

Evaluierung von nachhaltiger Wirksamkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Erfahrungen und Empfehlungen für die Weiterbildungspraxis aus dem Projekt OTH mind¹

MICHAEL HELLWIG

MARCO BRADSHAW

IRMGARD SCHROLL-DECKER

Kurz zusammengefasst ...

*Evaluationen können einen wichtigen Beitrag für die professionelle Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung leisten. Voraussetzung hierfür ist die Berücksichtigung von nachhaltiger Wirksamkeit als Evaluationsziel und -gegenstand, denn daraus lassen sich wichtige Informationen für das professionelle Handeln der Beteiligten am Weiterbildungs-geschehen ableiten. Der Beitrag greift Erfahrungen aus der begleitenden Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Projekt OTH mind auf. Anhand der Evaluationsstandards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval-Standards) werden das Vorgehen und die ergriffenen Maßnahmen in Hinblick auf die Qualität der Planung und Durchführung bewertet. Insgesamt werden fünf zentrale Empfehlungen für die Evaluationspraxis formuliert: für (1) die Einbindung von Beteiligten im Evaluationsprozess, (2) eine Nutzenevaluation auf verschiedenen Ebenen, (3) Ziele und Gegenstände einer professionalisierungsbezogenen Evaluation, (4) eine zielbezogene Messung sowie (5) die Nutzung/Rückkopplung der Ergebnisse an Weiterbildungsverantwortliche. Weiterbildungspraktiker*innen an Hochschulen dienen die Empfehlungen als Impulse für eigene zukünftige Evaluationsanliegen.*

1 Evaluierung von nachhaltiger Wirksamkeit in der Hochschulweiterbildung

Evaluierungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung sind notwendig für die Erfolgsmessung der Weiterbildungsangebote bzw. -strukturen und wirken in ihrer Legitimierungs-

funktion förderlich auf den Institutionalisierungsfortschritt von wissenschaftlicher Weiterbildung (Gutknecht-Gmeiner, 2009). Zudem helfen sie beim Aufbau von Professionswissen und dienen mit ihrer Feedbackfunktion dem professionellen Handeln der Weiterbildungsverantwortlichen und Lehrpersonen (Walber & Meyer, 2020). Damit können Angebote und Dienstleistungen besser an diversifizierte Bildungswege, den veränderten Weiterbildungsmarkt sowie an Anforderungen des digitalen Wandels der Arbeits- und Berufswelt angepasst werden. Damit Evaluationen diesen Aufgaben gerecht werden können, bedarf es einer Reflexion der bisherigen Evaluationspraxis: Evaluationen sollten effektiv und effizient an Professionalisierungsbestrebungen ausgerichtet werden, die es im Vorfeld zu bestimmen gilt. Zudem müssen sie in ihrer Zielsetzung über die Bewertung der Zufriedenheit von Teilnehmenden hinausgehen und nachhaltige Wirksamkeit von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten als Evaluationsgegenstand definieren (Hellwig & Schroll-Decker, 2019).

Eine wertvolle Informationsquelle für dieses Anliegen bieten Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die im Zuge von öffentlichen Fördermaßnahmen zur Strukturentwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung in den letzten Jahren projektiert wurden. Das BMBF-geförderte Verbundprojekt OTH mind fokussierte in den Jahren 2018 bis 2020 mit der Begleitforschung auf die Evaluierung der Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg. Der vorliegende Beitrag fasst das Vorgehen sowie Erfahrungen über methodische Evaluierungsbelange zusammen und formuliert Empfehlungen für zukünftige Evaluationsanliegen, die anhand der Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) reflek-

¹ Das Verbundprojekt OTH mind wurde durch finanzielle Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderinitiative „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ finanziert und von 2015 bis 2020 an den Ostbayerischen Technischen Hochschulen (OTH) Regensburg und Amberg-Weiden durchgeführt. Die Ausführungen beziehen sich auf das Teilprojekt OTH mind #transfergestalten an der OTH Regensburg.

tiert werden. Ergänzt werden die Empfehlungen mit Hinweisen für die Evaluationspraxis. Auf diese Weise liefert der Beitrag erfahrungsbasierte Impulse, wie Wirksamkeitsevaluationen zur professionellen Entwicklung von wissenschaftlicher Weiterbildung genutzt werden können.

2 Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Projekt OTH mind

Die begleitende Evaluations- und Wirksamkeitsforschung im Projekt OTH mind verfolgte das Ziel, die Praxiswirksamkeit von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten an der OTH Regensburg genauer zu ermitteln. Daraus sollten Informationen für Veränderungsprozesse innerhalb der Weiterbildung an der Hochschule gewonnen werden. Das Forschungs- und Evaluationsdesign wurde hierfür in drei Phasen aufgeteilt (Abbildung 1).

