

Universität Flensburg

Schriftliche Hausarbeit zur Ersten Staatsprüfung für die Laufbahn des Lehramts an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein

Wirkung von elektronischen Selbstevaluationsinstrumenten auf Trainer in der Weiterbildung. Untersuchung des Instruments „Reflective-Evaluation“

Dem Prüfungsamt vorgelegt:
Dipl.-Ing. Manfred Sallach

Zuständiger Fachdozent:
Prof. Dr. Gerald Heidegger

Flensburg, den 11.09.2007

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Selbstevaluation und Evaluation	3
3	Mediendidaktik.....	6
4	Das Reflective-Evaluation Project	11
4.1	Anforderungen an das Reflective-Evaluation-Instrument.....	11
4.2	Qualität durch Evaluation?.....	12
4.3	Anforderungen des Umfelds	13
4.4	Anforderungen an das Tool.....	14
4.5	Anforderungen der Trainer.....	14
4.6	Anforderungen der Leiter	15
4.7	Zusammenfassung der Anforderungen	16
5	Evaluation des Reflective-Evaluation-Instruments	16
5.1	Auswahl der Evaluationsmethode Experten-Interview	17
5.2	Auswahl der Interviewpartner	20
5.3	Ablauf der Befragungen	23
6	Interview Interpretationen	24
6.1	Interpretation der Experteninterviews.....	25
6.1.1	Was würden Sie am Instrument verändern wollen?.....	25
6.1.2	Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?	26
6.1.3	Meinen Sie, dass dieses Instrument helfen kann, die Qualität der Arbeit von Weiterbildungstrainern oder Lehrern zu verbessern?	27
6.1.4	Ist diese Selbstevaluation für Sie eine Art Weiterbildung?.....	28
6.1.5	Was halten Sie von den methodischen Reflexionsmöglichkeiten.....	29
6.1.6	Was halten Sie vom technischen Zusatz zur Reflexion?.....	32
6.1.7	Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?.....	33
6.1.8	Sollte es jedem Nutzer möglich sein, eigene „Inhalte“ (Fragen) in das Instrument einzutragen?	34
6.2	Interpretation der Trainerinterviews.....	35
6.2.1	Welche Vorschläge und Wünsche haben Sie für eine Weiterentwicklung des Selbstevaluations-Instruments?	36
6.2.2	Meinen Sie, dass Ihnen dieses Instrument helfen kann, die Qualität Ihrer Arbeit zu verbessern?	37
6.2.3	Was halten Sie von den methodischen Reflexionsmöglichkeiten.....	39
6.2.4	Werden Ihrer Meinung nach folgende technische Zusätze benötigt?	42

6.2.5	Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?.....	45
6.2.6	Wollen Sie eigene „Inhalte“ (Kriterien) der Selbstevaluation in das Instrument eintragen können?	46
6.2.7	Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflexionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein?.....	48
6.2.8	Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte?	48
6.2.9	Wie empfinden Sie die Menge der Informationen?	49
6.2.10	Brauchen Sie Anreize, um das Instrument regelmäßig zu verwenden?.....	50
6.2.11	Wie wirkt der PC als Arbeitsmittel zur Selbstevaluation?.....	52
6.2.12	Allgemeiner Eindruck, Handhabung und Benutzerfreundlichkeit.....	52
6.3	Interpretation der Leiterinterviews	54
6.3.1	Was würden Sie am Instrument verändern wollen?.....	55
6.3.2	Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?“	56
6.3.3	Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?.....	56
6.3.4	Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflexionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein?.....	57
6.3.5	Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte?	57
6.3.6	Würde Ihre Abteilung dieses Instrument nutzen wollen?	58
6.4	Zusammenfassung der deutschen Ergebnisse	59
7	Vergleich mit den Analyse-Anforderungen des Projektstarts.....	60
7.1	Anforderungen, die erfüllt wurden.....	61
7.2	Anforderungen die nicht erfüllt wurden.....	62
7.3	Fazit des Soll – Ist Vergleichs.....	64
8	Vergleich der europäischen Evaluationen.....	65
8.1	Gegenüberstellungen	67
8.1.1	Kann das Reflective-Evaluation-Tool die Anforderungen erfüllen?	68
8.1.2	Aussagen zur eingesetzten Technik	69
8.1.3	Navigation durch das Instrument	70
8.1.4	Inhalt und Anzahl der Fragestellungen	71
8.1.5	Multimedia und Antwortmöglichkeiten	73
8.1.6	Kommunikation.....	74
8.1.7	Zeitaufwand.....	75
8.1.8	Gesamturteil der Interviewten	75
8.2	Fazit des europäischen Vergleichs	76
9	Fazit der Untersuchung	78

A	Anhang	A
A.1	Kurzanleitung „Reflective-Evaluation“	A
A.2	Vorstellung des Instruments für Interviewpartner	B
A.3	Leitfragen der Experten-Interviews	C
A.4	Leitfragen der Leiter-Interviews	D
A.5	Leitfragen der Trainer / Lehrer – Interviews.....	E
A.6	Screenshot der Navigationsseite des Reflective-Evaluation-Instruments	H
A.7	Evaluationsergebnisse UK (Wales).....	I
A.8	Evaluationsergebnisse Rumänien.....	L
A.9	Evaluationsergebnisse Dänemark	N
A.10	Evaluationsergebnisse Portugal.....	P
A.11	Evaluationsergebnisse Griechenland.....	Q

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Interviewpartner	23
----------------------------------	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Expertenbewertung: Qualitätssteigerung?	28
Abbildung 2 Expertenbewertung: Ist es Weiterbildung?	29
Abbildung 3 Expertenbewertung: Multiple Choice Auswahl	30
Abbildung 4 Expertenbewertung: Drag and Drop	30
Abbildung 5 Expertenbewertung: Lückentexte.....	30
Abbildung 6 Expertenbewertung: Vorgegebene Auswahltexte wählen	31
Abbildung 7 Expertenbewertung: Eigenen Text schreiben.....	31
Abbildung 8 Expertenbewertung: Bilder als Zusatz in den Fragen	32
Abbildung 9 Expertenbewertung: Audio als Zusatz von Fragen	32
Abbildung 10 Expertenbewertung: Video als Zusatz zur Fragestellung.....	33
Abbildung 11 Expertenbewertung: Struktur der sechs Dimensionen	34
Abbildung 12 Expertenbewertung: Struktur der vier Ebenen	34
Abbildung 13 Expertenbewertung: Eigene Inhalte einstellen können?	35
Abbildung 14 Trainerbewertung: Qualitätsverbesserung ?.....	37
Abbildung 15 Trainerbewertung: Ist es Weiterbildung?.....	38
Abbildung 16 Trainerbewertung: Multiple Choice	39
Abbildung 17 Trainerbewertung: Drag and Drop	40
Abbildung 18 Trainerbewertung: Texte vervollständigen	40
Abbildung 19 Trainerbewertung: Vorgegebene Texte auswählen.....	41
Abbildung 20 Trainerbewertung: Eigenen Text schreiben	42
Abbildung 21 Trainerbewertung: Bilder in den Fragen?	43
Abbildung 22 Trainerbewertung: Audiodateien einbinden?.....	44
Abbildung 23 Trainerbewertung: Videos einbinden?	44
Abbildung 24 Trainerbewertung: Die sechs Dimensionen	45
Abbildung 25 Trainerbewertung: Vier Ebenen	46
Abbildung 26 Trainerbewertung: Eigene Kriterien einstellen	46
Abbildung 27 Trainerbewertung: Bedarf nach Reflexionsinstrument	48
Abbildung 28 Trainerbewertung: vom Instrument betrieblich profitieren?.....	49
Abbildung 29 Trainerbefragung: Menge der Informationen?.....	50
Abbildung 30 Trainerbefragung: Sind Anreize nötig?.....	51
Abbildung 31 Trainerbefragung: Handhabbarkeit und Benutzerfreundlichkeit	53
Abbildung 32 Beispiel des rumänischen Analyseinstruments zur Frage nach der Attraktivität des Instruments	66
Abbildung 33 Screenshot der deutschen Navigationsseite des Reflective-Evaluation-Instruments Stand 29.05.07	H

1 Einleitung

Elektronische Lernmethoden gewinnen seit mehreren Jahren immer stärker an Bedeutung. E-learning in der beruflichen Weiterbildung ist in größeren Betrieben mittlerweile durchaus verbreitet (z.B. Deutsche Telekom AG). Meines Erachtens wäre es sinnvoll, die Arbeit zum ersten Staatsexamen im Bereich der e-learning-Evaluation anzulegen. Aus politischer Sicht ist die Weiterbildung von Risikogruppen, wie Langzeitarbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten erwerbsfähigen Personen, von großer Bedeutung.

Eine gute Kombination aus den beiden genannten Interessengebieten stellt die Untersuchung des Reflective-Evaluation-Instruments dar. Es handelt sich hierbei um eine elektronisch gestützte Weiterbildung im Bereich der Risikogruppe. Besonders interessant an dieser Herausforderung ist, dass diese Weiterbildung den Trainer im Fokus hat. Es wird jedoch nicht im klassischen Sinn Wissen vermittelt, sondern an der Qualität von beruflicher Bildung gearbeitet. Das Reflective-Evaluation-Instrument soll die Qualität der Bildungsinstitution und der Arbeit des Trainers steigern, indem zur Selbstreflexion angeregt wird.

Wie wirkt sich die Nutzung von solchen elektronischen Selbstevaluationsinstrumenten auf die Trainer aus? Dieser Frage nachzugehen und einige Antworten zu finden, ist das Ziel dieser Arbeit. Der bisherige Forschungsstand bezieht sich auf einzelne Aspekte dieses komplexen Themas, auf die aufgebaut werden kann. Eine wichtige Grundlage bieten Arbeiten zur Evaluationsforschung allgemein, wie sie Prof. Heidegger im Handbuch Bildungsforschung (Heidegger, 2005) veröffentlicht hat. Daneben werden einige Methoden des mediendidaktischen Umgangs mit e-learning von Heike Schaumburg (Dissertation), Claudia de Witt und Thomas Czerwionka (Mediendidaktik) mit in die Überlegungen einbezogen. Die genannten Arbeiten sind aus den Jahren 2004 bis 2007 und stellen somit die neueren Erkenntnisse der jungen Medien, e-learning und Internet als Lernumgebung, dar. Ältere Literatur zu diesem speziellen Gebiet wird nicht verwendet, zumal sich auch nur wenige Arbeiten mit dem pädagogischen Aspekt des Lernens mit neuen Medien befassen.

Die größere Anzahl der Veröffentlichungen beschäftigt sich mit der Bewertung von verschiedenen Softwarelösungen oder den theoretischen Beschreibungen verschiedener Kombinationen zwischen live- und virtuellem Lernen (blended learning). Bewertungen verschiedener Technologien helfen dem Ziel dieser Arbeit genauso wenig, wie deren historische Betrachtung, wobei hier schon die 1990er Jahre als historisch und technisch überholt gelten. Als Grundlage der angestell-

ten eigenen Untersuchungen wird die Arbeit zum ersten Staatsexamen von Armin Bachmann verwendet, der 2006 die Anforderungen an das zu evaluierende Reflexionsinstrument exploriert hat. Auch die im deutschsprachigen Raum forschenden Spezialisten für e-learning, Prof. Dr. Michael Kerres (Universität Duisburg-Essen), Prof. Dr. Peter Baumgartner (Donau-Universität Krems) und Prof. Dr. Schulmeister (Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung, Hamburg) haben in Ihren bisherigen Arbeiten das Thema e-Evaluation für den Bereich der Weiterbildung nicht untersucht.

Um die Wirkungen von Selbstreflexion auf Menschen untersuchen zu können, ist es notwendig, sich mit den betroffenen Menschen zu beschäftigen. Die im Mittelpunkt dieser Untersuchung stehenden Trainer haben herausfordernde Aufgaben in der Weiterbildung zu erfüllen. Sie beschäftigen sich mit Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen, die in der Regel nicht freiwillig teilnehmen und häufig eher demotiviert sind. Der ökonomische Druck auf die Bildungsinstitutionen, die sich dieser Klientel annehmen, ist hoch, denn die Aufträge werden auf Grundlage behördlicher Ausschreibungen zeitlich befristet vergeben. Eine Grundlage für die Chancen, einen solchen Auftrag zu erhalten, ist der nachweisliche Einsatz von Qualitätssicherungsmaßnahmen in der Weiterbildungseinrichtung. Dieser wirtschaftliche Druck spiegelt sich auch in der eng bemessenen Arbeitszeit der Trainer wieder, die wenig Raum für Reflexion lässt.

Durch die Untersuchung der ersten Ergebnisse des Reflective-Evaluation-Projekts, über die Zufriedenheit der Trainer und die Einschätzungen der Leitungsebene von Weiterbildungseinrichtungen, können die Wirkungen auf die Trainer bewertet werden. Die durchgeführte Evaluation dieses europäischen Instruments wird mit den Ergebnissen in fünf weiteren Staaten Europas verglichen, sodass die Ergebnisse dieser Arbeit in einem europäischen Gesamtrahmen gesehen werden können, auch wenn sich die eigene Untersuchung auf Deutschland beschränkt. Neben dieser zentralen Frage wird auch geklärt, inwieweit die Anforderungen an das Tool aus dem Jahr 2006 zum Ende der Projektphase 2007 erfüllt werden konnten. Diese Frage wird ausschließlich aus Sicht der betroffenen Trainer beantwortet und stellt dar, ob sich ihre Wünsche an ein Selbstreflexionsinstrument erfüllen ließen.

Die Problemstellung dieser Arbeit wird auf vorhandenen theoretischen Grundlagen aufgearbeitet. Die Wirkung von Selbstevaluation kann nur beschrieben werden, wenn die Herausforderungen an reflexive Evaluationen verstanden werden. Hierzu sind in Kapitel 2 einige Grundlagen zusammengetragen. Mit dieser Arbeit wird die Wirkung von elektronischen Lerninstrumenten

untersucht, deren Möglichkeiten und Einsatzbereiche für Weiterbildung in Kapitel 3 dargestellt werden. Hinzu kommt die Beschreibung des Projektes im Rahmen von „Leonardo da Vinci“ und die Anforderungen an das zu gestaltende Instrument aus dem Jahr 2006 in Kapitel 4. Die eigene Evaluation wird in Kapitel 5 beschrieben und im darauf folgenden Abschnitt deren Durchführungsergebnisse bewertet. Abschnitt 7 stellt den vergleichenden Zusammenhang mit den Anforderungen an das zu entwickelnde Instrument dar, bevor in Kapitel 8 der Vergleich der Ergebnisse zwischen den europäischen Partnerevaluationen aus dem Jahr 2007 angestellt wird.

Im Fazit zeigt sich dann, dass Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung etwas miteinander zu tun haben. Auch wird klar, dass die Anforderungen der Trainer an solche elektronischen Unterstützungen in verschiedenen Staaten Europas durchaus ähnlich sind. Viele Trainer, Lehrer und Manager in Weiterbildungsinstitutionen wünschen sich entsprechende Hilfen und gehen von deren Nutzen aus. Es wird aber auch deutlich, was die einzelnen Institutionen und Trainer von einer Nutzung dieses Instrumentes abhalten könnte. Ebenso werden die Wünsche der Nutzergruppe nach einer Förderung der Kommunikation zwischen Trainern untereinander sowie zwischen Trainern und verantwortlichen Leitern begründet.

Die wissenschaftliche Materiallage ist bezüglich e-Evaluation noch dürftig. Evaluation von e-learning hingegen gibt es beispielsweise von Dorothee M. Meister (Meister, 2004). Aspekte des lebenslangen Lernens und der Selbstreflexion lassen sich bei Bernd Dewe (Dewe, 1999) nachlesen. Zur Evaluation und Evaluationsforschung geben die Schriften von Gerald Heidegger (Heidegger, 2005) und Graham Attwell (Attwell, 2006) ebenso Auskunft wie die Internet Seiten der DeGEval (Gesellschaft für Evaluation e.V.). Wie sich solche Aspekte in e-Instrumente didaktisch einarbeiten lassen, kann aus der „Mediendidaktik“ (de Witt, 2007) herausgearbeitet werden. Der Mix aus Lerntheorie, Evaluationsforschung, e-learning Evaluation und eigener empirischer Forschung am Reflective-Evaluation-Instrument stellt, unter der Bedingung der Verwendung jüngerer Literatur, eine gute Grundlage für diese Arbeit dar. Ohne die intensiven Diskussionen mit Trainern, Leitern und Experten der Weiterbildung, sowie den europäischen Projektbeteiligten wären die Ergebnisse aber nicht in sich schlüssig darzustellen.

2 Selbstevaluation und Evaluation

„Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes“ (DeGEval, 2007). Es geht in den praktischen Wissenschaften, wie hier einem Teilbereich der Berufsbildungsforschung, immer um eine Analyse, Bewertung und Verbesserung. Diese Maßga-

be gilt sowohl für die im Rahmen dieser Arbeit durchzuführende Evaluation des Reflective-Evaluation-Instruments, als auch für die angestrebte Selbstevaluation der Trainer und Institutionen. Selbstevaluation findet während der täglichen Berufspraxis statt und hat damit den wesentlichsten Bezug zur eigenen beruflichen Situation. Diese Art der Eigenbewertung wird immer bedeutsamer. Eine verordnete Evaluation kann nur zum Teil gelingen. Damit Selbstbewertung aber im wissenschaftlichen Sinne verläuft, muss sie systematisch erfolgen (vgl. Heidegger, 2005 S.412). Inwieweit diese Steuerung und Systematisierung durch ein elektronisches Hilfsmittel erfolgen kann, ist unklar. Das zu untersuchende Instrument könnte als Anstoß von außen dazu beitragen eine Selbstevaluation der Trainer anzustoßen, zu steuern und das oben genannte Ziel der Verbesserung zu fördern.

Ohne das Ziel der Verbesserung der eigenen Qualität wäre eine Evaluation sinnlos. Dabei darf nicht übersehen werden, dass auch über das Ziel selbst reflektiert werden muss, um eine vollständige Bewertung der eigenen Situation zu erhalten (vgl. Heidegger, 2005 S.414). Mit dem Ziel, sich selber zu verbessern, wird eine Selbstevaluation dann auch zu einem Lernprozess. Das Reflective-Evaluation-Instrument gibt den Nutzern an vielen Stellen Anregung, den Forderungen nach Reflexion, Ergebnisbewertung und Zielbewertung nachzugehen. Eine große Herausforderung sind die Fragestellungen, die gut durchdacht und zielgruppengerecht erfolgen muss.

Selbstevaluation ist von den Betroffenen selbst definiert und durchgeführt. Das getestete Instrument gibt hingegen einen äußeren Anstoß und bietet Themen und Fragestellungen für die Selbstreflexion an. Es ermöglicht zusätzlich auch die Gestaltung eigener Fragen der Trainer. Der durch das Tool anzustoßende Prozess kommt dem Gedanken der „gestaltungsorientierten Innovationsstrategie“ (Heidegger, 2005 S.418) entgegen.

