, Gunda Görmar) von Beginn an kontinuierlich unter Verwendung aller erstellten Dokumente beraten. Im Gegenzug wird ihr Feedback u.a. zu Nützlichkeitsaspekten der Dokumente regelmäßig eingeholt.

Zudem sind insgesamt vier Workshops geplant, zu denen neben der Projektleitung Mitarbeiter/-innen der Abteilung 4 (max. insgesamt 16 Teilnehmer/-innen) eingeladen werden. In den Workshops werden einzelne zentrale Arbeitsschritte behandelt, die im Rahmen der o.g. Evaluation gegangen werden müssen:

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 und

Workshop 4: Auswertung der qualitativen Daten

Zur Vorbereitung dieser Workshops werden die Mitarbeiter/-innen gebeten (vor dem Hintergrund der aktuellen o.g. Evaluation) die entsprechenden Dokumente nochmals konzentriert zu studieren, um im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung Hinweise geben zu können, an welchen Stellen des Konzepts ggf. Veränderungen und / oder Ergänzungen vorgenommen werden sollten.

Der Konzeptentwurf soll weiterhin in 2011 im Unterausschuss Berufsbildungsforschung (UABBF) vorgestellt und mit diesem abgestimmt werden.

Für 2011 ist weiterhin die Vorstellung des Konzeptentwurfs im Rahmen der Frühjahrstagung des Arbeitskreises Berufliche Bildung der DeGEval e.V. angedacht sowie evtl. die Vorstellung auf der DeGEval-Jahrestagung. Beides hängt jedoch von der Themensetzung der genannten Veranstaltungen ab.

Veröffentlichungen

Erst nach der Erprobung wird der Konzeptentwurf in eine endgültige Fassung überführt. Es wurde daher davon abgesehen Artikel für etwaige Veröffentlichungen zu verfassen. Angedacht ist jedoch die Verfassung eines Artikels über die Erprobung des Konzepts in der referierten Zeitschrift für Evaluation (ZfEv).

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 Evaluatoreninnen 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.

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.