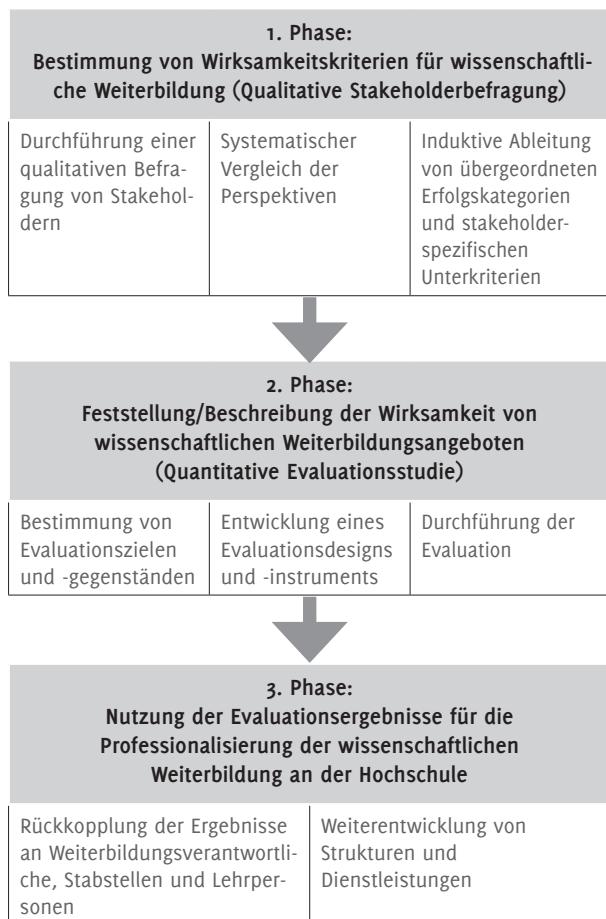


Abb. 1: Phasen der Evaluations- und Begleitforschung in OTH mind.

1. Phase – Bestimmung von Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung: Ziel war die Bestimmung von Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung aus den Perspektiven verschiedener Stakeholder. Bei ersten Recherchen wurden bedeutende Unterschiede zwischen den Sichtweisen von Beteiligten auf Erwartungen und den Nut-

zen von wissenschaftlicher Weiterbildung deutlich. Mittels einer Stakeholderbefragung konnten diese Sichtweisen systematisch erfasst und verglichen werden. In den Jahren 2018 und 2019 wurden insgesamt vier Stakeholdergruppen auf Angebots- (Weiterbildungsverantwortliche, Lehrpersonen) und Nachfrageseite (Teilnehmende aus drei berufsbegleitenden MINT-Studiengängen, Unternehmensvertreter*innen) qualitativ interviewt. Die Daten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und induktiv zu Kategorien zusammengefasst. Das Ergebnis sind fünf stakeholderübergreifende Wirksamkeitskriterien, die sich aus stakeholder-spezifischen Kriterien zusammensetzen.

2. Phase – Beschreibung der Wirksamkeit von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten: Diese Phase zielte auf die Feststellung und Beschreibung von Wirksamkeit der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote an der OTH Regensburg. In einem Workshop wurden gemeinsam mit Weiterbildungsverantwortlichen Evaluationsziele und -gegenstände bestimmt und anschließend eine Evaluationsstudie initiiert: Absolvent*innen aus drei berufsbegleitenden Masterstudiengängen wurden im Jahr 2019 online schriftlich befragt (N=68 Personen, Rücklaufquote 20,1%). Für die Entwicklung des Evaluationsinstruments wurden die zunächst identifizierten Wirksamkeitskategorien als Operationalisierungskriterien herangezogen. In Rückkopplung mit unterschiedlichen Personengruppen wurden Items zur Messung der Wirksamkeit entwickelt. Die erhobenen Daten wurden anschließend mittels deskriptiver Analysen ausgewertet.

3. Phase – Entwicklung von nachhaltigen Möglichkeiten zur Förderung von Praxiswirksamkeit: Ziel war die Entwicklung und Förderung von Möglichkeiten, die eine nachhaltige Nutzung der Erkenntnisse zur Professionalisierung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Hochschule ermöglichen. Mittels verschiedener Kommunikationsformate wurden die Ergebnisse aus beiden Teilstudien an Beteiligte rückgespiegelt und diskutiert. Anhand der Erkenntnisse über Bedarfe und Nutzeneffekte wurde danach ein Transferkonzept für wissenschaftliche Weiterbildung entwickelt, in Testmodulen erprobt und die Erkenntnisse wiederum an Beteiligte und Betroffene kommuniziert.

3 Empfehlungen für die Evaluierung von Wirksamkeit aus den Erfahrungen im Projekt OTH mind

3.1 Die Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)

Als Orientierungspunkt für die Planung und das Vorgehen im Evaluationsprozess wurden die Evaluierungsstandards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) herangezogen. Die Standards dienen der transparenten Darstellung professioneller Evaluationen, stellen Bewertungskriterien für die Meta-Evaluation zur Verfügung und setzen einen fachlichen Rahmen für die Bewertung professioneller Evaluationsvorhaben (DeGEval, 2017). Im Sinne von Maximalstandards