Die Evaluation des Tools ist Output orientiert. Sie bewertet die Ziele anhand der Vorgaben des Projektes. Es wird überprüft, ob die geplanten Wirkungen des Projektes, wie sie in 2006 zusammengetragen wurden, auch erreicht werden. Die Ressourcen, die den Nutzern oder Institutionen zur Verfügung stehen um das Reflective-Evaluation-Instrument zu nutzen, werden nur am Rande betrachtet. Demzufolge ist die Untersuchung keine inputorientierte Evaluation, sie gibt aber Auskunft über einige wichtige Randbedingungen für einen erfolgreichen Einsatz des Instruments. Ob die Prozesse des Instruments möglichen Standards entsprechen, wird nicht untersucht. Es handelt sich folglich nicht um eine prozessorientierte Untersuchung.

Mit dem Abgleich der Bewertungen der europäischen Partner mit den deutschen Untersuchungsergebnissen wird eine Meta-Evaluation möglich. Der gleiche Untersuchungsgegenstand wird von

verschiedenen Beurteilern unter ähnlichen Bedingungen evaluiert. Die Objektivität der Untersuchungen kann durch diesen internationalen Vergleich schon während der Ergebnisdarstellung überprüft werden. Je größer die Menge der befragten Personen und je größer die Datenmenge der Ergebnisse ist, desto höher wird die Objektivität der Ergebnisse sein (vgl. Heidegger, 2005 S.416).

Als weiteres Gütekriterium stellt sich die Frage nach der Reliabilität der Ergebnisse. Können diese Ergebnisse mit der gleichen Untersuchungsmethode wieder so gewonnen werden? Diese Frage eindeutig zu bejahen, ist nicht möglich. Die einzelnen Ergebnisse dafür hängen zu stark von den jeweiligen Situationen ab, in denen die Trainer oder Leiter das Tool genutzt haben. Auch hat sich der Inhalt des Instruments seit der Befragung deutlich verändert. Die grundsätzliche Aussage der Untersuchung dürfte sich aber wieder ergeben, wenn die Veränderungen am Instrument bei der Interpretation der Ergebnisse Beachtung finden.

Mit Hilfe der vier grundlegenden Anforderungen der DeGEval lassen sich Evaluationen qualitativ untersuchen:

- Nützlichkeit einer Evaluation im Sinne von Transparenz des Zwecks und der Einbeziehung des Informationsbedarfs der Betroffenen,
- Durchführbarkeit durch Kostenbewusstsein und diplomatisches Vorgehen,
- Fairness und Respekt im Umgang mit den befragten und beteiligten Personen, sowie
- Genauigkeit, damit die Ergebnisse auch gültig sind. Dazu gehören Beschreibung des Evaluationsgegenstandes und des Vorgehens ebenso wie die Angabe von Informationsquellen,

(vgl. DeGEval, 2007)

Als Evaluation eines elektronischen Instruments zum Ende der Projektphase ist diese Bewertung summativ ¹ angelegt. Es wird allerdings nicht der Prozess bewertet, der zur Entwicklung des Reflective-Evaluation-Instruments geführt hat, sondern die Wirkung auf die Trainer. Da die Evaluation schon vor dem Ende des Projekts erfolgte, ist aber eher von einer formativen Evaluation ² zu sprechen. Insbesondere die Einflüsse der Darstellung der Ergebnisse aller europäischen Partner während des fünften Projektmeetings im Juni 2007 auf die Weiterentwicklung sprechen gegen eine summative Wertung.

¹ Die Projektbewertung erfolgt als Abschluss eines Projektes oder Prozesses ohne darauf Einfluss zu nehmen

² Die Ergebnisse der Evaluation fließen in das laufende Projekt ein und verändern ggf. dessen Verlauf

3 *Mediendidaktik*

Wie wirkt ein elektronisches Hilfsmittel auf Menschen? Welche Wirkungen können erwartet und welche umgesetzt werden?

Um ein besseres Verständnis für dieses Thema erlangen zu können, muss zunächst die Mediendidaktik näher beleuchtet werden. Diese besondere und recht neue Art der didaktischen Überlegungen befassen sich zumeist mit e-learning in der klassischen Form. Hier sind insbesondere CBT (Computer Based Training) und WBT (Web Based Training) als typische Erscheinungsform zu nennen. Die Gestaltung dieser Lernprogramme ist die Didaktik, die untersucht wird. Aus den Überlegungen und Erfahrungen der letzten Jahre lassen sich Rückschlüsse auf die Didaktik bei der Gestaltung eines Selbstevaluationsinstruments ziehen. Das Reflective-Evaluation-Instrument soll eine Weiterbildung im Sinne von Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sein.

Die operante Konditionierung oder Verstärkung nach Burrhus F. Skinner ist der altbekannte behavioristische Ansatz. „Das beobachtbare Verhalten steht im Mittelpunkt“ (de Witt, 2007 S.53) des Behaviorismus und dieser Ansatz wurde anfänglich von den meisten e-learning Programmen verwendet. Schon Skinner dachte daran, dass Lernmaschinen die besseren Lehrer seien. Wenn auf ein Verhalten eine positive Reaktion erfolgt, wird dieses Verhalten wiederholt. Das Verhalten wird aufgrund eines äußeren Reizes (Stimulus) ausgelöst. Darauf erfolgt eine Reaktion, die als nächster Reiz wieder eine Aktion zur Folge hat. Diese Verstärkung kann von einfachsten Software Programmen leicht imitiert werden, indem auf eine richtige Antwort ein Lob erfolgt, auf eine falsche Antwort aber keine Reaktion erfolgt. Meist folgt auf die Reaktion des Programms dann die nächste Frage, die der Lernende möglichst richtig beantworten will, um das nächste Lob zu erhalten. Der Lerninhalt wird in viele kleine Lernschritte aufgeteilt, die Lob in Form von Textmitteilungen, Sprachausgabe, zu sammelnden Punkten oder Ähnlichem erwarten lassen. Vielfach verwenden diese Programme auch Multiple Choice-Antwortmöglichkeiten, die Skinner aber ablehnt (vgl. de Witt, 2007 S.53-56). Auch heute noch verwenden einige Lernprogramme diese Art der Didaktik, obwohl ihre Effektivität mittlerweile bezweifelt wird.

Das Reflective-Evaluation-Instrument hingegen spricht nie ein Lob nach erfolgter Antwort aus, weil sich niemand ein Richtig oder Falsch auf eine Reflexion erlauben kann. Es wäre aber möglich, den Nutzer durch Rückmeldungen wie „sie haben schon 20 von 33 Fragen zu diesem Thema beantwortet“ zu motivieren.

Auch der kognitivistische Ansatz verfolgt das Ziel, Verhaltensänderungen zu erzeugen. Im Gegensatz zum Behaviorismus wird hier über die Verarbeitung von Fakten, dem Lernmaterial, gearbeitet. Erkennen, Wahrnehmen, Denken, Interpretieren und Erinnern sind Teile des Lernprozesses. Dieser Prozess ist immer eine Wechselwirkung zwischen selbständigem Denken und externen Einflussfaktoren. Forderungen für den Lernprozess sind hier:

- Strukturierung der Fakten um Wissensstrukturen aufbauen zu können. Das kann z.B. über die Verwendung von Sitemaps³ erfolgen,
- Fachinhalte werden mit anderen Inhalten verknüpft (z.B. Hyperlinks⁴), um die Information vertiefen zu können,
- Kombinationen von Bild und Text verwenden sowie
- herausfordernde Denkvorgänge anstoßen.

Es wird versucht, einen objektiven Lerninhalt zu vermitteln, den der Lernende nach der Unter- richtung in ähnlicher Form besitzt wie der Lehrende.

Der Transport von Wissen ist das wichtigste Ziel beim Kognitivismus. Der Lernende ist eher passiv und wird in neueren Lernprogrammen durch ID (Instruktionsdesign) gesteuert. Wenn eine Instruktion durchgeführt wird, ist das Ziel erreicht. Dazu werden kompromisslose Strukturen gestaltet, die durch Analyse des jeweiligen Anfangszustands (Vorwissen, Fähigkeiten) und des zu erreichenden Endzustandes (Ziele) entstehen. Die Übergänge vom Anfangszustand zum Endzustand müssen erkannt und entsprechend als Instruktion vorgegeben werden. Diese rationelle Gestaltung von e-learning kann keine besonderen Erfolge nachweisen, was aber für andere e-learning Ansätze häufig ebenso gilt. Besondere Kritikpunkte sind, dass die passive Rolle des Lernenden als demotivierend wirken kann, soziale und emotionale Momente ausgeschlossen werden und dass Alltagssituationen in der Regel komplexer sind als strukturierte Lerninhalte (vgl. de Witt, 2007 S.56-59).

Das Reflective-Evaluation-Instrument weist kaum kognitivistische Anteile auf, denn es geht bei diesem Hilfsmittel nicht um die Vermittlung von Wissen. Allerdings können die Bestrebungen, die Inhalte der Selbstreflexion mit Verweisen über Hyperlinks zu weiteren Informationsquellen auch in kognitivistisch strukturierten Lernmedien, gefunden werden. Die Abbildung der Struktur

³ Übersichtsseite einer Web-Seite, die den Aufbau der gesamten (themenbezogenen) Information auf den zugehörigen Internetseiten darstellt.

⁴ Direkte Verweise auf weitere Informationen zu einem Thema über einen Mausklick im Internet erreichbar.

des Tools über die sechs Dimensionen und vier Ebenen ist aber allein noch nicht ausreichend, um von einer passiven Lernumgebung mit dem Ziel des Transportes von Wissen zu sprechen.

Wenn der Didaktiker einer Lernumgebung im Gegensatz zum Kognitivisten die Ansicht vertritt, dass nichts Objektives existiert und alles eine subjektive Interpretation ist, dann konstruiert sich der Lernende seine eigene Wirklichkeit. Dieser konstruktivistische Ansatz will nur noch den Lernprozess unterstützen und, wo nötig, steuern. Wissen kann nach dieser Theorie nicht einfach transferiert werden. Lehren ist eigentlich nicht möglich, denn die Lernenden müssen sich ihre eigene Wirklichkeit erschaffen. Die Lernumgebung muss der Anwendungsumgebung ähneln, indem die Hilfsmittel, andere Personen, technische Umweltbedingungen, das soziale Umfeld und das Problem möglichst realistisch sind. Der Aufbau der Lernsituation ist dann problemorientiert. Möglichst komplexe Probleme sollen durch den Lernenden eigenständig gelöst werden.

Computer können diese Didaktik durch Internet, Hyperlinks, Simulationen, Virtual Reality⁵ und kooperative Lernumgebungen unterstützen. Der Einsatz von Medien soll dabei nicht den Lerninhalt strukturieren, sondern Werkzeug des selbstgesteuerten Lernens sein.

Die Gestaltungsgrundsätze des konstruktivistischen Lernens lassen sich zusammenfassen:

- Die Problemstellung soll möglichst komplex sein, statt didaktisch reduziert zu werden, um eine Herausforderung für den Lernenden darzustellen,
- die Situationen, in denen gelernt wird, sollen der Realität in der das Erlernete angewendet werden wird, weitgehend entsprechen,
- der Lerngegenstand wird aus verschiedenen Perspektiven betrachtet, um eine Übertragbarkeit auf andere Problemstellungen zu sichern,
- der Prozess der Problemlösung wird reflektiert,
- die Zusammenarbeit zwischen den Lernenden wird gefördert und der Austausch mit dem Lehrenden jederzeit ermöglicht.

(vgl. de Witt, 2007 S.60-62)

Bei dem Reflective-Evaluation-Instrument kommen Teile des konstruktivistischen Ansatzes zum Einsatz. Die Beschreibungen von Reflexionssituationen sind teilweise komplex und mit Multi-medialen Mitteln unterstützt. Der Lernende (Reflektierende) arbeitet mit einem internetfähigen PC (Personal Computer) und ist so in der Lage, sich weitergehende Informationen selber zu suchen. Das Tool gibt hierzu einige Hilfestellungen durch eine integrierte Bibliothek von themen-

⁵ Mehr als eine Simulation wird eine virtuelle Realität für den Lernenden geschaffen. Aktuellstes und populäres Beispiel ist die „second life“ virtual reality www.secondlife.com

bezogenen Hyperlinks. Die Vielzahl der Fragen zu ähnlichen Problemstellungen (z.B. der Arbeitsumgebung auf institutioneller Ebene) ermöglicht die Betrachtung aus verschiedenen Perspektiven.

Der Austausch zwischen den Teilnehmern erfolgt allerdings nur sehr eingeschränkt durch die Kommentierung der Fragen und Einsicht in die Antworten der anderen Nutzer des Tools. Eine echte Kommunikation findet weder zwischen den Teilnehmern noch mit dem Autor der Fragen statt. Dies ist, wie das Fazit (Kapitel 9) zeigt, auch einer der größten Kritikpunkte der Trainer an dem Reflexionsinstrument. Ob die Lernsituationen realitätsnah sind, kann zudem nicht behauptet werden. Grundsätzlich können die Beschreibungen der Lernsituationen jedoch realitätsnah gestaltet sein. Eine Problemlösung wird durch das Instrument aufgabengemäß nicht unterstützt, da es sich um eine Selbstreflexion handelt. Die Lösung der eigenen Probleme können somit auch nicht mit Hilfe dieses Instrumentes reflektiert werden.

In aktuellen e-learning Anwendungen wird meist der konstruktivistische Ansatz umgesetzt. Es wäre zu überlegen, ob der pragmatisch orientierte Ansatz, Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus situations- und teilnehmergerecht als Werkzeuge einzusetzen, nicht noch bessere Erfolge verspricht. Das Ziel der Lernprogramme ist es, dem Lernenden Erfahrungen zu ermöglichen, die ihn dazu befähigen, Handlungskonsequenzen vorherzusehen. Er soll lernen, wie Handlungen zur Lösung von Problemen führen (vgl. de Witt, 2007 S.73). Pragmatisch betrachtet wird hier, im Gegensatz zum konstruktivistischen Ansatz, nicht ein komplexes Problem als Ausgangssituation betrachtet, sondern eine problemorientierte Lernsituation geschaffen.

Wie auch schon Klafki in seinen „fünf Grundfragen für die Vorbereitung von Unterricht“ anmerkt, dass ein Bezug zu der Lebenswelt der Schüler hergestellt werden soll, so ist dies auch eine der Grundlagen des pragmatisch orientierten Ansatzes. Daraus folgt, dass die Lernsituation in der beruflichen Weiterbildung etwas mit der Arbeitswelt des Lernenden zu tun haben muss. Für das Reflexionstool sind die Nutzer die Trainer der Bildungseinrichtung, so dass deren Arbeitsumgebung als Lebenswelt eingebunden werden muss.

Der Lernende soll erkennen, wie er zu den eigenen Erfahrungen durch die Lösung der Aufgaben gekommen ist. Durch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Lernprozess, die durch Rekonstruktion der Erfahrungen erfolgt, wird dieses Erkennen möglich. Das Wissen entsteht durch Handeln; Lösungsmethoden werden durch eigene Handlungen entwickelt, die dann möglichst auf verschiedene Situationen übertragbar sind (vgl. de Witt, 2007 S.73).

Im Reflexionstool wird durch Beantwortung von Fragen gehandelt. Die Fragestellung ist dementsprechend besonders wichtig, um die benötigte herausfordernde Lernsituation zu schaffen. Nach der Beantwortung der Frage erhält der Trainer (Nutzer des Tools) die Möglichkeit, seine Antwort schriftlich zu begründen oder zu erweitern. Dies kann aber nicht als Auseinandersetzung mit dem Lernprozess gelten, es ist eher eine Reflexion der eigenen Antwort.

Eine Umsetzung von pragmatisch orientierten Ansätzen in Lernprogrammen ist möglich. Hier bieten sich Lernumgebungen an, die besonders für die Zusammenarbeit von Gruppen (Collaboration) geeignet sind. Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

- Ein soziales System schaffen, in dem sich das Individuum dem Gruppenziel unterordnet,
- Unsicherheit durch ein Problem, eine komplexe Lernsituation, schaffen,
- Lösungswege durch die Gruppe entwerfen lassen,
- Konsequenzen des gefundenen Lösungsweges hinterfragen lassen,
- Handlungen durchführen und an weiteren Situationen die Handlungen üben, sowie
- Rekonstruieren, wie die Gruppe zur Lösung - insbesondere zu ihren Erfahrungen - gekommen ist.

Wenn das Reflective-Evaluation-Instrument nicht nur individuell genutzt, sondern als Arbeitsmittel für Gruppenarbeit angesehen wird, können die obigen Punkte durchgeführt werden. Elektronisch unterstützt das Tool allerdings keine Collaboration.

Beim Einsatz von e-learning steht dann zuvorderst die Frage im Raum, ob sich diese Art des Lernens eigentlich lohnt. Welchen Mehrwert e-learning dem Lernprozess oder bezüglich anderer Herausforderungen im Gegensatz zu anderen Lernumgebungen bringt, wird anhand der unten genannten Punkte deutlich:

- Flexible Lernorganisation an verschiedenen Lernorten,
- arbeitsplatznahes Lernen,
- neue Kommunikationsmuster nutzen, sowie
- Individualisierung des Lernens.

Nötig sind in jedem Fall eine Zielgruppenanalyse, die Betreuung der Lernenden während der Arbeit mit dem e-learning Tool und eine Anregung durch geeignete Lernaufgaben (vgl. de Witt, 2007 S.94-100). Für das Reflective Projekt wurde die Zielgruppe festgelegt und deren Bedarf in

verschiedenen Staaten Europas analysiert. Die Lernaufgaben sind auch weitgehend herausfordernd und für die Zielgruppe entwickelt. Lediglich die Betreuung der Nutzer findet nicht statt.

4 Das Reflective-Evaluation Project

Das Leonardo da Vinci Programm ist ein gemeinschaftliches Aktionsprogramm der Europäischen Kommission in der Berufsbildung. Das zu bearbeitende Projekt ist auf den Sektor der beruflichen Weiterbildung ausgerichtet und nimmt sich als Schwerpunkt der Risikogruppe an. Gemeint sind Arbeitslose und Berufsrückkehrer/innen nach der Familienphase. Die Qualifikation der Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung entsprechen dem ISCED (International Standard Classification of Education) Niveau 3, 4 oder 5. Damit sind Personen mit Berufsausbildung, z.B. duale Berufsausbildung oder vollschulischer Berufsausbildung (Level 3), mit Berufspraxis (Level 4) oder universitärem Abschluss (Level 5) angesprochen (vgl. Fern Universität Hagen, 2007).

Qualitätsentwicklung im beruflichen Bildungswesen ist als wichtige Aufgabe erkannt und wurde durch den Leonardo-Aufruf zur Selbstevaluation der Lehrer und Ausbilder befördert (vgl. Heidegger, 2005a). Das Produkt dieses Projektes soll ein interaktives Instrument auf einem Datenträger sein, das individuell durch die Nutzer mitgestaltet werden kann. Die Entwicklung dieses Projektes geschieht über eine Online-Kommunikationsplattform in Kooperation mit europäischen Projektpartnern aus fünf Staaten. Angestrebt wird eine Lösung, die für Weiterbildungsinstitutionen eine Qualitätsentwicklung über Selbstevaluation ermöglicht. Notwendig ist eine neue Art der Qualitätssicherung im Bildungssektor, da die bisherigen Versuche über Normen sich hier nicht durchsetzen konnten (vgl. Heidegger, 2005a S.16).

4.1 Anforderungen an das Reflective-Evaluation-Instrument

In seiner Hausarbeit zur Erlangung des ersten Staatsexamens hat Armin Bachmann 2006 unter dem Thema „Exploration der Anforderungen von Weiterbildungsverantwortlichen an Selbstevaluation zur Qualitätssicherung“ (Bachmann, 2006) die grundlegenden Anforderungen an ein Selbstreflexionsinstrument untersucht. Das Reflective-Evaluation-Instrument soll durch die Unterstützung der Selbstevaluation von Trainern in der Weiterbildung vorhandene Probleme aufdecken. Wenn die Trainer die eigenen Probleme ihres persönlichen Aufgabenbereiches entdecken,

sind sie auch in der Lage, an den Problemlösungen mitzuwirken. Diese Selbstevaluation stellt somit einen wichtigen Baustein zur Qualitätssteigerung in der Weiterbildung dar.

Der Reflexionsbedarf wurde mittels narrativer Interviews mit Weiterbildungsverantwortlichen ermittelt. Durch die narrativen Interviews, bei denen den Befragten möglichst offene Fragen gestellt werden, ist es den Interviewten möglich, frei und umfassend zu antworten. Die Auswertung ist aufwändiger als bei geschlossenen Fragen, dafür werden die Erfahrungen der Interviewpartner besser mit in die Untersuchung eingebracht (vgl. Stangl, 2006).

Die Fragen wurden frei formuliert gestellt und deckten die folgenden vier Bereiche ab:

- Welche Anforderungen stellen sich an Selbstevaluation?
- Ist eine Qualitätssicherung in der Weiterbildung möglich?
- Welche Anforderungen stellt eine Selbstevaluation an die Person?
- Wie kann sich die Person (der Trainer) weiterentwickeln?

4.2 Qualität durch Evaluation?

In Bachmanns Arbeit wird deutlich herausgearbeitet, dass eine Qualitätssteigerung in der Weiterbildung durch Qualitätsbewusstsein und Qualitätsmanagement erreicht werden kann. Diese Qualität lässt sich aber nicht ausschließlich von außen kontrollieren oder bewerten. Eine Evaluation sollte darum intern und extern erfolgen (vgl. Bachmann, 2006 S.11). Die Evaluation bezieht dann verschiedene Bereiche mit ein, die alle gemeinsam auf die Beurteilung der Verbesserungsmöglichkeiten schließen lassen. Zum einen wird die Makroebene betrachtet, die das Bildungssystem (Systemebene) des jeweiligen gesellschaftlichen Umfeldes bewertet. In diesem europäischen Projekt mit sechs beteiligten Nationen ist es darum notwendig, die Unterschiedlichkeit der Systeme zu beachten. Die Evaluation der jeweiligen (eigenen) Bildungseinrichtung oder – Institution (Mesoebene) ist dann zwar vom System abhängig, kann aber gesondert erfolgen. Hier wird der erste Schritt zur individualisierten Bewertung unternommen.

Für die Einteilung des Reflective Instruments wurde die Mesoebene (Mittlere Ebene) zusätzlich unterteilt in die Bildungseinrichtung als Gesamtheit und die Teams oder Gruppen, in denen die Trainer arbeiten. Die persönlichste Betrachtungs- und Bewertungsebene ist die Mikroebene. Hier wird der einzelne Kurs oder die einzelne Person in den Mittelpunkt der Evaluation gestellt (vgl. Bachmann, 2006 S.20).

Das Nachdenken über das eigene Handeln als Voraussetzung zur Selbstevaluation soll durch das zu erstellende Instrument unterstützt werden. Die Selbstevaluation wird, wenn sie nach selbstbestimmten Kriterien erfolgt, als Baustein zur Qualitätsentwicklung angesehen. Sie könnte sogar

ein selbsttragender Baustein der betrieblichen Weiterbildung von Trainern in der Weiterbildung werden. Übliche Techniken der Selbstevaluation können Interviews, Gespräche, Beobachtungen, Datenauswertungen oder schriftliche Befragungen (z.B. Teilnehmerfragebögen) sein (vgl. Bachmann, 2006 S.26f).

4.3 Anforderungen des Umfelds

Die Zielgruppe des Reflective Instruments sind Trainer in der Weiterbildung. Sie haben also vorwiegend mit erwachsenen Personen zu arbeiten. Besonderes Augenmerk wird auf die Arbeit mit „Benachteiligten“ gelegt. Dabei handelt es sich vornehmlich um die Unterrichtung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen. Dieses politisch brisante Thema steht immer wieder im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses in Deutschland. Der Trainer hat es in der Regel mit sehr heterogenen Lerngruppen zu tun und muss sich individueller auf jeden einzelnen Teilnehmer einstellen als in homogenen Lerngruppen. Die Motivation der Lerner ist in der Regel (ca. 70%) nicht hoch oder nicht vorhanden.

Die meisten Teilnehmer sehen die Weiterbildung zu Beginn als lästige Pflicht an. Die Bildungsinstitutionen stehen unter starkem Wettbewerbsdruck mit kontinuierlich sinkendem Budget. Das führt unter anderem dazu, dass den Institutionen und den Trainern nur wenig Zeit für die Qualitätsentwicklung zur Verfügung steht. Lediglich verpflichtende Qualitätsmanagement Anforderungen der Auftraggeber, ARGE (Arbeitsgemeinschaft) oder BA (Bundesagentur für Arbeit), werden erfüllt. Als eines der wichtigsten Qualitätsmerkmale gilt oftmals die Vermittlungsquote der Maßnahmen (Trainings). Damit ist die erfolgreiche und möglichst schnelle Vermittlung der arbeitslosen Teilnehmer in ein Praktikum oder in eine Arbeitsstelle des ersten Arbeitsmarktes gemeint. Für die Evaluation der Bildungsqualität fehlt neben der Zeit auch der Vergleichsmaßstab. Zusätzlich stehen die Trainer unter dem ständigen Einfluss einer negativen öffentlichen Meinung gegenüber den Teilnehmern (vgl. Bachmann, 2006 S.57). Die Trainer haben in der Regel auch nur befristete Arbeitsverträge und verfügen trotz guter eigener Ausbildung (oft akademisch) über ein vergleichsweise geringes Einkommen. Die Befristung ergibt sich meist aus der Maßnahmendauer der Teilnehmer.

4.4 Anforderungen an das Tool

Die Anforderungen wurden durch Befragung von Praktikern und Leitern der Trainer oder Bildungseinrichtungen ermittelt. Die Ergebnisse werden aus den narrativen Interviews interpretiert (vgl. Bachmann, 2006). Diese ermittelten Anforderungen dienen als Vergleichsmaßstab für die Erfolgsbewertung des Reflective-Evaluation-Instruments kurz vor Projektende im Mai 2007.

4.5 Anforderungen der Trainer

Die Befragung der Praktiker bringt die Anforderungen hervor, die ein Instrument für praktisch arbeitende Trainer mindestens erfüllen sollte. Diese Anforderungen werden in der Bewertung zwischen Anforderungen und Resultaten des Instruments in Kapitel 7 einander besonders gegenübergestellt. Im Vordergrund steht der Praxisbezug, den ein solches Tool erfüllen muss, um akzeptiert zu werden. Ohne diesen Bezug zur täglichen Realität würde kein Interesse bestehen, sich mit der Reflexion zu beschäftigen. Die Erfahrungen der Trainer sollten in die Fragen eines Evaluationsinstruments mit aufgenommen werden. Hierzu zählen nicht zuletzt die Rückmeldungen, die der Praktiker aus seinen Lerngruppen erhält, wenn er Feedback eingefordert hat. Inwieweit der Trainer diese Art der Mitbestimmung seiner Unterrichtsgestaltung durch die Teilnehmer zulässt, sollte ihm aber selbst überlassen werden. Das Tool sollte jedoch Anregungen zu dieser Art der Fremdevaluation zusätzlich zur Selbstevaluation bieten. Die Flexibilität des jeweiligen Lehrers im Umgang mit den Lernern und im Umgang mit anderen Rahmenbedingungen sollte Thema der Reflexion sein. Auch müsse ein Nachdenken über Respekt und Gemeinschaftsdenken gefördert werden (vgl. Bachmann, 2006 S.56f).

Das Instrument darf zusätzlich Anerkennung für erbrachte Leistungen aussprechen und Leistungen beurteilen können. Die Kooperation zwischen Mitgliedern des eigenen Teams und die Kommunikation ist zu fördern. Es wird auch erwartet, dass gezielte Qualifikationsangebote nach der Reflexion erfolgen. Informationen über Methoden des Lehrens und Lernens sind ebenfalls gewünscht. Nicht zuletzt denken die Mitarbeiter daran, dass Tool auch für die Öffentlichkeitsarbeit einzusetzen, um beispielsweise mit dem eigenen Qualitätsmanagement zu werben.

Völlig unbedeutend sind für die Trainer eine Mittel- oder Personalplanung sowie ein möglicher Materialaustausch (z.B. Lehrmaterial) untereinander über dieses Instrument. Auch interessieren sie sich weniger für die Finanzierung des Instruments oder die Auswirkung auf die Finanzierung der Einrichtung durch die Ergebnisse der Reflexionen (vgl. Bachmann, 2006 S.74).

4.6 Anforderungen der Leiter

Die Leiter von Bildungseinrichtungen oder Abteilungen haben teilweise andere Vorstellungen an die Inhalte eines Reflexionsinstruments. Sie sehen dieses als Möglichkeit, den Prozess der Qualitätssicherung und –verbesserung zu begleiten. Das Tool sollte darum auch in den täglichen Arbeitsprozess integriert werden. Die Entwicklung der Fragen und Inhalte müsse auf jeden Fall durch pädagogische Fachkräfte erfolgen. Erhobenen Daten und Fakten aus den Antworten der Trainer sollten gesammelt, geprüft und durch Vergleichen der Aussagen unterschiedlicher Reflektierender bewertet werden. Die Ergebnisse der Evaluation müssen Konsequenzen haben. Das ist für die Organisation mindestens genauso wichtig wie für das Individuum. Der Einzelne sollte mit den Ergebnissen seiner Selbstevaluation für sich Verhaltensänderungen planen können. Die Ergebnisse gehören aber nicht in die Personalakte des Mitarbeiters (vgl. Bachmann, 2006 S.71f). Hervorzuheben dabei ist, dass die Leitungsebene erwartet, dass eine Selbstevaluation ein Ergebnis liefern wird, anhand dessen Konsequenzen ableitbar werden.

Für die tägliche Nutzung ist es den befragten Managern wichtig, dass die Arbeit mit dem Instrument einfach, übersichtlich und zeitlich kurz ist. Zeiteinsparung kann beispielsweise durch möglichst geschlossene Fragen erreicht werden. Trotzdem sollte Kritik der Mitarbeiter mit abgefragt werden. Die Inhalte des Instruments müssen auch noch individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Institution anpassbar sein. Trotz der Forderung nach Konsequenzen aus den Ergebnissen der Reflexionen ist es wichtig, dass die Beantwortung von Fragen anonym geschieht. Neben der Prämisse, möglichst wenig Zeit für das Instrument nutzen zu müssen, soll es auch noch praktisch umsetzbar sein. Die Ergebnisse der Einzelnen sollten durch Vergleiche mit Anderen ausgewertet werden.

Im Wesentlichen soll die Arbeit der Trainer unter pädagogischen Gesichtspunkten und Bedingungen reflektiert werden. Auch die Leiter gehen davon aus, dass den Trainern nach Nutzung des Tools Qualifikationsangebote unterbreitet werden. Über Themen wie Anerkennung und Beurteilung, die Kursangebote der Institution, sowie deren Verwaltungsabläufe erhoffen sich die Manager Aussagen. Zusätzlich wird eine Förderung des Nachdenkens über diese und andere Evaluationsmethoden gewünscht. Aber auch der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sollten durch die Trainer bewertet werden, damit die Leitung hierzu Handlungshilfen erhält (vgl. Bachmann, 2006 S.86f).

4.7 Zusammenfassung der Anforderungen

Inhaltliche Aspekte sind sowohl den Leitern als auch den Trainern wichtiger als Organisatorische Themen. In Summe erwarten Trainer und Leiter gleiche oder zumindest ähnliche Inhalte. Organisatorisch müssen die jeweiligen technischen Voraussetzungen beachtet werden, damit eine regelmäßige Nutzung problemlos ist. Eine integrierte Sprachaufzeichnung statt Texteingaben wird angedacht, um sie für die in jedem Fall wichtige „Meckerbox“ zu verwenden. Die Nutzung sollte einfach und übersichtlich strukturiert sein.

Inhaltlich wünschen sich die Befragten der Studie von Armin Bachmann, Informationen, Kritik und Vorschläge reflektieren zu können. Ein Daten- und Materialpool wäre sinnvoll. Die eigentliche Reflexion könne gut durch Vergleiche zwischen verschiedenen Einrichtungen oder Personen erfolgen (vgl. Bachmann, 2006 S.94).

Auch ein Informationsangebot mit den Bereichen Gesetze, Weiterbildungsangebote für Trainer, Arbeitshilfen oder Linklisten würde gut aufgenommen werden. Der kommunikative Austausch mit anderen Teilnehmern dieser Evaluationen ist ebenfalls als wichtig genannt worden. Dieses könne beispielsweise in Form eines elektronischen Forums erfolgen.

Beide Nutzergruppen diese Selbstevaluationsidee sprachen sich schon während der Analysephase dafür aus, die Ergebnisse der eigenen Evaluation als Sammlung für die weitere eigene Arbeit erhalten zu können. Die Ergebnisse sollten nicht verloren gehen.

5 Evaluation des Reflective-Evaluation-Instruments

Um einen qualitativen Eindruck über den Nutzen des Selbstevaluationsinstruments zu erhalten, wurden verschiedene Personen mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen in unterschiedlichen Institutionen befragt. Es sollte untersucht werden, wie die Wirkung eines solchen Instruments auf die Trainer aussieht. Zusätzlich stellte sich die Frage, ob die in 2006 erarbeiteten Anforderungen an das Tool durch die Gestaltung des Reflective-Instruments abgedeckt werden. Dabei wird auch auf die Inhalte eingegangen.

Die Interview Resultate werden ferner mit den Ergebnissen der Befragungen in Rumänien, Portugal, Griechenland, Dänemark und Großbritannien (Wales) verglichen. Dadurch werden die deutschen Ergebnisse nochmals hinterfragt.

Die Interviews zur Evaluation wurden in Form von halbstandardisierten Befragungen durchgeführt. Durch jeweils individuelle Interviewleitfäden für die drei unterschiedlichen Aufgabenträ-

ger in den Institutionen wird sichergestellt, dass die notwendigen und für die Bewertungen interessanten Punkte abgearbeitet werden. Die Arbeit mit teilweise geschlossenen Fragen mit zusätzlicher Erklärung der Antworten durch den Befragten macht eine schnellere erste Auswertung über Grafiken möglich, was die Grundlage des Anfang Juni 2007 benötigten Berichtes an den Auftraggeber des Leonardo Projektes bildet. Die Auswertung und Interpretation der frei formulierten Antworten ist zeitaufwendiger und wird in den ersten Bericht nur zum Teil eingehen können.

5.1 Auswahl der Evaluationsmethode Experten-Interview

„Nur wer weiß, was er herausbekommen möchte, kann auch danach fragen“ (Gläser/Landel, 2006 S. 61). Dieser Leitsatz ist wichtiger als die Frage nach der Auswahl der eigentlichen Untersuchungsmethode. Gerade im Hinblick auf die zum Abgleich der eigenen empirischen Untersuchungsmethode durchgearbeiteten Ergebnisse anderer europäischer Untersuchungen zu diesem Thema zeigt auf, wie unterschiedlich diese Fragen sein können. Trotz gemeinsamen Projektziels, trotz einheitlicher Zielgruppe für das Produkt, das Reflective-Evaluation-Instrument, trotz Vorschlag eines Templates für die Interviews durch die Projektleitung, sind die Ergebnisse sehr unterschiedlich. Diese Unterschiedlichkeit liegt zum einen an der unterschiedlichen Auswahl der Teilnehmer. Wie die Teilnehmer für die deutsche Untersuchung ausgewählt wurden, wird in Kapitel 5.2 erläutert. Zum anderen liegt es auch daran, dass mit verschiedenen Fragestellungen an die Bewertung des Instruments herangegangen wurde.

Für diese Arbeit ist es wichtig zu erfahren, welchen Nutzen die Trainer in den Weiterbildungseinrichtung durch das elektronische Hilfsmittel gewinnen können. Wie empfinden und bewerten sie den Sinn des Tools in Bezug auf ihre eigene Weiterbildung und Weiterentwicklung? Für den Rahmen, in dem diese Examensarbeit angelegt ist, nämlich der Evaluation des Instruments als Teil des Abschlussberichtes für die europäische Kommission, ist es wichtig, die Aufgabenerfüllung des Projektes zu hinterfragen. Sind die Ziele der Analysephase erreicht worden? Diese Ziele haben unmittelbar mit der Qualitätsentwicklung der Bildungsinstitutionen - und somit der Trainer - zu tun.

Um eine Bewertung der Wirkung von Selbstevaluation durch ein e-Tool zu ermöglichen, dürfen nicht nur die Nutzer (Trainer) befragt werden. Auch die Führungsebene in den Institutionen ist dabei wichtig. Ebenso ist der Blick von außen auf die Anforderungen, die die Gesellschaft an

Trainer und Bildungseinrichtungen stellt, wichtig. Diesen Blick erfragt die Evaluation durch die Interviews mit Experten für Weiterbildung und Pädagogik.

Welche Art der Datenerhebung genutzt werden kann, ist von den Rahmenbedingungen abhängig, unter denen das Instrument eingesetzt wird. Eine teilnehmende Beobachtung wäre eine gute Möglichkeit gewesen, die unmittelbaren Abläufe und Reaktionen der Trainer bei der Arbeit mit dem e-Tool zu registrieren. Ohne eine zusätzliche Befragung wären aber die Beweggründe für Handlungsabläufe und die Eindrücke der Trainer vom Instrument nicht erfassbar gewesen. Zusätzlich verhinderte die Tatsache, dass das Instrument durch den bisherigen Entwicklungsstand, noch nirgends regelmäßig eingesetzt wird, eine Beobachtung.