	NÜTZLICHKEIT	DURCHFÜHRBARKEIT	FAIRNESS	GENAUIGKEIT
1. Einbezug von Beteiligten am Weiterbildungs-geschehen	Bestimmung von Stakeholdern ▸ Klärung der Evaluationszwecke; transparente Darlegung von Werthaltungen; bessere Nutzbar-machung der Ergebnisse	Einbindung der Stakeholder ▸ diplomatisches Vorgehen	Einbezug diverser Perspektiven	Erweiterte Kontext-analyse; systematische und gründliche Beschreibung des Evaluationsgegenstan-des, von Zwecken und Vorgehen; Validierung der Daten
2. Nutzevaluation von wissenschaftlicher Weiterbildung auf un-ter-schiedlichen Ebenen	Evaluierung von Wirk-samkeit ▸ Erweiterung der bisherigen Infor-mationsbasis an der Hochschule	Angemessenheit und Effizienz mit Blick auf Zielsetzung	Empirische Basis ▸ Darlegung der Informationsquellen; erhöhte Transparenz	Gegenüberstellung der Beteiligtenperspe-ktiven ▸ intersubjektive Validierung; begründete Bewertung der Nutzen-kriterien
3. Ziele und Gegenstän-de für eine profession-alisierungsbezogene Evaluation	Bestimmung von Evaluationszielen und -gegenständen ▸ Effizientes Vorgehen	Evaluationsziele als Basis für die Planung des weiteren Designs ▸ diplomatisches Vorgehen	Gemeinsame Festle-gung von Evaluations-zielen mit Weiterbil-dungsverantwortlichen ▸ transparentes Vorge-hen; offene Diskussion von Vor- und Nach-teilen; Konsensfindung	Bestimmung von Evaluationszielen und -gegenständen erhöht Genauigkeit im Allge-meinen
4. Nutzeneffiziente Messung	Präzise und zielgerichtete Formulie-rung von Items ▸ zieladäquate Auswahl und Umfang der erfass-ten Informationen	Auswahl an zielgerichteten Items ▸ angemessenes und kosteneffizientes Vorgehen	Gegenüberstellung ver-schiedener Items und Antworten ▸ kritische Prüfung des eigenen Vorgehens möglich	präzise und zielgerich-tete Formulierung von Items ▸ begründete Bewertungen und Schlussfolgerungen auf Grundlage der Erhebungsdaten; Vergleich zwischen Bewertun-gen präziser Items ▸ Fehlerprüfung; reliable bzw. valide Aussagen
5. Nutzung/ Rückkop-plung der Ergebnisse	Gegenstands- und zielgruppenadäquate Rückkopplung der Ergebnisse ▸ vollständige und klare Berichtserstattung an die Adressat*innen	Anpassung der Kom-munikationsformate ▸ effizientes Vorgehen	Anpassung der Kom-munikationsformate ▸ diplomatisches Vorgehen	Feedbackprozesse von den Beteiligten an die Evaluator*innen möglich ▸ kann für Meta-Evaluation und Überprüfung eigener Annahmen genutzt werden

Tab. 1: Überblick der Empfehlungen und Maßnahmen zur Förderung von Evaluationsstandards in OTH mind.

umfassen sie eine Auswahl an Kriterien, deren Relevanz im je-weiligen Fall zu überprüfen ist und gegebenenfalls Anpassun-gen erfordern. Insgesamt umfassen die DeGEval-Standards 25 Einzelstandards, die zu je vier Oberkategorien zusammen-gefasst sind (DeGEval, 2017):

- **Nützlichkeitsstandards (N).** Sie stellen die Ausrichtung der Evaluation an definierten Evaluationszwecken sowie den Nutzen für die Adressat*innen der Evaluation sicher. Dies umfasst zudem die Rechtzeitigkeit und Angemessenheit des Evaluationsumfangs und der Information, die Transparenz von Werthaltungen sowie

Klarheit bzw. Vollständigkeit bei der Berichter-stattung.

- **Durchführbarkeitsstandards (D).** Sie sichern die Realisierbarkeit, Angemessenheit, Kosteneffizienz sowie ein diplomatisches Vorgehen.
- **Fairnessstandards (F).** Sie gewährleisten einen respektvollen und fairen Umgang mit allen Beteiligten und Betroffenen durch formale Vereinbarun-gen, den Schutz individueller Rechte, die Prüfung des Evaluationsgegenstandes, eine unparteiische Durchführung und Berichterstattung sowie die Offenlegung von Ergebnissen und Berichten.

- **Genauigkeitsstandards (G).** Sie sichern die Gültigkeit und Nachvollziehbarkeit der Evaluationsergebnisse in Bezug auf die Ziele. Dafür beinhalten sie eine genaue Beschreibung von Evaluationsgegenständen, -zwecken und -vorgehen sowie eine umfassende Kontextanalyse. Zudem sollen Informationen in ihren Quellen transparent, in ihrer Auswertung systematisch wissenschaftlich und fehlerprüfend, in ihren Ergebnissen reliabel und valide sowie in ihrer Interpretation begründet sein. Auch die Meta-Evaluation zählt zu dieser Gruppe von Standards.

3.2 Qualitative Förderung der Evaluationsstandards im Projekt OTH mind

Verschiedene Maßnahmen der Evaluation halfen, die Standards bei der Evaluation zu realisieren. Die einzelnen Aspekte lassen sich zu fünf Empfehlungen zusammenfassen, die nachfolgend vorgestellt werden. Tabelle 1 zeigt einen Überblick über die Empfehlungen und wie diese die Realisierung der Standards unterstützen.

Empfehlung 1:

Einbezug von Beteiligten am Weiterbildungsgeschehen

In der wissenschaftlichen Weiterbildung haben unterschiedliche Beteiligte auf Angebots- und Nachfrageseite Anteil am Weiterbildungserfolg. Eine anhaltende Nachfrage für Weiterbildungsmaßnahmen bedingt eine gewisse Markt- und Praxisrelevanz, deren Einschätzung durch die Teilnehmenden selbst oder Unternehmensvertreter*innen vorgenommen werden (Seitter, 2018). Zugleich hängt die Durchführung und Sicherstellung des Weiterbildungsprozesses von der Zusammenarbeit zwischen Hochschulleitung, Verwaltung, Fakultäten und dem Weiterbildungszentrum ab (Kahl, Lengler, Präßler & Lutzman, 2015). Da Evaluationen auf Wirkungsmechanismen innerhalb dieser Verschränkungen zielen, spricht dies für einen systematischen Einbezug der Beteiligten (=Stakeholder) auch bei der Planung und Durchführung von Evaluationen. In OTH mind wurden deshalb unterschiedliche Stakeholder in folgende Evaluationsschritte einbezogen:

1. Festlegung der Evaluationsziele: Gemeinsam mit Weiterbildungsverantwortlichen wurden die Evaluationsziele bestimmt (siehe Empfehlung 2). Erfahrungen aus der internen Weiterbildungspraxis konnten somit berücksichtigt und die Evaluation praxisnah ausgerichtet werden. Gleichzeitig wurde die Transparenz sowie das Commitment für die Evaluation erhöht, was sich positiv auf die weiteren Schritte auswirkte.

2. Bestimmung der Evaluationskriterien: Die Erfolgs- und Nutzenkriterien wurden mit der empirisch-methodischen Befragung der Stakeholder multiperspektivisch ermittelt. Sie brachte Informationen hervor, die die jeweiligen Interessen und Anliegen der Gruppen widerspiegeln. Insgesamt wurde ein Kriterienkatalog erarbeitet, der perspektivische Evaluationen am Weiterbildungszentrum zulässt (siehe Empfehlung 3).

3. Instrumentenentwicklung bzw. Gewichtung der Operationalisierungskriterien: Die ermittelten Erfolgskriterien dienten zur Operationalisierung für die Evaluation von Wirksamkeit der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote. Auch bei der Auswahl und Gewichtung der Kriterien wurden Weiterbildungsreferent*innen sowie Lehrende mit einbezogen. Jedes Evaluationsziel wurde mit möglichen Bewertungskriterien abgeglichen. Schließlich wurden die finalen Evaluationskriterien gewichtet und bestimmt.

4. Datenerhebung: In die Akquise der Evaluationsdaten wurden Weiterbildungsverantwortliche und Lehrende eingebunden. Durch den persönlichen Kontakt der Weiterbildungsreferent*innen konnten Anschreiben spezifischer formuliert, die Zielgruppe besser erreicht und der Rücklauf erhöht werden. Des Weiteren wurde die Evaluationsexpertise von Verwaltungsmitarbeiter*innen aus der Qualitätsentwicklung genutzt, um Akquisestrategien und Regularien wie Datenschutzrichtlinien und Zeitpläne passender zu gestalten.

5. Rückkopplung der Ergebnisse / Formulierung von Implikationen für die Weiterbildungspraxis: Die Ergebnisse der Evaluationsstudie wurden spezifisch an die jeweiligen Gruppen rückgemeldet (siehe Empfehlung 5) und dafür unterschiedliche Formate gewählt, z.B. persönliche Gespräche, Workshops und Informationsveranstaltungen. Zudem wurden auch Online-Materialien erstellt, die eine größere Fachcommunity erreichen. Dadurch konnten Informationen vertraulich behandelt und stakeholder- sowie studienangessenspezifisch vermittelt werden.

Hinweise für die Evaluierungspraxis:

Im Projekt wurde deutlich, dass sich die Zielsetzungen der Stakeholder für wissenschaftliche Weiterbildung und deren Erwartungen unterscheiden. Evaluator*innen sollten daher überlegen, welche Stakeholder sie in welchem Evaluationsschritt einbinden, um Informationen aus Feedbackprozessen nutzenorientiert zu generieren (**D**). Es erwies sich als Vorteil, diese Entscheidungen stetig und sukzessive anzupassen. Zudem sollten Beteiligte vor prozesskritischen Zeitpunkten einbezogen werden, um eine Einflussnahme zu gewährleisten und die Entscheidungen transparent zu machen (**N / F**). Durch Beteiligte gewonnene Daten bedürfen eines verstärkten Schutzes individueller Rechte. Sie stehen einer Offenlegung sämtlicher Ergebnisse und Berichte kritisch gegenüber. Die Anonymisierung der Daten ist deshalb dringend notwendig (**F**).

Empfehlung 2:

Nutzenevaluation auf unterschiedlichen Ebenen

Die Bestimmung von Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung ist in verschiedener Hinsicht divers. Zum einen ergeben sich spezifische Wirksamkeitseffekte für unterschiedliche Stakeholder (Seitter, Schemmann & Vossebein, 2015). Zum anderen lassen sich Auswirkungen von Lehr-Lern-Situationen auf unterschiedlichen Ebenen evaluieren, etwa wie im Kirkpatrick-Modell auf Reaktions-, Lern-,

Verhaltens- und Ergebnisebene (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) oder im Modell des wirkungsorientierten Controllings als Output, Outcome, Effect und Impact (Wagner & Halfar, 2011). Die qualitative Stakeholderbefragung in OTH mind ermittelte die Evaluationskriterien multiperspektivisch. Es ergaben sich Erfolgskriterien, die sich auf verschiedene Ebenen beziehen und sich nachhaltig auf die beteiligten Personen und Organisationen auswirken. Wissen über langfristige Effekte sind in der Evaluierung akademischer Lehrveranstaltungen seltener Natur. Denn die meisten Evaluationskonzepte zielen entweder auf die unmittelbare Evaluierung des Lehr-Lern-Geschehens oder auf die systematische Akkreditierung eines Studiengangs (Schmidt, 2009).