Als Untersuchungsmethode dient die qualitative Inhaltsanalysen von Experteninterviews. Um ein möglichst zuverlässiges Ergebnis zu erhalten, ist eine große Anzahl von Interviewpartnern wünschenswert. Diese können gefunden werden, wenn mit vielen Interviewern gearbeitet werden kann, oder die Fragen in Form eines Fragebogens durch die Kandidaten beantwortet werden. In beiden Fällen bieten sich voll standardisierte Interviews an, welche es ermöglichen, durch größtenteils geschlossene Fragen, eine verlässliche und zügige Auswertung durchzuführen.

Bei einer halb standardisierten Befragung wird auch mit einem Interviewleitfaden gearbeitet, aber dem Interviewten wird die Art der Antwort freigestellt. Nachfragen des Interviewers sind dabei ausdrücklich erlaubt und verschaffen mehr Klarheit (vgl. Gläser/Landel, 2006 S.39f).

Die angewendete halb standardisierte Befragung wurde mit dem Bestreben durchgeführt, möglichst viele Aspekte in die Evaluation einfließen zu lassen. Dadurch ergibt sich eine Vielzahl von Fragen, vor allem in den Leitfäden für die Trainerbefragung. Eine Auswertung dieser Fragen erfolgt darum auch auf zweifache Art. Es werden teilweise geschlossene Fragen gestellt, die mit Hilfe eine Bewertungsskala (z.B. gut – schlecht in fünf Stufen) zu beantworten sind. Der Interviewte wird zusätzlich aufgefordert, seine Antwort mit eigenen Worten zu erklären. Die hieraus erhaltenen Angaben werden qualitativ nach der weit verbreiteten Methode des Lesens der Antworten mit anschließendem Interpretieren und Zusammenfassen bearbeitet. Ziel ist es, ein möglichst breites Bild von der Wirkung des e-Tools zu erhalten. Die Eindrücke der jeweiligen Einzelperson werden mit den Eindrücken und Bewertungen anderer Kandidaten verglichen.

Das gesprochene Wort als Resultat der Interviews hat immer eine Unschärfe, die durch diese Art der Interpretation missdeutet werden kann. Wissenschaftlich hat die verwendete Methode einen geringeren Wert als eine „objektive Hermeneutik“ (Gläser/Landel, 2006 S.43 nach Ulrich Overmann). Dadurch, dass die Interviewauswertungen in der Regel noch am Tag des Interviews er-

folgen, enthalten die Interpretationen einen guten Anteil des persönlichen Eindrucks während der Befragung. Es geht bei der Befragung um die Wirkung auf Menschen. Diese Wirkung beschreibbar zu erfassen ist nicht leicht. Empirische Untersuchungen können immer nur einen Teil der Realität erfassen, komplette Beschreibungen gibt es nicht (vgl. Gläser/Landel, 2006 S.60).

Der Interviewer muss sich bewusst sein, dass er durch die Fragestellung, die Hilfen bei der Beantwortung z.B. durch Erklärung der Frage und die Reihenfolge in der die Fragen, gestellt werden, große Einflüsse auf die Antworten hat. Durch eine bestimmte Reihenfolge von Fragen kann ein Denkprozess in Gang gesetzt werden, der sich auf andere Wissensgebiete erstreckt und somit die weiteren Fragen in einem veränderten Kontext erscheinen lässt. Ähnelt die Reihenfolge einem Alltagsgespräch, z.B. chronologisch oder Themenbereiche zusammengefasst, dann sind eindeutigere Antworten zu erwarten (vgl. Gläser/Landel S.142). Zusätzliche Fragen spontan richtig zu stellen, ist eine Kunst und bedarf entsprechender Erfahrung des Interviewers. Um diese Gefahr der Beeinflussung zu umgehen, wurde auf zusätzlich Fragen möglichst verzichtet. Es ist bei der Frageerstellung zu beachten, dass Interviews keine Alltagsgespräche sind. Die befragten Personen nehmen die Fragen besonders ernst und wörtlich. Unabdingbar ist somit eine sorgfältig formulierte Fragestellung. Je offener eine Frage ist, desto weniger beeinflusst sie auch die Antwort. Der Zeitaufwand, sowohl für das Interview als auch für die Auswertung, wird aber deutlich größer. Ein Kritikpunkt an offenen Fragen hat Gläser/Landel zusätzlich herausgestellt. Danach wirken Interviewer, die nur mit offenen Fragen arbeiten oft inkompetent. Es erscheint den Interviewten so, als wenn die Interviewer nicht wissen, was sie wollen (vgl. Gläser/Landel, 2006 S.116-127).

Klare, unmissverständliche Fragen, die einfach formuliert sind, dürfen zusätzlich nicht suggestiv gestellt werden. Jede Frage sollte nur einen Gegenstand enthalten. Hypothetische Fragen werden nur benutzt, wenn dieses auch sinnvoll ist. Wird sich auf Aussagen anderer Interviewter bezogen, muss deren Anonymität gewahrt werden. Unverzichtbar ist die Rücksichtnahme auf mögliche Schäden, die der Interviewte durch die Befragung erleiden könnte (vgl. Gläser/Landel, 2006 S.131 – 142).

Die Durchführbarkeit von Befragungen kann anhand von Standards gesteigert werden, wie sie beispielsweise die Gesellschaft für Evaluation beschreibt. Die Belastung der beteiligten und betroffenen Personen muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Nutzen der Evaluation stehen. Eine hohe Akzeptanz der Untersuchung bei allen Beteiligten soll geschaffen werden und der Aufwand, der für die Evaluation betrieben wird, muss sich dem Nutzen anpassen (vgl. DeGEval, 2007).

5.2 Auswahl der Interviewpartner

Das Reflective-Evaluation-Instrument zielt auf Trainer und Lehrer mit der Verantwortung für besonders herausfordernde Teilnehmer. Diese Teilnehmer können von Arbeitslosigkeit bedroht oder schon längere Zeit arbeitslos sein. Auch Jugendliche ohne Ausbildungsplatz zählen zu dieser Gruppe. Die Interviewpartner wurden dementsprechend vorwiegend so ausgewählt, dass sie mit dieser Teilnehmergruppe regelmäßig arbeiten.

Um feststellen zu können, ob und inwieweit die Ziele des Instruments erreicht wurden, sind unterschiedliche Aufgabenträger für die Befragungen gewählt worden.

- a. **Experten:** Diese Gruppe hat mit der eigentlichen Aus- oder Weiterbildung von Teilnehmern nichts zu tun. Sie sind jedoch durch ihre Profession und/oder durch ihre Arbeitsumgebung qualifiziert, sich in Metaform mit dem zu testenden Instrument auseinanderzusetzen.
- b. **Leiter:** Ihnen unterliegen Arbeitsbereiche oder Organisationen, die sich mit der Weiterbildung von Teilnehmern der Zielgruppe beschäftigen. Dieser Personenkreis ist für die Qualität der geleisteten Arbeit (Weiterbildung) verantwortlich.
- c. **Trainer / Lehrer:** Die größte Gruppe von Befragten wurde durch die eigentlichen Trainern gebildet. Diese Trainer sind die Zielgruppe des Instruments. Sie können im Rahmen dieser Evaluation zum Ausdruck bringen, inwieweit ihre Anforderungen an Reflexion durch das zu testende Instrument erfüllt werden. Einige der Trainer sind zusätzlich für die Leitung weiterer Trainer verantwortlich.

Es wurden im Zeitraum vom 07.05.2007 bis 28.05.2007 zwanzig Interviews durchgeführt. Die Identifikation von Aufgabe und Interviewpartner im nachfolgenden Bericht erfolgt anonymisiert auf der Grundlage der folgenden Tabelle:

Bezeichnung im Rahmen der Evaluation	Aufgabe in der Organisation	Organisationsbeschreibung	Datum und Art des Interviews
Trainer 1	Trainer in einer Berufsvorbereitungsmaßnahme auf Grundlage von BA6-Förderungen, mit Festanstellung	Bildungseinrichtung mit kirchlichem Träger und vielfältigem Angebot im Bereich der Weiterbildung.	15.05.2007, telefonisch

⁶ BA: Bundesagentur für Arbeit. Finanziert u.a. die BvB Maßnahmen

Trainer 2	Trainer und Berater in einer ARGE ⁷ geförderten Berufsvorbereitungsmaßnahme von Langzeitarbeitslosen Jugendlichen	Bildungseinrichtung mit kirchlichem Träger und vielfältigem Angebot im Bereich der Weiterbildung.	14.05.2007, telefonisch
Trainer 3	Trainer in der innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildung	Großes privatwirtschaftliches Unternehmen mit eigener Trainings- und Weiterbildungsabteilung	17.05.2007, persönlich
Trainer 4	Fachleiter in einer Werkstatt zur Beschäftigung Langzeitarbeitsloser auf Grundlage von ARGE Fördergeldern	Beschäftigungsträger als eingetragener Verein mit starker Abhängigkeit von Fördergeldern der ARGE	21.05.2007, persönlich
Trainer 5	Trainer für Persönlichkeits- und Bewerbungstrainings für Langzeitarbeitslose auf Grundlage von ARGE Förderungen	Eingetragener Verein mit eigenen Beschäftigungsprojekten, aber starker finanzieller Abhängigkeit von ARGE Förderungen	21.05.2007, telefonisch
Trainer 6	Trainer von Jugendlichen in BVB Maßnahmen in handwerklichen Werkstätten	Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft mit Aufträgen der ARGE und der BA	22.05.2007, persönlich
Trainer 7	Ehemaliger Trainer von Jugendlichen in BVB Maßnahmen in handwerklichen Werkstätten	Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft mit Aufträgen der ARGE und der BA	22.05.2007, persönlich
Trainer 8	Trainer und Abteilungsleiter für BVB – Maßnahmen	Großer Träger für Jugend-Sozial- und Bildungsarbeit überregional in Deutschland.	23.05.2007, telefonisch

⁷ ARGE: Arbeitsgemeinschaften zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach SGB II. Finanzieren u.a. Beschäftigungsmaßnahmen für jugendliche Langzeitarbeitslose.

Trainer 9	Trainer und Berater für BVB – Maßnahmen	Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft mit Aufträgen der ARGE und der BA	28.05.2007, persönlich
Leiter 1	Leiter und Berater ohne eigene Trainingsaufgaben.	Beschäftigungsträger als eingetragener Verein mit starker Abhängigkeit von Fördergeldern der ARGE	07.05.2007, persönlich
Leiter 2	Leiter und Berater ohne eigene Trainingsaufgaben	Eingetragener Verein mit eigenen Beschäftigungsprojekten, aber starker finanzieller Abhängigkeit von ARGE Förderungen	13.05.2007, persönlich
Leiter 3	Leiter von BVB Maßnahmen, fest angestellt.	Bildungseinrichtung mit kirchlichem Träger und vielfältigem Angebot im Bereich der Weiterbildung.	14.05.2007, telefonisch
Experte 1	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich
Experte 2	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich
Experte 3	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich
Experte 4	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich
Experte 5	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich

Experte 6	Expertenrunde im biat	Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg	09.05.2007, persönlich
Experte 7	Ansprech- und Verhandlungspartner für Weiterbildungsfragen	Gewerkschaft	14.05.2007, persönlich
Experte 8	Berater für Betriebe und Auszubildende zur Förderung von Aus- und Weiterbildung	Industrie und Handelskammer	15.05.2007, telefonisch

Tabelle 1 Interviewpartner

5.3 Ablauf der Befragungen

Eine der Fragen, die durch die Evaluation zu klären ist, ist die nach der Bedienbarkeit des elektronischen Instruments sowie einer Abschätzung der Akzeptanz durch die Trainer. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, dass die meisten Interviewpartner das elektronische Evaluationsinstrument vorher nicht kannten. Meistens haben die Kandidaten sich im Vorfeld des Interviews mit dem Tool vertraut gemacht und einige Fragen des Instruments durchgearbeitet. Hierzu dienten den Befragten eine Kurzanleitung (Anhang A.1), die aufgrund eigener erster Erfahrungen mit dem Instrument erstellt wurde. Diese Anleitung machte die Anmeldung im Online-Tool und die Bedienung möglich. Sie enthielt auch einen Vorschlag für zu untersuchende Evaluations-Fragen, die als Pfad⁸ in dem Instrument hinterlegt waren. Dieser Pfad wurde deswegen angelegt, damit die Testkandidaten eine vollständige Auswahl der verschiedenen technischen Methoden, die das Tool enthält, auch testen können. Die Anleitung wurde von den meisten Kandidaten allerdings nur dahingehend genutzt, den erstmaligen Zugang zum Online-Tool zu erlangen. Die weiteren Inhalte wurden in der Regel nicht beachtet. Nur wenige Interviewpartner kannten zu Beginn der Befragung das Instrument noch nicht oder noch nicht in der aktuellen Form, weil sie eine ältere Version vor einigen Monaten mal angesehen hatten. In diesen Fällen wurde den Kandidaten ausreichend Zeit gegeben, das Tool vor der Befragung auszutesten. Diese Phase des aktiven Erarbeitens der Bedienung konnte in Form einer begleitenden Beobachtung in die Evaluation eingebracht werden. Hier lassen sich Aussagen im Interview zur Bedienbarkeit und Ergonomie durch eigene Beobachtung überprüfen.

⁸ Im Online Tool als Pfad oder Pathway bezeichnete Funktion, die sich jeder Nutzer selber erstellen kann, um einzelne Fragestellungen des Instruments zu sammeln. Hier kann beispielsweise eine Zusammenstellung relevanter Themen für ein internes Meeting der Bildungseinrichtung erfolgen. Für die Evaluation des Tools wurden hier Fragen zusammengestellt, die eine möglichst große Vielfalt der Antwortmöglichkeiten in der Landessprache enthalten.

Die Expertenrunde im biat verlief ähnlich, indem die Experten das Projekt thematisch vorgestellt bekommen haben. Die Einarbeitung in das Instrument erfolgte dann durch jeden Experten eigenständig an Einzelplatzrechnern. Hier wurden schon während der Einarbeitungsphase Beobachtungen notiert, die Rückschlüsse auf die Bedienbarkeit zulassen. Die anschließende Befragung erfolgte in diesem Fall voll strukturiert, indem die Experten einen Fragebogen (Anhang A.3) beantworten konnten. Abgeschlossen wurde dieses Gruppeninterview durch eine offen geführte Diskussion anhand von vorgegebenen Fragestellungen. Die Ergebnisse der Expertenrunde werden als Bezugspunkt für die Ergebnisse der Trainer- und Leiterbefragungen herangezogen. Die Resultate sind mit ausschlaggebend für die Auswahl der Fragen an die Trainer.

Jede Gruppe, Experten, Leiter und Trainer hatten unterschiedliche Fragebögen (Anhang A.3 bis A.5). Wenn möglich und mit Zustimmung der Befragten, wurden die persönlich geführten Gespräche mit einem Diktiergerät mitgeschrieben. Die telefonisch geführten Interviews sind lediglich stichwortartig mitgeschrieben worden, wobei eine nachträgliche Interpretation möglichst zeitnah, in der Regel direkt im Anschluss an das Telefonat, erfolgte.

6 Interview Interpretationen

Die laut Gläser verbreitete Methode des Lesens und Interpretierens von Interviewmitschriften und daraus erstellte Zusammenfassungen ist in ihrer Aussagekraft kritisch bewertet. Diese Art der Auswertung lässt sich nicht durch Regeln beschreiben und müsste somit als unwissenschaftlich gelten (vgl. Gläser/Landel 2006). Als Interviewer und begleitender Beobachter ist zusätzlich das Problem der Subjektivität zu beachten. Eine objektive Zusammenfassung der Interviewergebnisse erscheint kaum möglich. Die durch Ulrich Overmann beschriebene „objektive Hermeneutik“ (Gläser/Landel 2006, S. 43) erzeugt alle denkbaren Interpretationen von Textbestandteilen und sucht danach die Übereinstimmung mit dem Text zu finden. Nicht übereinstimmende Interpretationen werden verworfen, sodass eine eingeschränkte Auswahl möglicher Interpretationen, im Idealfall nur eine, übrig bleibt. Diese Methode ist sehr aufwendig und würde im Rahmen dieser Arbeit über das Ziel hinausgehen.

Die Interviews mit den unterschiedlichen Gruppen wurden mit Hilfe unterschiedlicher Leitfragen gesteuert, die als Fragebögen vorbereitet waren. Einzelne Fragen wurden als offene Fragen gestellt, andere enthielten mögliche Bewertungsskalen oder Auswahlantworten. Die Interpretation beginnt mit der Auflistung der gedeuteten Antworten unterschiedlicher Kandidaten auf die je-

weiligen offenen Fragen. Erst in einem zweiten Schritt werden die frei formulierten Antworten zu den geschlossenen Fragen als Erklärung zu den jeweiligen grafischen Auswertungen herangezogen.

Nachdem diese sortierenden Interpretationsschritte zu einer besseren Übersicht der Ergebnisse geführt haben, werden die Antworten der drei Gruppen einander gegenübergestellt, um daraus resultierend die Fragen aus unterschiedlicher Nutzersicht zu diskutieren.

6.1 Interpretation der Experteninterviews

6.1.1 Was würden Sie am Instrument verändern wollen?

Mit dieser Frage (Nummer 7) soll die Möglichkeit gegeben werden, die individuellen Verbesserungsvorschläge noch einmal zu verdeutlichen. Zur besseren Übersicht werden hier die Antworten stichwortartig wiedergegeben:

- Eine Suchfunktion nach Themen und Inhalten wäre schön.
- Beim Erstellen von Fragen sollte die Nutzer-Führung verbessert werden. Feedbacks der Maschine wären hilfreich.
- Es muss klarer werden, was nach der Nutzung des Instruments eigentlich passieren soll.
- Vorhandenes Arbeitsmaterial zur Selbstevaluation (Theorien) sind unterrepräsentiert.
- Das „innovative Plus“ des Instruments für das Individuum, das Team und die Institution sollte deutlicher herausgestellt werden.
- Als Nutzer oder Leiter will ich irgendwelche Schritte ableiten, es bleibt aber im Unklaren, welche Schritte sich ergeben.
- Grafische Feedbacks wären hilfreich, z.B. dazu, wie oft eine Frage schon beantwortet wurde.
- Eine Auswertung wäre schön, in Form eines Vergleichs meiner eigenen Einschätzung mit denen Anderer.
- Es sollte eine Übersicht geben, welche Fragen ich schon einmal beantwortet habe.
- Einfachere Handhabung.
- Mir als Nutzer Input und Anregungen geben.
- Abspecken, das Instrument ist zu mächtig.