Folgende Kategorien konnten in der OTH mind-Befragung identifiziert werden (genaue Aufschlüsselung siehe Hellwig & Schroll-Decker, 2019):

1. *Erfolgreicher Praxistransfer* bezieht sich auf den Nutzen der Weiterbildung für die berufliche Praxis.
2. *Der Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen* bezeichnet das erworbene Wissen, die erlernten Fähigkeiten und die Kompetenzentwicklung durch die Weiterbildung.
3. *Strategischer Nutzen* geht über den Lernerfolg hinaus und impliziert längerfristige Ziele für unterschiedliche Beteiligte am Weiterbildungsgeschehen.
4. *Sozialer und kultureller Nutzen* impliziert den Erfolg der Weiterbildung, der infolge der sozialen Kontakte und der akademischen Hochschulkultur entsteht.
5. *Resonanz der Teilnehmenden/Mitarbeitenden auf die Weiterbildung* beschreibt die unmittelbare Reaktion der Teilnehmenden/Mitarbeitenden auf die Weiterbildung.

Diese Kategorien verdeutlichen die Bedeutung der langfristigen Nutzeneffekte für alle Stakeholder. Sie beinhalten Unterkategorien, die spezifische Perspektiven auf den Weiterbildungsnutzen darstellen. Für Evaluationsbelange innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung deuten die Resultate darauf hin, dass durch Evaluierungen gewonnene Informationen über nachhaltigen Nutzen auch im Interesse der Beteiligten liegt.

Hinweise für die Evaluierungspraxis:

Die systematische Ermittlung der Stakeholderperspektiven verursacht einen ressourcenintensiven Aufwand. Deshalb sollten im Vorfeld die Angemessenheit und Effizienz der Evaluation genau auf die Zielsetzungen abgestimmt werden (**D**). Der Kriterienkatalog aus dem Projekt kann als Basis für Evaluationskriterien bei anderen Evaluationen herangezogen werden (**G**). Ein kritischer Punkt ist der Umfang der Evaluation: So limitieren oftmals die Rahmen-

bedingungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung die Evaluierungsmethoden der unterschiedlichen Wirksamkeitsebenen. Die Datenerhebung fand in OTH mind deshalb auf Basis von Selbsteinschätzungen statt. Ein weiterer Aspekt ist die Auswahl der Zielgruppen, die langfristige Wirksamkeit beurteilen können (**N / F**). Im Projekt hat sich die Befragung von Alumni der letzten Jahre als zielführend erwiesen. Einige Aspekte konnten in angepasster Form auch mit Modulabsolvent*innen in einem zeitlichen Abstand von wenigen Monaten evaluiert werden.

Empfehlung 3:

Ziele und Gegenstände für eine professionalisierungsbezogene Evaluation

Informationen über Wirksamkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung dienen unterschiedlichen Zwecken. Sie müssen aber im Vorfeld von Evaluationen genau bestimmt werden. Im Projekt OTH mind fungierten die Stakeholderbefragung sowie weitere Recherchen als Basis zur Ermittlung von Evaluationszielen und -gegenstand mit den Weiterbildungsverantwortlichen. Die dabei eruierten Ziele sind Beispiele für markante Entwicklungsbereiche, die für die wissenschaftliche Weiterbildung vor Ort als relevant wahrgenommen wurden. Folgende Evaluationsziele und -gegenstände wurden identifiziert:

Empirische Informationsgrundlage für Beratungsdienstleistungen: Wissenschaftliche Weiterbildung zeichnet sich durch eine hohe Serviceorientierung aus (Hanft, Brinkmann, Kretschmer, Maschwitz & Stöter, 2016; Cendon, Elsholz, Speck, Wilkesmann & Nickel, 2020). Dies schlägt sich in diversen Beratungsdienstleistungen nieder, wie z.B. in der Beratung von Interessierten und Unternehmen über Weiterbildungsoptionen, der Begleitung von Teilnehmenden während der Weiterbildung oder der Unterstützung von Lehrpersonen und Verwaltungsmitarbeitenden bei der Studienorganisation. Im Rahmen der OTH mind-Evaluation sollten Informationen gewonnen werden, die für die Beratungsdienstleistungen genutzt werden können. Dies betrifft Kenntnisse über den Nutzen für die berufliche Praxis bzw. für die berufliche Laufbahn der Teilnehmenden, den Wissens- und Kompetenzerwerb, den sozialen und kulturellen Nutzen sowie die allgemeine Teilnehmendenzufriedenheit. Zudem sind Informationen über eigene und betriebliche Voraussetzungen hilfreich, die ehemalige Teilnehmende als relevant erachten.

Zielgruppenspezifisches Marketing: Im Gegensatz zu konventionellen Vollzeitstudiengängen der Hochschulen unterliegen die hochschulischen Weiterbildungszentren marktbezogenen Angebots- und Nachfragebedingungen. Zielgruppenspezifisches Marketing kann damit die erfolgreiche Nachfrage unterstützen (Seitter, Krähling, Rundnagel & Zink, 2014). Dazu gehören die zielgruppenspezifische Akquise von Teilnehmenden, die transparente Vermittlung von angebotsbezogenen Zielen und Voraussetzungen, eine strategisch ausgerichtete Profilentwicklung der Hochschule als

Weiterbildungsanbieterin oder auch stakeholderspezifische Maßnahmen und Formate des Marketings (z.B. Messepräsenz, Informationsmaterial für Unternehmen und Interessierte, beratungsbezogene Serviceleistungen). Die Evaluation sollte Kennzahlen zur Wirksamkeit für Marketingtätigkeiten generieren, die insbesondere eine zielgruppenspezifische Ansprache und Akquise beinhalten. Relevant sind neben Informationen über den persönlichen und unternehmerischen Nutzen auch Zufriedenheitswerte von Alumni sowie angebotsspezifische Wirksamkeitseffekte.

Förderung der Lehrqualität: Die Lehre der wissenschaftlichen Weiterbildung ist mit der Herausforderung konfrontiert, sowohl curricular als auch methodisch-didaktisch eine heterogenere Teilnehmendenschaft bedienen zu müssen als dies in konventionellen Studiengängen der Fall ist (Lobe, 2019). Des Weiteren stellen berufstätige Teilnehmende den Anspruch an die Lehre der wissenschaftlichen Weiterbildung, praxistauglich und -relevant zu sein (Krikler, 2017). Im Rahmen der Evaluierung sollten deshalb für Lehrpersonen aussagekräftige Informationen gewonnen werden, die mit den standardisierten Evaluationen am Veranstaltungsende nicht erlangt werden. Dies betrifft vor allem Einschätzungen, die durch ehemalige Teilnehmende retrospektiv gewonnen wurden und sich auf die berufliche Entwicklung, die Praxisrelevanz und -eignung der Weiterbildung sowie die langfristige Bewertung des Lernerfolgs, die didaktisch-methodische Gestaltung und das Curriculum beziehen.

Strategische Ausrichtung der Weiterbildungsangebote und -strukturen: Für Hochschule und Weiterbildungszentrum sind von Interesse, inwieweit bestehende Angebotsstrukturen und -dienstleistungen den Erfolg der Weiterbildung unterstützen. Von Bedeutung sind deshalb qualitative Rückmeldungen zu förderlichen und hemmenden Aspekten, die Zufriedenheit der Teilnehmenden im Allgemeinen sowie Informationen zu Praxistransfer und Nutzen für Teilnehmende und Unternehmen. Ebenso sind Einschätzungen zu persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen für die Weiterbildung für die strategische Weiterentwicklung der

wissenschaftlichen Weiterbildung von Interesse.

Hinweise für die Evaluierungspraxis:

In der Regel finden in der wissenschaftlichen Weiterbildung parallel zur regulären Hochschullehre Veranstaltungsevaluationen sowie weitere Befragungen von Alumni und Studierenden statt. Deshalb sind Befragungshäufigkeiten und Anliegen auf Redundanzen zu überprüfen und Synergien zu schaffen (**N / D**). Dies erfordert Recherchen und Gespräche vorab mit den Qualitäts- und Organisationsverantwortlichen der Hochschule. In OTH mind wurden deshalb bestehende Evaluationsverfahren und die dafür Verantwortlichen in die Überlegungen zur Ziel- und Gegenstandsbestimmung einbezogen. Weiterhin ist eine ausreichende Informationsgrundlage entscheidend für eine genaue und nützliche Ziel- und Gegenstandsbestimmung. Betroffene einzubeziehen bzw. die Planungen an die Personengruppen rückzukoppeln, kann erfolgskritisch sein (**D / F**). Unterschiedliche Zielsetzungen von Beteiligten erfordern dabei eine Gewichtung und transparente Entscheidung, um die Evaluierung erfolgreich durchzuführen (**F**).

Empfehlung 4: Zielbezogene Messung

Die Evaluationsergebnisse sollten nützliche Aussagen hinsichtlich der Evaluationszwecke liefern. Hierfür braucht es ein effektives und präzises Messinstrumentarium, um reliable und valide Ergebnisse zu generieren (Stockmann, 2006). Da Weiterbildungspraktiker*innen meist an einer großen Fülle an Informationen interessiert sind und zugleich die Durchführbarkeit der Evaluierung gewährleisten müssen, leidet in schriftlichen Befragungen oftmals die Genauigkeit der Itemformulierung. Dadurch sinkt nicht nur die Aussagekraft der Daten, sondern es können auch Falschinformationen entstehen.

Die Evaluierung des nachhaltigen Wissens- und Kompetenzerwerbs bei den Teilnehmenden im Projekt OTH mind veranschaulicht diese Problematik beispielhaft. Auf Basis der qualitativen Stakeholderbefragung wurden Items für

TEILKATEGORIE	ITEM	N	M	SD
Aufgrund der Weiterbildung...				
Perspektivenvielfalt	...kann ich bestimmte Themen und Aufgaben in meinem Beruf öfters aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten.	68	3.49	.635
Problemlösekompetenz	...hat sich meine Herangehensweise an bestimmte Probleme und Herausforderungen im Arbeitsprozess verändert.	68	3.28	.75
Zukunftsrelevante Fachkenntnisse	...besitze ich fachliche Kenntnisse, die für die zukünftige Entwicklung in meinem Arbeitsfeld von Bedeutung sind.	68	3.18	.668
Forschungsbezogene Kenntnisse	...kann ich in meinem Beruf auf mehr Kenntnisse aus der aktuellen Forschung zurückgreifen.	68	2.43	.951

Tab. 2: Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen (Selbsteinschätzungen von Weiterbildungsabsolvierenden an der OTH Regensburg) (Anm.: N=Anzahl der Befragten; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; Bewertung der Items anhand einer 4-stufigen Likert-Skala (von 1= „stimme nicht zu“ bis 4= „stimme zu“)).