- Einen Bezug zu anderen, bereits bestehenden Instrumenten (wie CQAF, Peer Review, Self Assessment) herstellen.
- Die Auflistung der Fragen übersichtlicher gestalten.
- Den Nutzerkreis sichtbar machen. Aus welchen Organisationen bekomme ich hier Fragen und Antworten zu lesen?
- Mehr anleiten, was als nächstes zu tun wäre (Programmführung).
- Externe Anstöße zur Nutzung des Instruments schaffen, z.B. durch einen externen Berater, der das Tool zur Unterstützung in den Betrieb einbringt.
- Fragen konkret auf den jeweiligen Betrieb stellen (Individualisierung für die Institution).
- Den Zugang zum Instrument vereinfachen (technische Anmeldedauer ist zu lang).

Diese Liste ist eine Wiedergabe einzelner Meinungen zu den Veränderungswünschen. Es fällt auf, dass der Schwerpunkt nicht auf technischen Schwierigkeiten liegt, obwohl die Technik im Rahmen der Expertenrunde nicht einwandfrei funktionierte. Die Experten setzten sich darüber scheinbar unbeeindruckt hinweg und befassten sich eingehender mit der Frage nach dem Nutzen für den Anwender (Trainer) und dem Nutzen für die anwendende Institution.

Hier lassen sich zwei Feststellungen erkennen:

- Der Nutzen sollte schnell und deutlich erkennbar sein. Sowohl vor dem Durcharbeiten der Inhalte, als auch danach. Eine Art Auswertung oder Handlungsvorschläge würde nach Meinung mehrerer Experten den Nutzen erhöhen.
- Die Bedienung könnte den menschlichen Erwartungen entsprechend angepasst werden, indem die Handhabung durch bessere Übersichtlichkeit, mehr erklärende Texte und konsequentere Feedbacks auf das Auswählen von Schaltflächen verbessert wird.

Inhaltliche Verbesserungen wurden nicht vorgeschlagen, außer das das Tool zum einen „zu mächtig“ sei, zum anderen aber auch die theoretischen Grundlagen anderer (ähnlicher) Instrumente nicht berücksichtigt. Es ist demnach hieraus noch nicht abzuleiten, ob es sich um zu viele oder zu wenige Fragen handelt.

6.1.2 Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?

Auch diese Frage wurde unterschiedlich, wenn auch nicht so vielfältig beantwortet.

- Die Optik, das Layout, das Design.
- Die Struktur.
- Einfache Bedienung.
- Einschätzung zu den Themen von anderen Nutzern ist einsehbar.
- Vielversprechender Gesamteindruck.
- Die verschiedenen Methoden zur Antwort (Vielfalt).
- Die technischen Zusätze wie Bilder, Audio und Video.
- Das keine (technischen) Fehler aufgetreten sind.

Es ist durch vorhandene Mehrfachnennungen deutlich zu erkennen, dass die Optik, die Struktur und das grafische Design der Strukturierung über den Kreis als Auswahlfläche sehr positiv ankamen. Die Bedienung als solche von vielen Befragten als einfach angesehen wird. Dies widerspricht der Aussage aus Kapitel 6.1.1, wonach die Bedienung vereinfacht werden sollte.

Es fällt hingegen auf, dass zu dem Inhalt der Fragen nichts ausgesagt wurde. Entweder sind die Fragen nicht Teil dessen, was die Experten als das Beste am Instrument definieren, oder sie sind erst nachrangig zu betrachten, weil die erste (und wichtigste) Hürde zu den Fragen das elektronische Instrument darstellt.

Die Aussage, dass die technischen Zusätze wie Audio, Video oder Bilder besonders gut sind, ist eine Einzelmeinung von Experte 7, die er allerdings auf der Grundlage seiner Gespräche mit Trainern über das Instrument gewinnen konnte. In diesem Rahmen ist meines Erachtens die Aussage eher den Antworten der Trainer zuzuordnen.

6.1.3 Meinen Sie, dass dieses Instrument helfen kann, die Qualität der Arbeit von Weiterbildungstrainern oder Lehrern zu verbessern?

Diese Frage wurde in einer geschlossenen Art gestellt, die dem Befragten möglichst eine Beantwortung im Rahmen von „JA = 1“ bis „Nein= 5“ abverlangte. Durch diese Art der Bewertung konnte ein einfaches Stimmungsbild dargestellt werden. Die grafische Darstellung (Abbildung 1) über die Verteilung der Antworten hilft für das Verständnis, denn hier wird deutlich, dass lediglich 25 % der befragten Experten meinen, dass mit diesem Instrument die Qualität der Arbeit von Trainern nicht gesteigert werde.

Viele der weiteren Frage werden in ähnlicher Form bewertet. In den zur Verdeutlichung dargestellten Balkengrafiken sind dementsprechend maximal fünf Balken dargestellt.

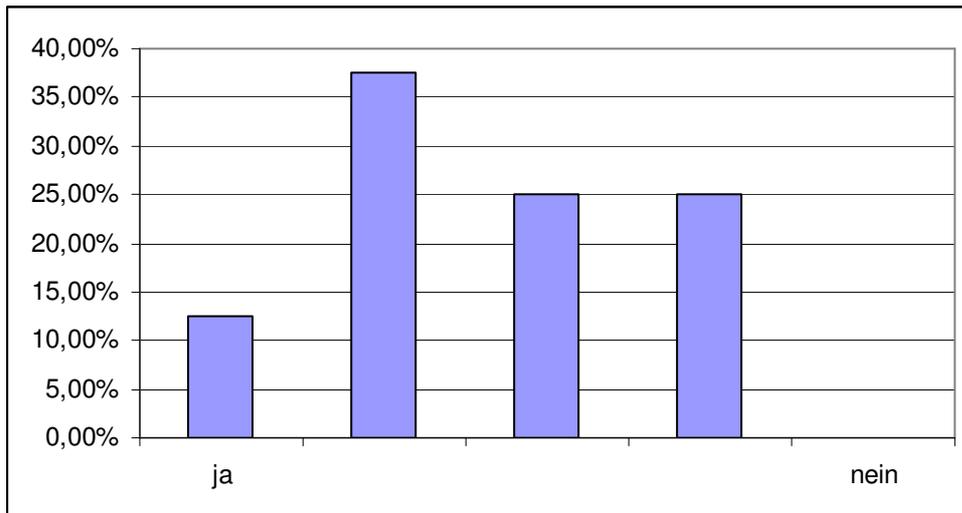


Abbildung 1 Expertenbewertung: Qualitätssteigerung?

Die kritische Aussage spiegelt auch wider, dass den Trainern in der Weiterbildung nicht genügend Zeit zur Nutzung des Tools gegeben werden wird.

6.1.4 Ist diese Selbstevaluation für Sie eine Art Weiterbildung?

Diese Frage ist insbesondere wichtig, um einschätzen zu können, welche Wertigkeit einem solchen Tool bei der strategischen Qualitätsentwicklung einzelner Institutionen zukommen könnte. Es ist dabei aber auch zu beachten, dass die befragten Personen, über alle Aufgabenträger hinweggesehen, sehr unterschiedliche Auffassungen von Weiterbildung vertreten. Für die einen ist es schon Weiterbildung, wenn man während eines Spazierganges etwas dazulernt, für die anderen erst dann, wenn die Weiterbildung organisiert abläuft und über ein Zertifikat bestätigt wird. Die Definition von Weiterbildung wurde in der Expertenrunde nicht hinterfragt. Das Meinungsbild kann aus der Grafik (Abbildung 3) gut ersehen werden.

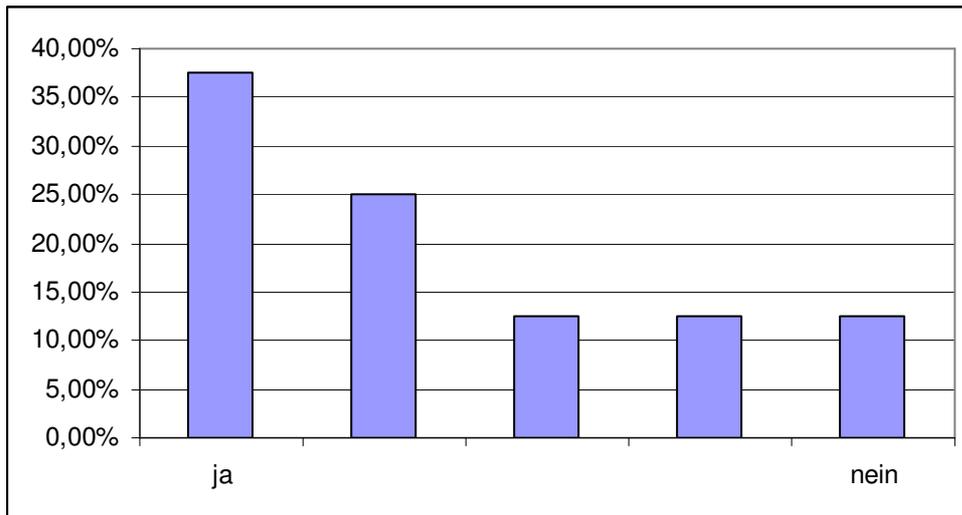


Abbildung 2 Expertenbewertung: Ist es Weiterbildung?

Für die meisten Experten steht es fest, dass es sich bei dieser Art der Selbstevaluation durchaus um Weiterbildung handelt. Lediglich 25 Prozent der Befragten sehen dieses kritischer. Interessant, aber durch die geringe Anzahl der Befragten nicht über zu bewerten ist, dass sowohl die Gewerkschaftsvertretung, als auch die Arbeitgeberseite in dem Instrument eine vollständige Möglichkeit der Weiterbildung sehen.

6.1.5 Was halten Sie von den methodischen Reflexionsmöglichkeiten

Die unterschiedlichen Arten der Bearbeitungsmöglichkeiten des Instrumentes standen im Mittelpunkt der dritten Frage an die Experten. Wie unterschiedlich sind die persönlichen Vorlieben bei der Arbeit mit Computern ausgeprägt und wie sinnvoll ist ein entsprechender Einsatz unterschiedlicher Methoden für die Selbstevaluation?

Die Frage wurde in fünf Stufen von „gut“ bis „schlecht“ für die unterschiedlichen technischen Möglichkeiten gestellt (siehe auch Anhang A.3).

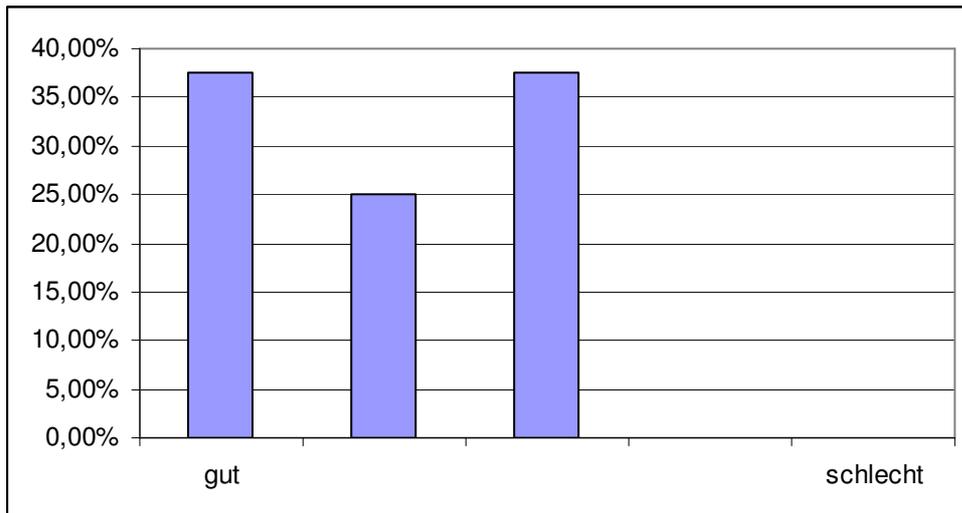


Abbildung 3 Expertenbewertung: Multiple Choice Auswahl

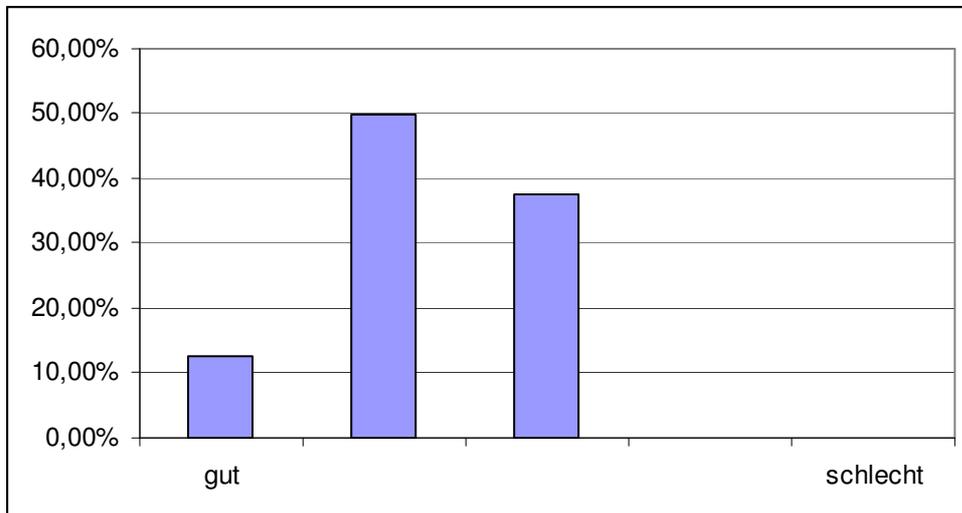


Abbildung 4 Expertenbewertung: Drag and Drop

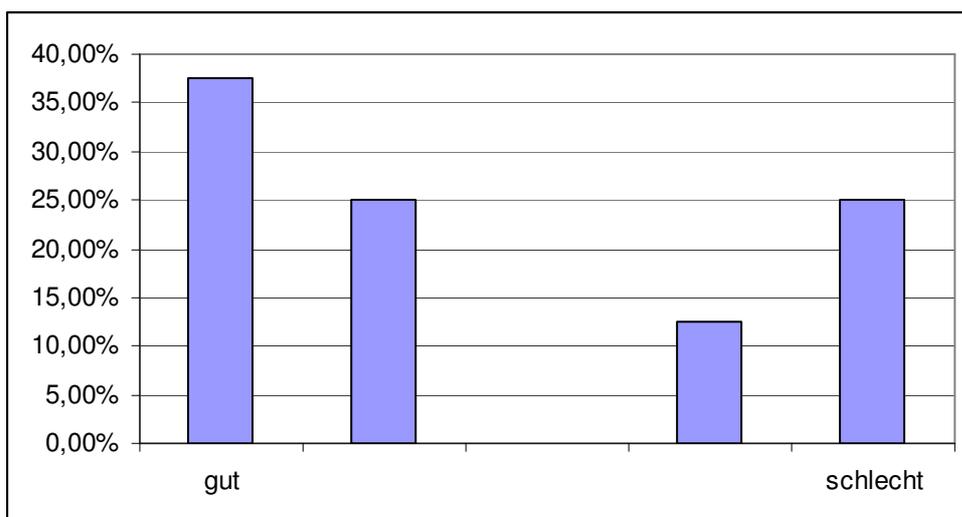


Abbildung 5 Expertenbewertung: Lückentexte

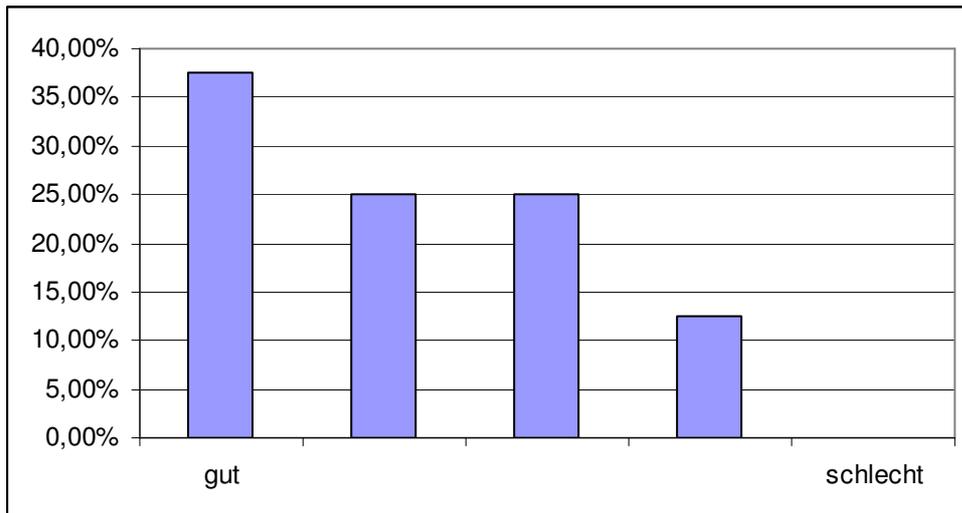


Abbildung 6 Expertenbewertung: Vorgegebene Auswahltexte wählen

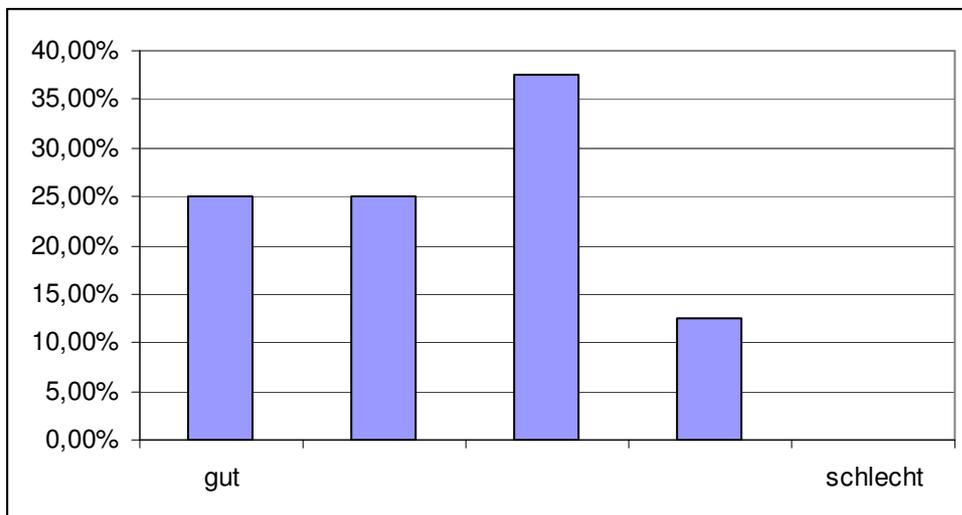


Abbildung 7 Expertenbewertung: Eigenen Text schreiben

Die obigen Abbildungen zeigen deutlich, dass fast alle technischen Methoden zur Interaktion mit dem Nutzer eine positive Wertung bekommen haben. Lediglich bei der Methode des Lückentextes (Abbildung 5), mit der ein vorgegebener Text durch eigene Beiträge vervollständigt werden soll, wurde kritischer eingeschätzt. Die Methode des Drag and Drop wurde von den Kritikern als etwas unübersichtlich eingestuft, weil die in das Ergebnisfeld hinein geschobenen Texte nicht „einrasteten“. Es entstand der Eindruck, dass die gegebene Antwort zum Teil nicht eindeutig war.

Die insgesamt positive Reaktion ließ sich auf Nachfrage auch dadurch erklären, dass gerade die Vielfalt an verschiedenen Möglichkeiten den besonderen Reiz ausmacht. Dabei wurde dann nicht unbedingt die einzelne Methode als besonders gut oder schlecht definiert.

6.1.6 Was halten Sie vom technischen Zusatz zur Reflexion?

Mit dieser Frage soll die Akzeptanz oder Notwendigkeit von Bildern, Audiodateien oder Videos zur Unterstützung der Reflexion ergründet werden. Die Meinung der Experten geht bei der Nutzung von Bildern deutlich in die Richtung Zustimmung (Abbildung 8).

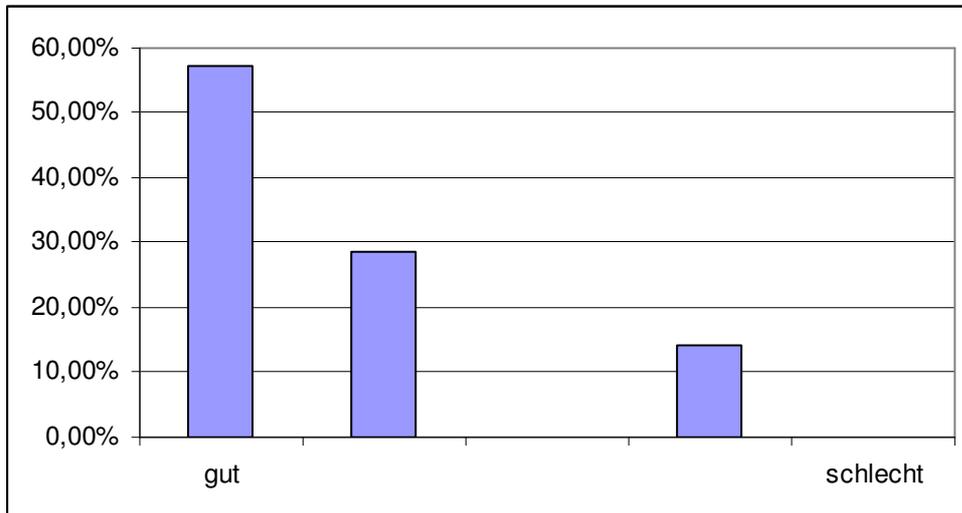


Abbildung 8 Expertenbewertung: Bilder als Zusatz in den Fragen

Diese Bewertung des Instruments ist in den drei Punkten (Audio, Video, Bild) allerdings mit ein wenig Zurückhaltung zu sehen, denn es wurde hier zum Teil beurteilt, wie gut es wäre, wenn Audio- oder Videodateien zur Verfügung stünden. Nur die wenigsten befragten Personen haben sich entsprechende Beispiele dazu angesehen. Dies liegt zum Teil daran, dass es zum Zeitpunkt der Evaluation noch sehr wenig entsprechend aufbereitetes Material gab. Ebenso war keine Audio- oder Videodatei in deutscher Sprache verfügbar. Insgesamt ist die Bewertung von Audiodateien (Abbildung 9) etwas schlechter ausgefallen.

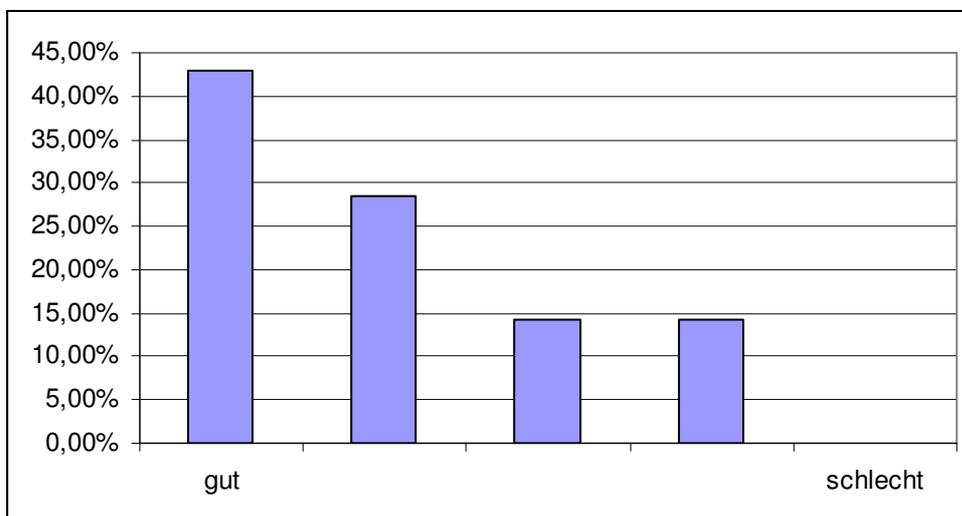


Abbildung 9 Expertenbewertung: Audio als Zusatz von Fragen

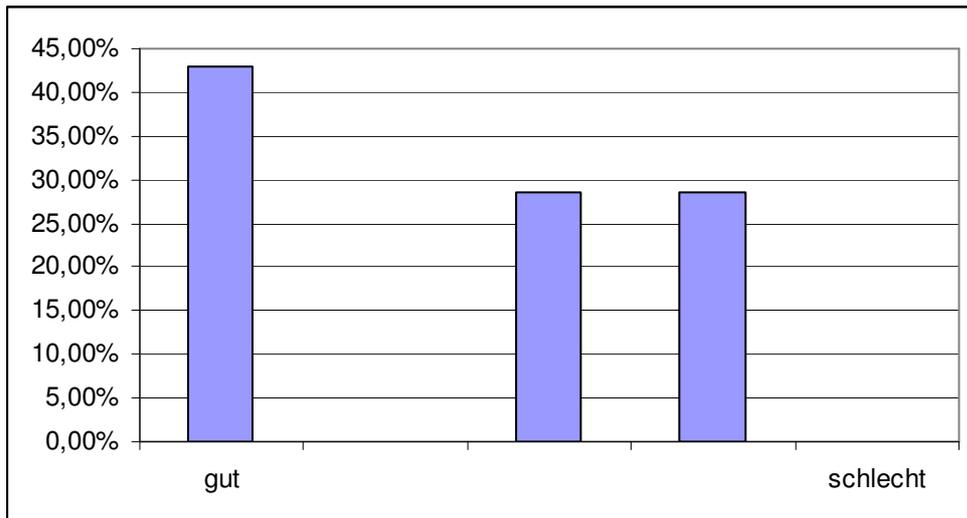


Abbildung 10 Expertenbewertung: Video als Zusatz zur Fragestellung

Videodateien scheinen auf der Grundlage dieser Expertenbefragung im Vergleich zu Bild und Audio den geringsten Sinn zu machen (Abbildung 10). Hier kam häufiger die Befürchtung zur Sprache, dass ein Video nur unterstützen kann, wenn es gut gemacht sei. Diese notwendige Qualität bei der Videoproduktion wurde jedoch bezweifelt.

6.1.7 Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?

Die Orientierung im Instrument sollte so einfach und intuitiv wie möglich erfolgen können. Hier wird eine Struktur auf Grundlage des Kreisdiagramms zur Unterscheidung zwischen den sechs möglichen Dimensionen angeboten (siehe Anlage A.6), über die der Nutzer selbst reflektieren möchte. Dieses Kreisdiagramm wurde als optisch ansprechend wahrgenommen, jedoch behinderte es teilweise den Anspruch, schneller zu arbeiten, denn die Hilfstexte und Beschriftungen im Kreis bauen sich nur langsam auf. Sie stehen auch erst dann zur Verfügung, wenn der Nutzer ein beliebiges Segment angeklickt hat. Die Sechs-Dimensionenstruktur schnitt dementsprechend etwas schlechter (Abbildung 11) ab als die vier Ebenen Aufteilung (Abbildung 12), die den zweiten Teil der Orientierung ermöglichte.

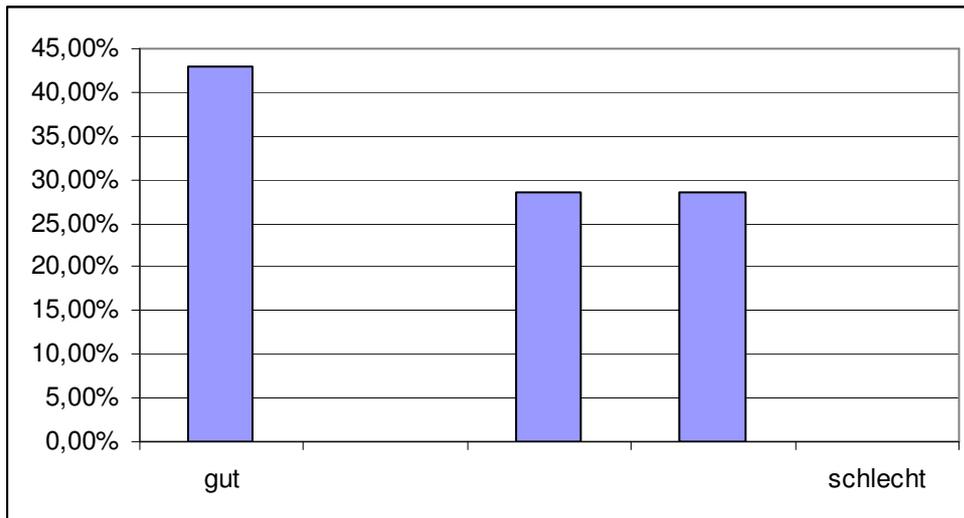


Abbildung 11 Expertenbewertung: Struktur der sechs Dimensionen

Insgesamt gesehen hat die Expertenrunde die Orientierungsstruktur begrüßt (nur knapp 30 Prozent Ablehnung) und es wurde bescheinigt, dass diese Aufteilung der komplexen Betrachtungsweise der Evaluationsbereiche und Ebenen deutlich übersichtlicher sei als bekannte „Baumstrukturen“.

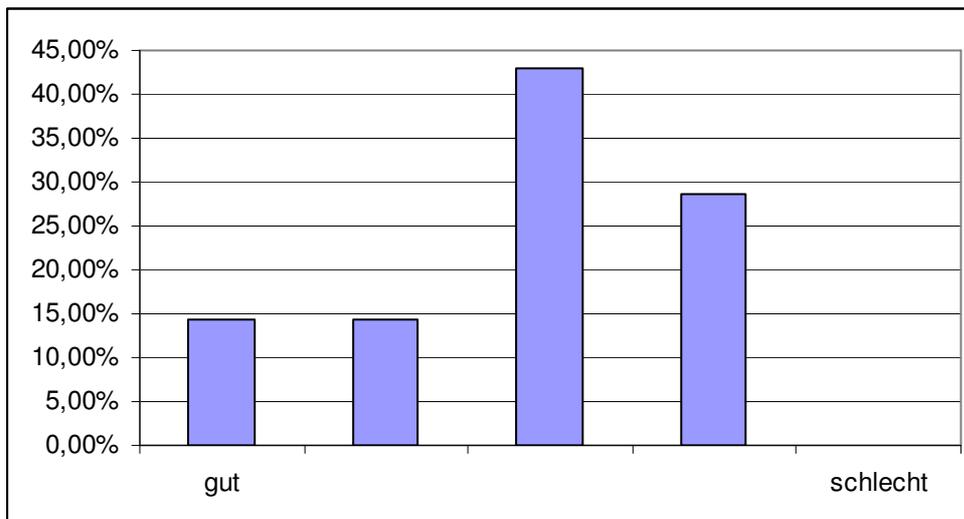


Abbildung 12 Expertenbewertung: Struktur der vier Ebenen

6.1.8 Sollte es jedem Nutzer möglich sein, eigene „Inhalte“ (Fragen) in das Instrument einzutragen?

Diese Frage stand nicht im Mittelpunkt der Evaluation, ist aber dennoch von Interesse für eine weitere Entwicklung des Instruments. Das Tool beinhaltet die Möglichkeit, dass jeder angemeldete Nutzer auch selbst Fragen einstellen kann, die dann jeder andere Nutzer auch sehen und be-

antworten kann. Nicht alle Experten haben diese Funktion auch genutzt, sodass die Beantwortung der Frage nicht nur auf die technische Funktionalität, sondern auch auf den Sinn und mögliche Gefahren eingeht.

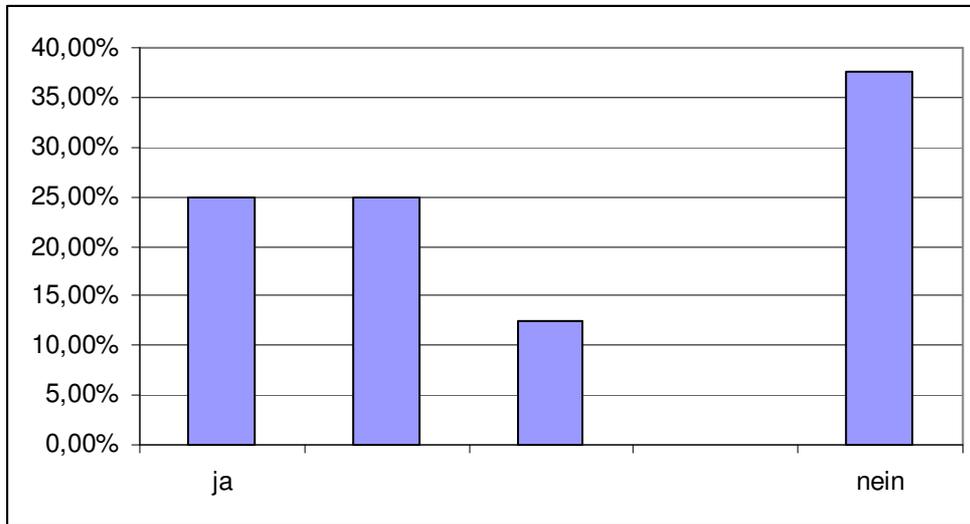


Abbildung 13 Expertenbewertung: Eigene Inhalte einstellen können?

Als Gefahr wird beispielsweise aufgeführt, dass die Qualität der Fragen leiden könnte und dass die Fragen in falsche Themengebiete einsortierbar sind.

6.2 Interpretation der Trainerinterviews

Der umfangreichste Teil der Evaluation befasst sich direkt mit der Zielgruppe dieses Selbstevaluationsinstruments. Die Trainer und Lehrer wurden mit einem Leitfragenkatalog (Anhang A.5) mit 28 Fragestellungen - auf 18 Themengebiete unterteilt - konfrontiert. Interviewt wurden neun Trainer und Trainerinnen, die direkt als Trainer, Lehrer oder Fachanleiter in der Weiterbildung tätig sind oder bis vor kurzem waren. Die Fragen entwickeln sich aus der Frage nach der Zielerreichung entsprechend der Aufgabenstellung des Reflective-Evaluation-Projektes, sowie aus der Frage nach dem Nutzwert für die Zielgruppe. Einige der Fragestellungen des Tool wurden ebenfalls durch die interviewten Experten und Leiter beantwortet. Damit ergeben sich unterschiedliche, aufgabenbezogene Sichtweisen auf gleiche Fragestellungen. Ein Abgleich soll dabei helfen, die Herangehensweise an die Problemstellung zu begründen oder zu verbessern.

Die Interpretation ist thematisch so geordnet, dass sich direkte Vergleiche mit dem Experteninterview ablesen lassen.

6.2.1 Welche Vorschläge und Wünsche haben Sie für eine Weiterentwicklung des Selbstevaluations-Instruments?

Die Antworten sollen als Stichwortliste wiedergegeben werden, aus deren Interpretation sich gemeinsame Schwerpunkte ableiten lassen:

- Mehr Inhalte auf Deutsch einstellen,
- Übersichtlichkeit und Beschreibung verbessern,
- Lesbarkeit der Fragen verbessern,
- Es muss klarer werden, was das Tool bewirken soll,
- Deutlicher auf die Pop-Up Notwendigkeit hinweisen oder diese Pop-Ups vermeiden,
- Ausbau zum Forum oder Chat zum Führen von Dialogen,
- Kleine Bibliothek zu Schlagworten wäre gut,
- Ein Administrator sollte „Schwachsinnitäten“(Trainer 4) aussortieren,
- Suggestivwirkungen in der Fragestellung vermeiden,
- Das System durch eigene Fragen wachsen lassen,
- Antworten diktieren können, statt schreiben zu müssen,
- Technische Herausforderung an den Nutzer minimieren, das schreckt nur ab,
- Technisch scheint das Tool von „Fachidioten“ für „Fachidioten“ gemacht zu sein, nicht jede (User-) Eventualität wird berücksichtigt,
- Übersicht kann durch Beschriftung der Kreissegmente verbessert werden,
- Einen redaktionellen Teil einrichten, der den Startseiten vorgeschaltet ist, dadurch entsteht ein Anreiz zur regelmäßigen Nutzung.

Das von den Experten zur Verbesserung genannte Kriterium der Auswertung und Bewertung der Antworten, spielt für die befragten Trainer kaum eine Rolle. Ihnen geht es eher um eine gute Bedienbarkeit und einen Austausch mit anderen Nutzern. Der Wunsch nach einem Chat oder anderen Kommunikationsmöglichkeiten wurde mehrfach geäußert. Allerdings wird auch von den Nutzern Wert auf eine Pflege des Systems gelegt. Ein selbstverwaltetes System ohne einen Administrator oder eine Redaktion erscheint nicht wünschenswert.

6.2.2 Meinen Sie, dass Ihnen dieses Instrument helfen kann, die Qualität Ihrer Arbeit zu verbessern?

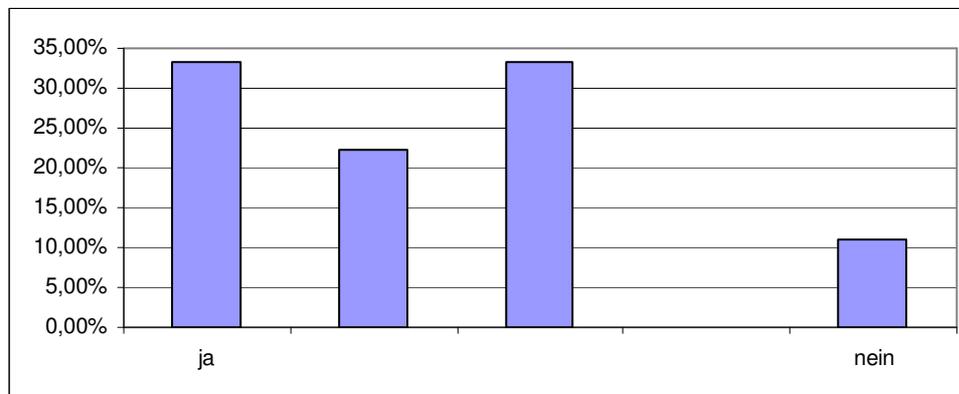


Abbildung 14 Trainerbewertung: Qualitätsverbesserung ?