ITEM	N	M	SD
Wie hoch schätzen Sie rückblickend den Nutzen der Weiterbildungsteilnahme ein...			
...für Sie persönlich?	68	3.34	.784
...für das Projekt/die Abteilung/die Organisation?	68	2.62	.864

Tab. 3: Allgemeiner Weiterbildungsnutzen (Selbsteinschätzungen von Weiterbildungsabsolvierenden an der OTH Regensburg) (Anm.: N=Anzahl der Befragten; M=Mittelwert; SD=Standardabweichung; Bewertung der Items anhand einer 4-stufigen Likert-Skala (von 1= „niedrig“ bis 4= „hoch“)).

unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten formuliert. Die Aussagen in Tabelle 2 fassen Ergebnisse einer kleinen Auswahl von Items zusammen. Demnach trug die Weiterbildungsteilnahme laut Einschätzungen der Befragten überdurchschnittlich hoch zur Entwicklung von Perspektivenvielfalt bei (M=3.49, SD=.635). Der Forschungsbezug (M=2.43; SD=.951) entfaltete hingegen tendenziell einen geringeren Nutzen in der Praxis. Anhand der vier Items lässt sich weiterhin feststellen, dass methodische Kompetenzen laut Angaben der Befragten mehr Umsetzung in der Praxis erfahren haben als der Erwerb von spezifischem Fachwissen. Diese Erkenntnisse ermöglichen nun beispielsweise Lehrpersonen differenzierte Einschätzungen über die erreichten Lehr- und Lernziele. Die Messung anhand eines Items (z.B. „... besitze ich Kenntnisse, die ich in meinem Beruf umsetzen kann“) ergäbe wahrscheinlich einen durchschnittlichen Mittelwert, der die Differenzierungen nicht zulässt oder u.U. zu falschen Schlüssen führt.

Ein weiteres Beispiel zeigt die Messung des Weiterbildungsnutzens. Oftmals als ein Item formuliert, wurde im Projekt zwischen dem individuellen und organisationalen Nutzen differenziert (Tabelle 3). Der persönliche Nutzen (M=3.34; SD=.864) wurde deutlich höher eingeschätzt als der organisationale Nutzen. Gemeinsam mit anderen Evaluationsdaten konnten so Lücken an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Unternehmen identifiziert und Beratungsleistungen weiterentwickelt werden. Eine Messung anhand eines Items (z.B. „Wie hoch schätzen Sie den Nutzen der Weiterbildung ein?“) würde möglicherweise zur Annahme führen, dass der persönliche und organisationale Nutzen identisch sind und die Entwicklungsbedarfe unentdeckt lassen.

Hinweise für die Evaluierungspraxis:

Allgemein hat sich im Projekt folgendes systematisches Vorgehen bei der Instrumentenentwicklung bewährt (**D**):

1. Formulierung von Evaluationszielen und -gegenständen
2. Ableitung von Evaluations- und Operationalisierungskriterien
3. Formulierung bzw. Anpassung von Items oder validierten Skalen aus der Forschungsliteratur
4. Falladäquate Analysen der Evaluationsdaten

In OTH mind zeigten sich gerade beim Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, im strategischen Nutzen (v.a. Nutzen für die berufliche Laufbahn) sowie im sozialen und kulturellen Nutzen deutliche Bewertungsunterschiede zwischen den Messitems. Gerade für diese Evaluationsgegenstände kann deshalb eine differenzierte Ausformulierung von Items empfohlen werden (**G / N**). Die Formulierung, Auswahl und der Umfang der Items sollte stets im Abgleich mit den Evaluationszwecken passieren, um die Balance zwischen Durchführbarkeit, Genauigkeit und Nützlichkeit zu gewährleisten.

Empfehlung 5:

Nutzung/Rückkopplung der Ergebnisse

Positive Nutzeneffekte aus Evaluationen entstehen nicht zwangsläufig, sondern bedürfen der gezielten Rückmeldung an Beteiligte. Die Informationen können bei Reflexions- und Entscheidungsprozessen unterstützen und die Professionalisierung verschiedener Bereiche der wissenschaftlichen Weiterbildung fördern (Walber & Meyer, 2020). In OTH mind wurden verschiedene Schritte unternommen, um Veränderungsprozesse der wissenschaftlichen Weiterbildung zu unterstützen. Zunächst wurden die Professionalisierungsgegenstände genauer differenziert. In Tabelle 4 spiegelt jeder Gegenstand ein Evaluationsziel wider. Die damit verknüpften Entscheidungsprozesse waren an unterschiedliche Beteiligte gebunden, die als Zielgruppe für die Informationsrückkopplung in Frage kamen. In der Kombination aus Gegenständen und Zielgruppe konnten unterschiedliche Kommunikationsformate identifiziert werden, die für das Informationsanliegen als geeignet erschienen.

Hinweise für die Evaluationspraxis:

Die Reichweite dieses Prozesses hängt vom Evaluierungsauftrag ab: Je mehr die Evaluation intern verortet und in die Weiterbildungsorganisation eingeflochten ist, desto umfangreicher sind die Möglichkeiten zur gezielten Information von Stakeholdern (**N**). Eine wichtige Unterscheidung zeigte sich im Projekt zwischen Informations- und Veränderungsanliegen. Während Ersteres die Weitergabe von Erkenntnissen an eine größere Zielgruppe umfasst, bezieht sich Zweiteres auf gezielte Arbeitsgruppen mit konkreten Kooperationsanliegen (**D**). Beides bedarf unterschiedlicher Formate. Zudem sollten Überlegungen angestellt werden, welche Entscheidungswege fakultäts-, studiengang-, abteilungs- oder personenkreisübergreifend bzw. -spezifisch unterstützt werden sollten (**F / G**).

	ZIELGRUPPE	KOMMUNIKATIONSFORMATE
Weiterentwicklung von Beratungsformaten	Weiterbildungszentrum, Hochschulleitung, Lehrpersonen	Informationsrunden, Gespräche mit Weiterbildungsreferent*innen, Konzeptpapiere und Leitfäden
Angebotsentwicklung	Weiterbildungszentrum, Fakultäten	Fakultätsratssitzungen, Gespräche mit Studiendekan*innen/ Studiengangleitungen
Verbesserung der Lehrqualität	Lehrpersonen, Fakultäten	Persönliche Gespräche mit Lehrpersonen und Studiengangleiter*innen
Zielgruppenspezifisches Marketing	Hochschulleitung, Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildungszentrum	Workshops mit Weiterbildungs- und Hochschulverantwortlichen

Tab. 4: Rückkopplung von Evaluationsergebnissen an Beteiligte.

4 Fazit: Wirksamkeitsevaluationen als Chance für die Professionalisierung von Hochschulweiterbildung

Der Beitrag stellt Empfehlungen und Maßnahmen aus den Erfahrungen der Evaluationsforschung im Projekt OTH mind vor. Wie die Resultate zeigen, führt die Kernbotschaft im übertragenen Sinn weg von der Evaluierung als „Reflex“ hin zu einem durchdachten, zielorientierten und präzisen Entwicklungsprojekt. Die DeGEval-Standards dienen als Reflexionsgrundlage und Systematisierungshilfe für dieses Anliegen. Allgemein gesprochen zeigten die Projekterfahrungen, dass die Evaluation von Wirksamkeit unter den gegebenen Prämissen unterschiedliche Professionalisierungsbestrebungen und Veränderungsprozesse in der wissenschaftlichen Weiterbildung unterstützen kann. Im Fall von OTH mind profitierten die verschiedenen Beteiligten vor allem in Form von wertvollen Informationen für Lehre, Angebots- und Strukturentwicklung, Beratung von Weiterbildungsteilnehmenden und die zielgruppenspezifische Kommunikation. Für Institutionalisierungsbestrebungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung sind solche praktischen Erfahrungen aus Strukturentwicklungsprojekten deshalb bedeutsam und sollten in den kommenden Jahren als Ideen- und Impulsgeber vermehrt berücksichtigt werden.

Literatur

Cendon, E., Elsholz, U., Speck, K., Wilkesmann, U. & Nickel, S. (Hrsg.). (2020). *Wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen: Herausforderungen und Handlungsempfehlungen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesländer-Wettbewerbs: „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“*. Oldenburg.

Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval). (2017). *Standards für Evaluation. Erste Revision 2016*.

Gutknecht-Gmeiner, M. (2009). Evaluation (in) der Erwachsenenbildung. Eine kritische Würdigung der aktuellen Praxis und Analyse möglicher Handlungsfelder. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 7/8, 13-1-13-4.

Hanft, A., Brinkmann, K., Kretschmer, S., Maschwitz, A. & Stöter, J. (2016). *Organisation und Management von Weiterbildung und Lebenslangem Lernen an Hochschulen*. Münster, New York: Waxmann.

Hellwig, M. & Schroll-Decker, I. (2019). Wirksamkeit wissenschaftlicher Weiterbildung aus Sicht von Stakeholdern: Kriterien zur Erfolgsbestimmung und den wahrgenommenen Bedingungsfaktoren. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (2), 22-31.

Kahl, R., Lengler, A., Präßler, S. & Lutzman, F. (2015). Akzeptanzanalyse. Forschungsbericht zur Akzeptanz innerhochschulischer Zielgruppen. Verwaltungspersonal, wissenschaftliches Personal. In W. Seitter, M. Schemmann & U. Vossebein (Hrsg.), *Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potenzial und Akzeptanz* (S. 291-408). Wiesbaden: Springer VS.

Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Krikler, K. (2017). Zielgruppenspezifische Gestaltung von Weiterbildungsmodulen. Eine Befragung von Fachkräften und Alumni. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (1), 99-105.

Lobe, C. (2019). Teilnehmer- und Adressatenforschung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 1-16). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Schmidt, U. (2009). Evaluation an deutschen Hochschulen-Entwicklung, Stand und Perspektiven. In T. Widmer (Hrsg.), *Evaluation. Ein systematisches Handbuch* (S. 163-169). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seitter, W. (2018). Bedarfserfassung und Nachfrageorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 1-14). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Seitter, W., Krähling, S., Rundnagel, H. & Zink, F. (2014). Angebotsentwicklung und Marketing in Kooperationen der wissenschaftlichen Weiterbildung. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (1), 32-36.

Seitter, W., Schemmann, M. & Vossebein, U. (Hrsg.). (2015). *Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Stockmann, R. (2006). *Evaluation und Qualitätsentwicklung: eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement*. Waxmann Verlag.

Wagner, B. & Halfar, B. (2011). Soziales wirkt. Teil 2: Wirkungsorientiertes Controlling. *BFS-Info*, 12-17.

Walber, M. & Meyer, K. (2020). Professionalisierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 153-171). Wiesbaden: Springer VS.

Autor_innen

Michael Hellwig, Dipl.-Päd.
zww@oth-regensburg.de

Marco Bradshaw, M.A.
marco.bradshaw@oth-regensburg.de

Prof. Dr. Irmgard Schroll-Decker
irmgard.schroll-decker@oth-regensburg.de