- Wenn es um die notwendigen betrieblichen Fragen erweitert wird, ja.
- Nicht in allen Bereichen.
- Ich kann es mir nicht vorstellen, würde es aber auch nicht ausschließen.
- Da ich diesem Instrument gegenüber offen bin, ja.
- Ja, aber persönliche Gespräche sind diesem vorzuziehen.
- Nein, weil wir bereits bessere interne Möglichkeiten nutzen.

Die stichwortartigen Antworten der Befragten stellen ein etwas negativeres Bild dar, als die Abbildung 14 vermuten lässt. Aus den Gesprächsverläufen lässt sich das etwas besser erklären. Die vorhergehenden Fragen (siehe Anhang A.5) wurden vielfach auf der Basis der fehlenden zeitlichen Ressourcen beantwortet. In die Fragestellung der Qualitätsverbesserung durch das Instrument flossen demnach auch die Argumente ein, die sich damit beschäftigten, dass man zu wenig Zeit zur Nutzung habe.

Des Weiteren ist die Frage offensichtlich unklar gestellt, so kann jeder Befragte etwas anderes unter dem Begriff „Qualitätsverbesserung“ verstehen. Die Qualität einer BVB-Maßnahme wird vom Auftraggeber wesentlich durch die erreichten Vermittlungsquoten in Praktika oder einen Ausbildungsplatz bewertet. Die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme ließe sich aber auch anhand der erreichten Persönlichkeitsentwicklungen der Teilnehmer definieren.

Ist diese Selbstevaluation für Sie ein Teil der eigenen Weiterbildung?

Die Aussage der Antworten auf diese Frage ist besonders interessant für die Leiter von Weiterbildungseinrichtungen, denn dadurch wird kostengünstige Weiterbildung möglich. Die Mitarbeiter bewerten das vorgestellte Instrument als Teil der persönlichen Weiterbildung.

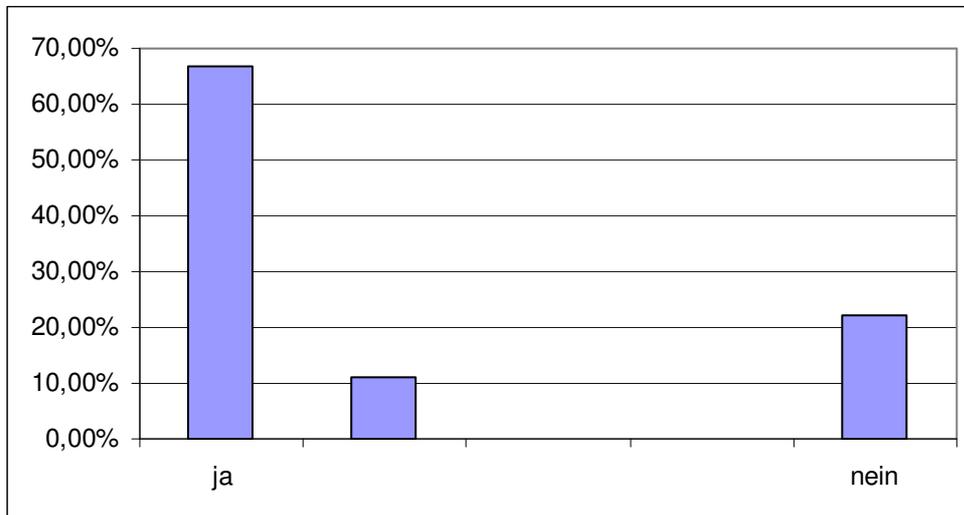


Abbildung 15 Trainerbewertung: Ist es Weiterbildung?

Sie bemängeln nur immer wieder die fehlende Zeit zur Nutzung. Mit dieser positiven Bewertung liegen sie noch vor den Experten. Auch diese haben schon deutlich dargestellt, dass dieses Instrument als Weiterbildung angesehen werden können (siehe 6.1.4).

Einige Antworten hierzu in Stichpunkten:

- Durch die Reflexion wird sich bestimmt einiges verändern,
- Intensive Beschäftigung mit der eigenen Arbeit, zum Teil aus der Metaebene heraus,
- Weiterbildung ist, Stillstand zu vermeiden und das schwimmen gegen den Strom,
- Reflexion ist Teil des beruflichen Werkzeugkastens,
- es ist nur Weiterbildung, wenn eine Auswertung erfolgt,
- durch die Beschäftigung mit dem Thema ist es Weiterbildung,
- was mit Neugierde gelernt wird ist Weiterbildung,
- dies ist keine Weiterbildung, denn Weiterbildung ist etwas, was meine Praxis verändert.

Jeder versteht unter dem Begriff der Weiterbildung etwas anderes, aber die Kernaussage der Trainer scheint zu sein, dass die aktive Reflexion über seine Arbeit mit Hilfe der Fragen dieses Instruments eine Weiterbildung ist.

6.2.3 Was halten Sie von den methodischen Reflexionsmöglichkeiten

Eine immer wiederkehrende Aussage ist, dass die Vielfalt der Möglichkeiten den besonderen Reiz darstellt. Nahezu jede der dargestellten Möglichkeiten hat ihre Befürworter gefunden. Das führt zu dem Ergebnis, dass die unterschiedlichen Trainer auch über unterschiedliche Interaktionsmöglichkeiten angesprochen werden wollen. Der eine bevorzugt die zeitoptimierte Variante des „Klickens“, der nächste möchte lieber ausführlich selber formulieren und nimmt sich die Zeit dafür. Wer nicht so gerne schreibt (Trainer 4), der bevorzugt dann auch eher mal den nicht so beliebten Lückentest (siehe Abbildung 18).

Bei der Beobachtung fiel auf, dass sich die Trainer jeweils viel Zeit für die möglichst korrekte Antwort auf diverse Fragen genommen haben. Anfängliche Verärgerung über nicht vorhandene Auswahlmöglichkeiten bei Multiple Choice-Antworten verschwand, nachdem deutlich wurde, dass ein eigener Kommentar nachgetragen werden konnte.

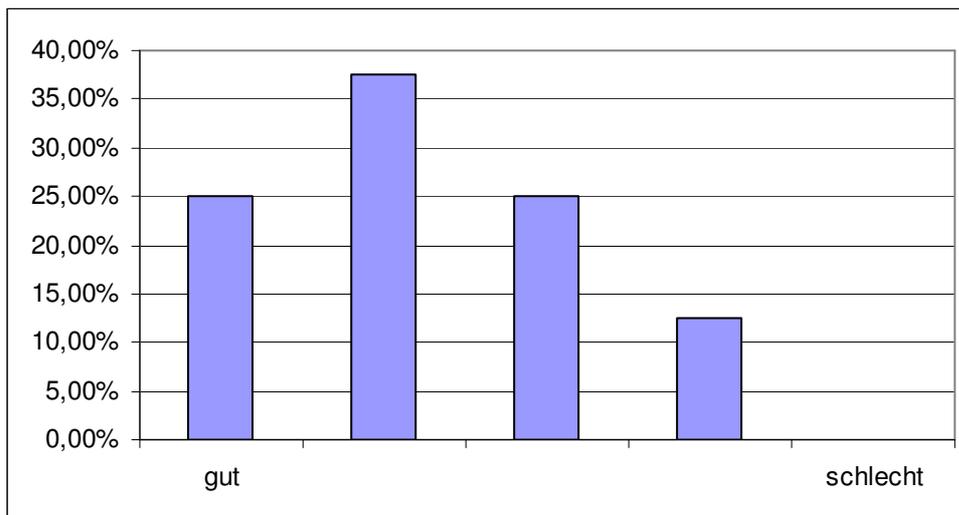


Abbildung 16 Trainerbewertung: Multiple Choice

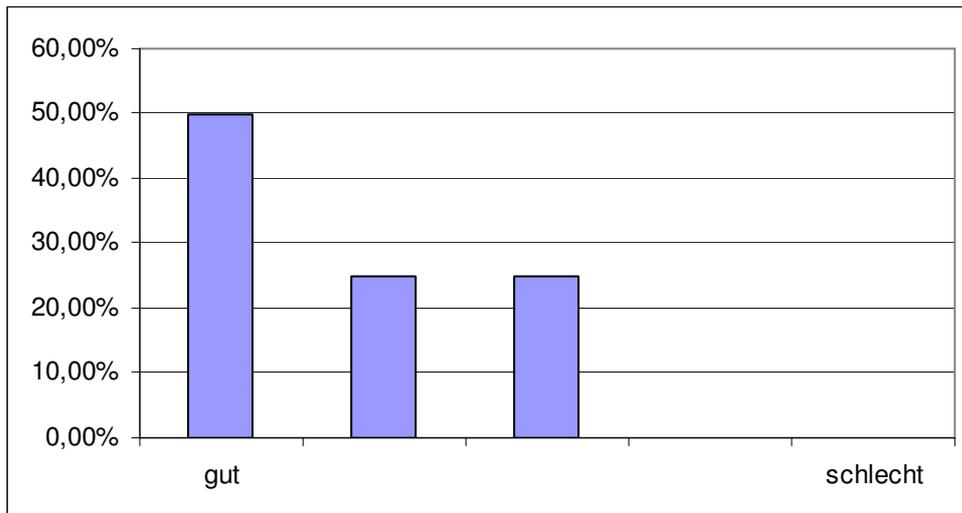


Abbildung 17 Trainerbewertung: Drag and Drop

Die Beobachtung der Trainer bei der Verwendung der Drag and Drop-Methode zeigte häufig einen erheblichen Spaß an der Aktion des Verschiebens der Textbestandteile. Trainer 3 empfand - trotz guter PC Kenntnisse - diese Drag and Drop-Methode erklärungsbedürftig und bemängelte die fehlende Bestätigung, dass der verschobene Text „richtig“ gewertet wird.

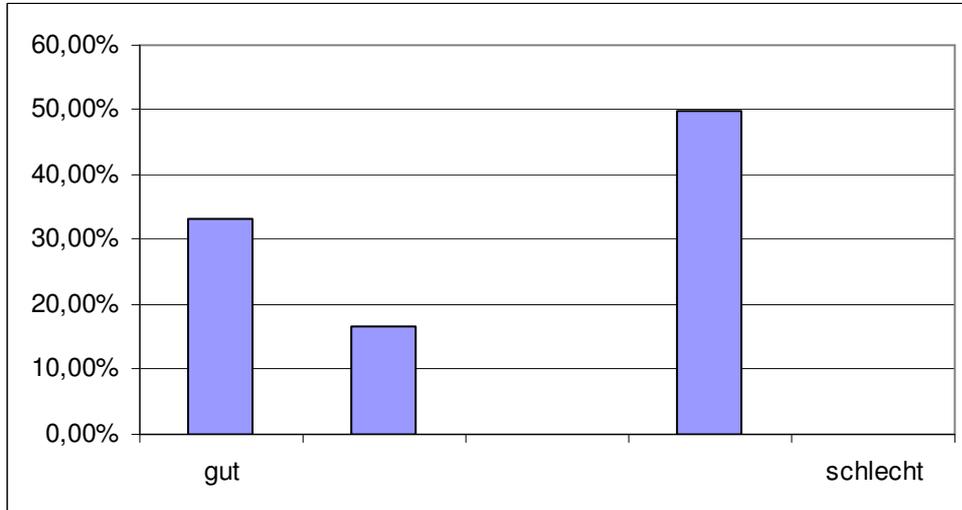


Abbildung 18 Trainerbewertung: Texte vervollständigen

Das Schreiben eigener Texte wird als die wirkungsvollste Reflexion angesehen. Dabei wird oft eingeschränkt, dass man dafür schon hoch motiviert sein und sich zu viel Zeit nehmen müsse. Besonders hohe Zustimmung genießt allerdings die Möglichkeit, vorgegebene Texte auswählen zu können (Abbildung 19).

Problematisch sehen einige Trainer die Suggestivform der Fragestellung und besonders die teilweise meinungsbildend vorgegebenen Antworten. So sind beispielsweise die Antwortmöglichkeiten zu der Frage nach den Folgen sich verändernder Arbeitsbedingungen ausschließlich negativ besetzt. Hier wurde deutlich darauf hingewiesen, dass diese Art der Beeinflussung die Motivation zur Nutzung des Instrumentes herabsetzen wird.

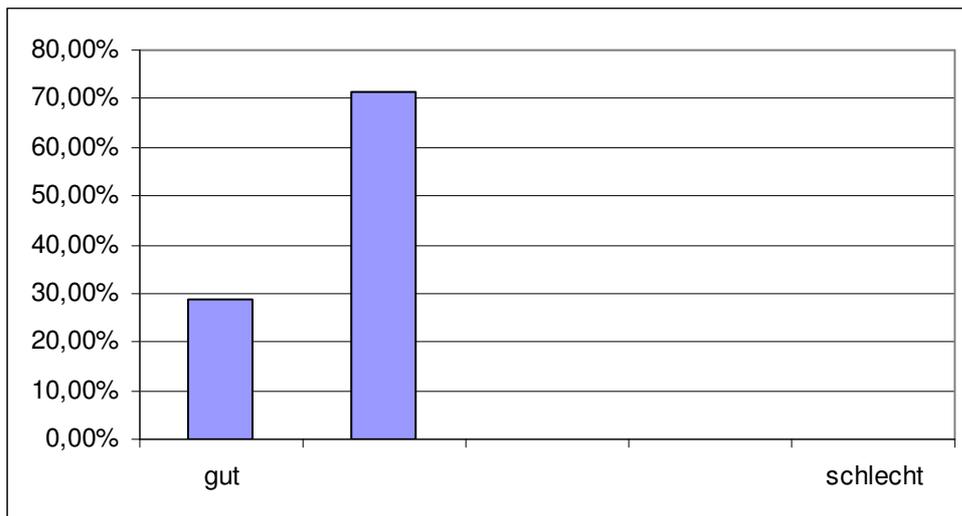


Abbildung 19 Trainerbewertung: Vorgegebene Texte auswählen

Ein Vorschlag von Trainer 7 ist, dass jede (wichtige) Fragestellung mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten ausgestattet werden sollte. Dies trifft auch das Bedürfnis von Trainer 4, denn die Auswahl, welche Fragen man sich beantworten möchte, geschieht nicht immer nur nach Dimension oder Ebene. Einige Nutzer würden sich auch nach Art der Antwortmethode die Fragen auswählen. Trainer 5 bestätigt das indirekt mit der Aussage „ich bin kein Fan von Lückentexten“. Dies kann dazu führen, dass die Fragen mit Lückentexten als Antwort einfach nicht gewählt werden.

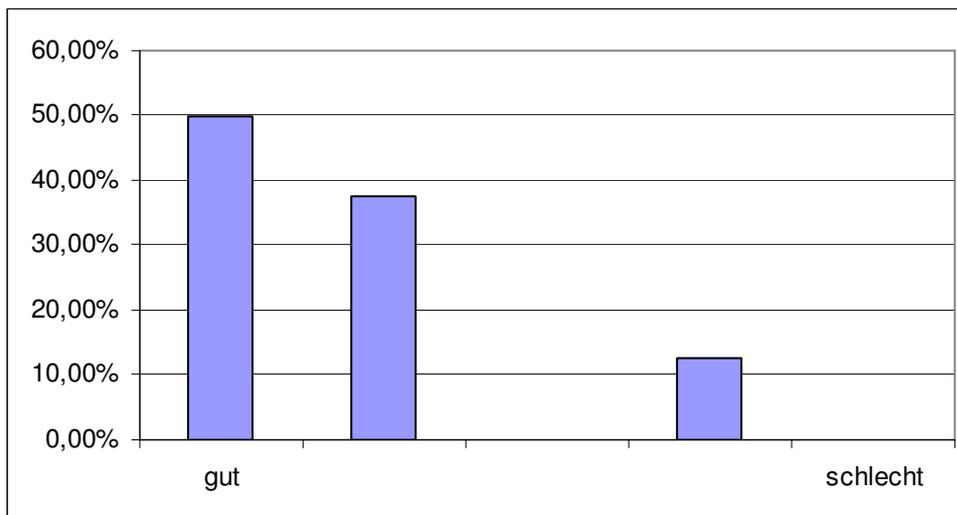


Abbildung 20 Trainerbewertung: Eigenen Text schreiben

Im Vergleich zu den Expertenmeinungen schneiden die Textauswahlmöglichkeiten bei den Trainern deutlich besser ab. Auch das Schreiben eigener Texte ist den Trainern deutlich lieber, als von den Experten erwartet (siehe Abbildung 7). Einig sind sich Trainer und Experten darin, dass Lückentexte die geringste Attraktivität für dieses Instrument aufweisen. Die Einschätzung der Experten trifft nicht besonders die Bewertung der Trainer, gerade so „beliebte“ e-learning-Testmethoden wie Multiple Choice mögen weniger Trainer als Experten.

Handlungsempfehlung:

Wenn Antwortmöglichkeiten vorgeschlagen werden sollten, diese mindestens wenig beeinflussenden Charakter aufweisen. Sie sollten sich auch umgehen lassen, indem auch ohne eine Auswahl alternativ ein eigener Text verfasst werden kann. Fragestellungen können im Rahmen einer Ebene auch mehrfach eingestellt werden und mit verschiedenen Antwortmethoden ausgestattet werden. Somit kommt man der Benutzerfreundlichkeit einen Schritt näher, ohne auf die Beantwortung wichtiger Themen verzichten zu müssen.

6.2.4 Werden Ihrer Meinung nach folgende technische Zusätze benötigt?

Diese Frage zielt auf den Einsatz von Bildern, Audiodaten und Videos in den Fragen ab. Ähnlich formuliert wurde diese Frage auch den Experten gestellt. Bei ihnen ging es jedoch darum, aus der Metaebene heraus zu beurteilen, ob solche technischen Zusätze hilfreich für dieses Instrument sein könnten. Die Trainer sollten beurteilen, ob sie solche Zusätze für ihre eigene Reflexion benötigen.

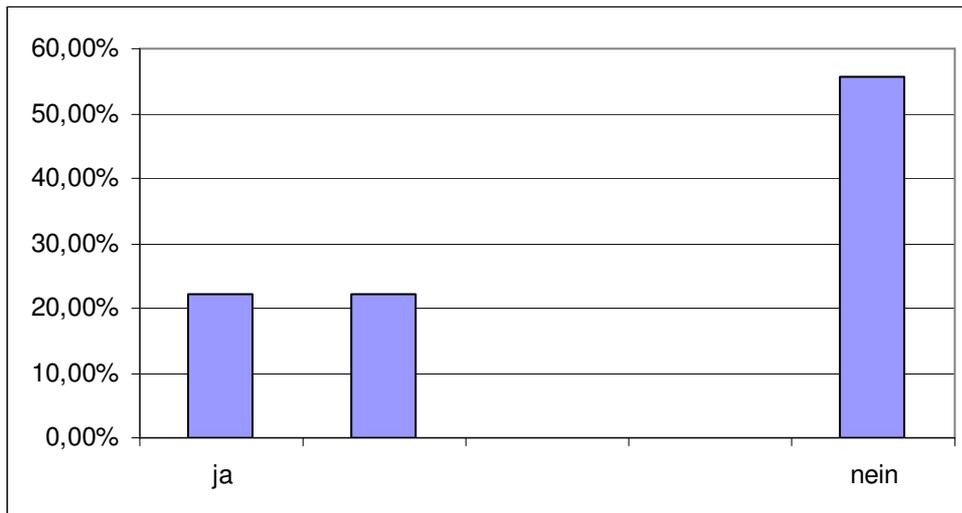


Abbildung 21 Trainerbewertung: Bilder in den Fragen?

Aus obiger Abbildung 21 geht hervor, dass die Mehrzahl der Trainer Bilder in den Fragen nicht wünschen. Aufgrund der beobachteten Reaktionen auf die Bilder scheint dies an drei Gründen zu liegen:

- Die in den Fragen gefundenen Bilder erschienen den Kandidaten unpassend zur Frage zu sein.
- Einige Bilder verdeckten durch ihre Größe Teile der Frage oder Antwortmöglichkeiten.
- Mehrfach wurde geäußert, dass Bilder eher ablenken und suggestiv wirken würden.

Wer Bilder bevorzugt, steht dem Einsatz von Audio und Video allerdings oft skeptischer gegenüber. Hervorzuheben ist, dass Audiozusätze in Summe etwas beliebter angesehen sind, als Bilder. Hier wies insbesondere Trainer 3 darauf hin, dass bei entsprechender Technik darauf geachtet werden müsse, den Benutzer auf die notwendige Einschaltung benötigter Hilfsmittel deutlich hinzuweisen. Ansonsten käme es unter Umständen zur Unzufriedenheit der Nutzer, weil die versprochenen Multimedialeinhalte nicht genutzt werden können.

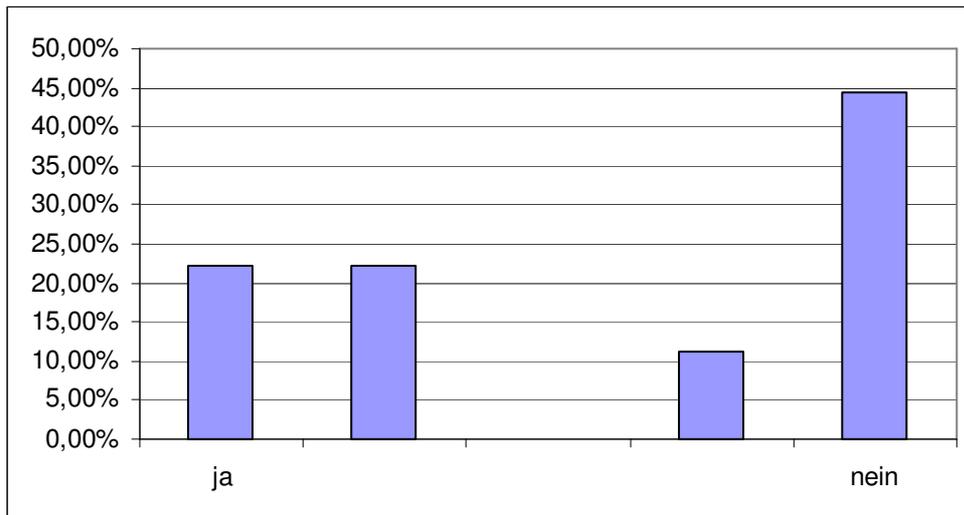


Abbildung 22 Trainerbewertung: Audiodateien einbinden?

Im Gegensatz zu den Experten, die deutlich den Einsatz von Bildern befürworten (vgl. Abbildung 8), fühlen sich die Trainer davon eher gestört. In Bewertung der Notwendigkeit von Audiodateien sprechen sich die Experten deutlich dafür, die Trainer mit Mehrheit dagegen aus (vgl. Abbildung 22 und Abschnitt 6.1.6). Aufgrund fehlender deutschsprachiger Beispiele konnte die Wirkung auf den Nutzer nicht ausreichend getestet werden. In Verbindung mit der Diskussion um fehlende Zeit für die Nutzung ist allerdings eine deutliche Vorliebe gegenüber kurzen Texten zu erkennen.

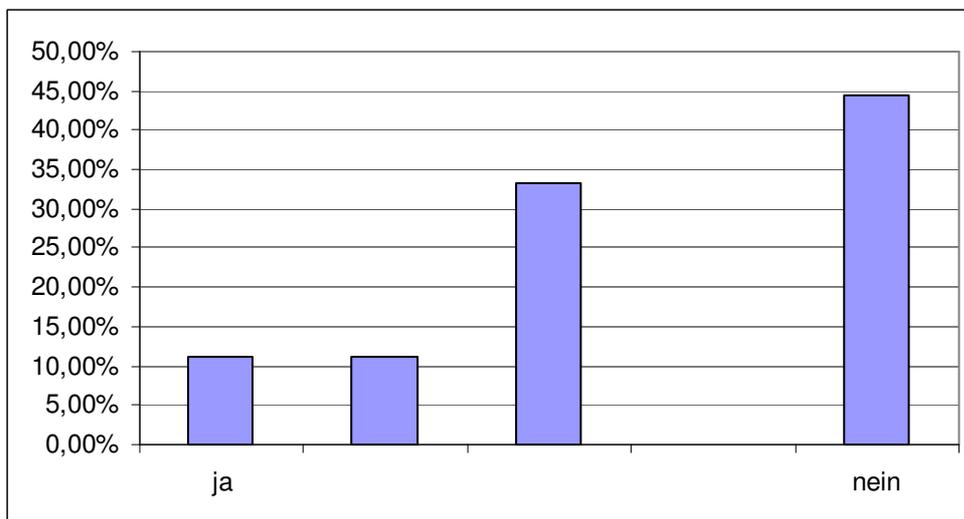


Abbildung 23 Trainerbewertung: Videos einbinden?

Videos in der Fragestellung können sich mehr als 50% der befragten Trainer vorstellen, 40 Prozent dagegen lehnen diese strikt ab. Diese ablehnende Haltung kann auf zwei Hauptgründe zurückgeführt werden:

- Videos lenken eher ab.

- Es werden keine anderen Informationen als Texte gebraucht.

Die Befürworter von Videos machen den Nutzen deutlich, indem sie darauf verweisen, dass diese gut gemacht sein müssen und eine „klasse Situation“ (Trainer 3) darstellen.

Im Vergleich zu den Experteninterviews (siehe Abbildung 10) sehen auch hier die Trainer den Einsatz kritischer. Die Vorbehalte gegenüber schlecht gemachten Videos sind bei beiden befragten Gruppen vorhanden.

6.2.5 Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?

„Die Dimensionen ergeben Sinn, nachdem man sich damit beschäftigt hat“ (Trainer 3).

Die Aufmerksamkeit wird auf der Startseite zuerst auf die vier Ebenen gelenkt, sodass die verschiedenen Dimensionen des Kreises erst nach mehrfacher Nutzung erkannt werden (Trainer 4). Dies liegt an der optischen Gestaltung und den fehlenden Erklärungen im Kreis der Dimensionen.

Insgesamt erscheint der Aufbau als „gut durchdacht“ (Trainer 5). Trainer 9 schlug zusätzlich vor, der Auswahlseite einen redaktionellen Teil beizufügen, um die Attraktivität zur Nutzung des Instruments zu steigern. Die Bedienung der Startseite sei bei der ersten Nutzung etwas schwierig, danach aber durch die Ausdifferenzierung einfacher.

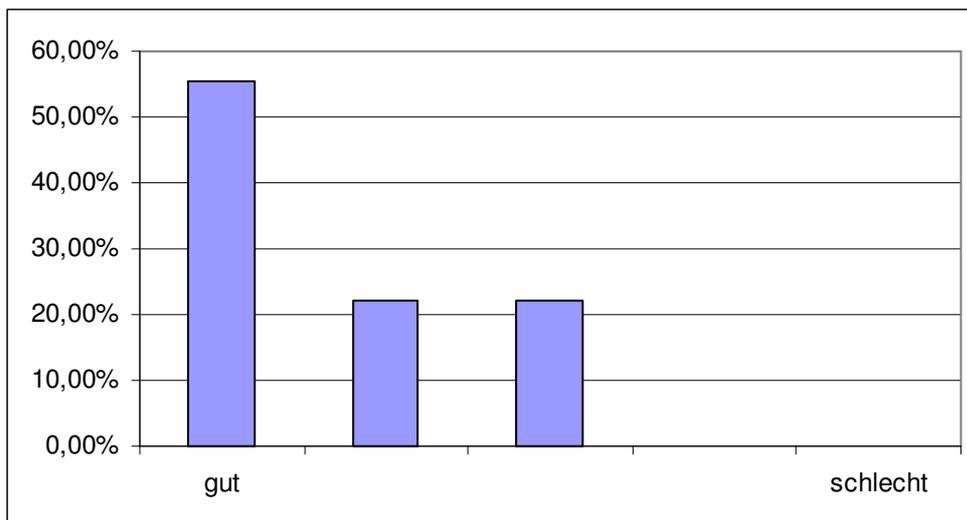


Abbildung 24 Trainerbewertung: Die sechs Dimensionen

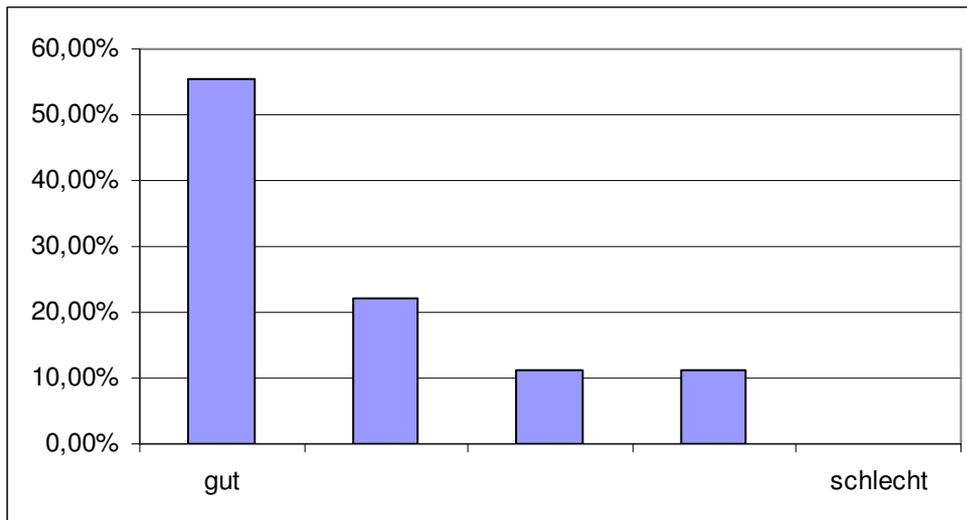


Abbildung 25 Trainerbewertung: Vier Ebenen

Die Abbildung 24 und Abbildung 25 geben klar zu erkennen, dass das Design und der Nutzwert des Aufbaus in Dimensionen und Ebenen den Anforderungen der befragten Trainer entsprechen.

6.2.6 Wollen Sie eigene „Inhalte“ (Kriterien) der Selbstevaluation in das Instrument eintragen können?

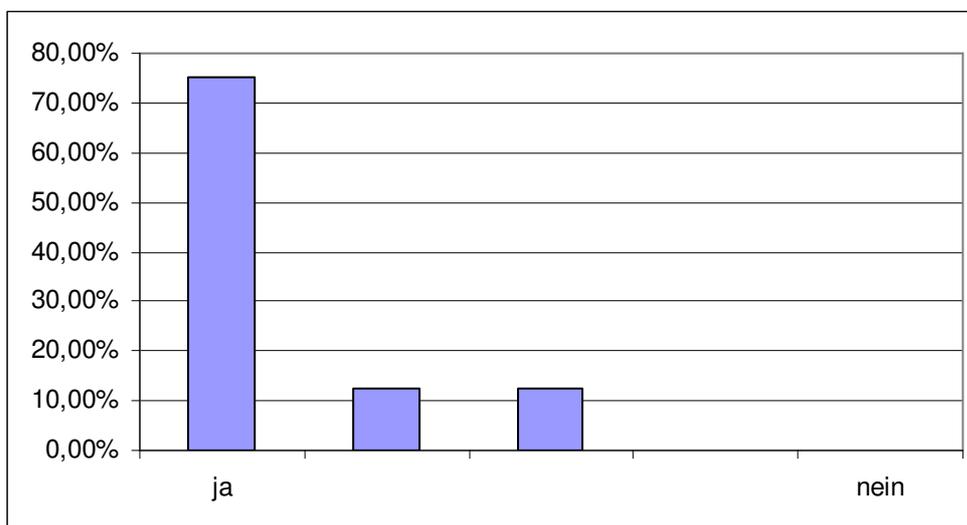


Abbildung 26 Trainerbewertung: Eigene Kriterien einstellen

Den Trainern ist die Mitgestaltung am Instrument in Form der Eingabe von eigenen Fragen sehr wichtig, denn es scheinen viele Aspekte der persönlichen Arbeitsumgebung noch zu fehlen.

Einige Meinungen dazu:

- „Das finde ich recht wichtig, dabei ist dann auch ein Moderator wichtig“.
- „Das ist schon nicht schlecht“.
- „Wenn Zeit dazu vorhanden wäre, aber die Zeit arbeite ich lieber mit meinen Teilnehmern“.
- „Find ich wichtig“.
- „Würde schon Sinn machen“.

Anhand der Antworten auf die Frage nach der Menge der zur Verfügung stehenden Information (siehe Abbildung 26) lässt sich erkennen, dass die Trainer durchaus an vielen verschiedenen Informationen interessiert sind. Dabei wird nicht vergessen, dass die Pflege der Fragen durch einen Moderator oder Administrator überwacht werden muss. Besonderes Augenmerk wurde auf solche Fragen gerichtet, die den eigenen Betrieb betreffen. Die durch zu wenige deutsche Fragen eingeschränkte Nutzbarkeit des Instruments wurde mehrfach bemängelt.

Die bei einigen Experten genannte Kritik, dass das Tool „zu mächtig“ sei und zu viele Fragen enthalte, kann durch die Aussagen der Trainer nicht bestätigt werden. Man könnte interpretieren, dass einige Themen an ihren Interessen vorbeigehen, denn die Schwerpunkte setzten die befragten Trainer auf innerbetriebliche Anpassung der Fragen. Hier entsprechen die Trainermeinungen auch denen der befragten Leiter. Eine Reflexion mit der persönlichen Arbeitssituation ist beiden Gruppen wichtig.

Handlungsempfehlung:

Das Instrument kann ohne eine externe Pflege nur Teile der Erwartungen erfüllen. Ein Moderator sollte die Qualität der Fragen und Antworten ständig überwachen und gegebenenfalls einschreiten. Meines Erachtens würde - durch die gewünschte Individualität - ohne eine Aufsicht die Qualität der Anwendung schnell sinken. Dies führt wiederum zu einem Vertrauensverlust bei den Trainern, die ihre knappe Arbeitszeit für die Reflexion benutzen. Eine Reaktion von Trainer 5 sei hier sinngemäß genannt: „Als ich die erste Frage las: magst Du Häschen? fühlte ich mich veralbert...“. Die notwendige Professionalität entscheidet sicher mit über die Akzeptanz des Mediums.

6.2.7 Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflexionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein?

Die Trainer sind sicher, dass die Nutzung eines Reflexionsinstruments in ihrer Einrichtung wichtig ist. Trainer 3 bemängelt, dass die Trainer sich aufgrund der beruflichen Stressbelastung nicht die Zeit für die Selbstreflexion nehmen. Ein betrieblich etabliertes Instrument könne da helfen, es gibt aber derzeit keines.

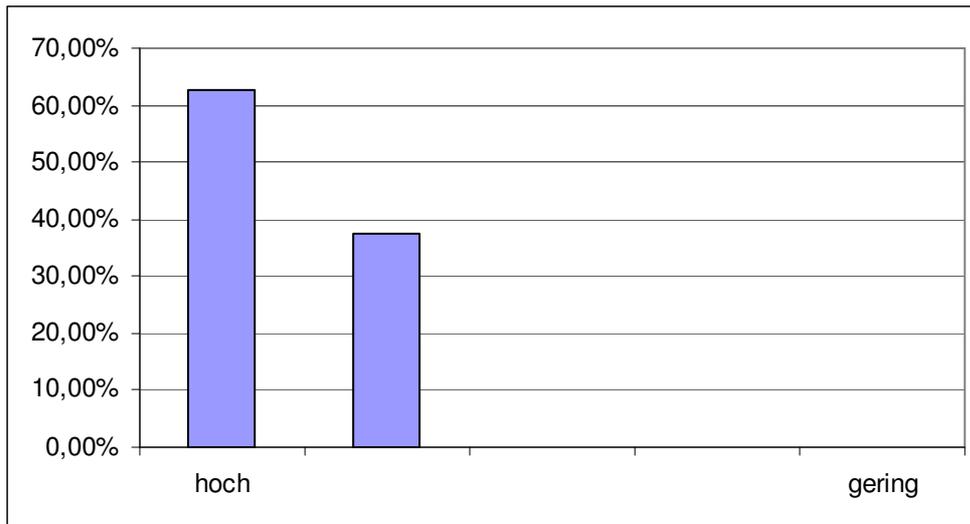


Abbildung 27 Trainerbewertung: Bedarf nach Reflexionsinstrument

Ähnlich argumentiert auch Trainer 4, wonach es wichtig ist zu reflektieren. Bei ihm stelle sich auch ein schlechtes Gewissen ein, wenn er seine Arbeitsleistung nicht reflektiert. Aufgrund des Zeitmangels bleibt diese Phase der Arbeit an sich selbst meist aus. Als Vorschlag für das Instrument wurde auch eine Kommunikationsmöglichkeit zum elektronisch unterstützten Austausch mit Kollegen genannt. Mit Hilfe von elektronischen, betriebsinternen Foren könne neben der Reflexion auch der Teamgedanke weiter gesteigert werden.

6.2.8 Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte?

Diese Frage wurde von keinem Trainer eindeutig bejaht. Die Antworten spiegeln wider, dass die Trainer sich bewusst sind, wie sie selber reflektieren könnten und dass das Instrument nur sinnvoll ist, wenn die notwendige Zeit zur Arbeit damit gegeben sei.

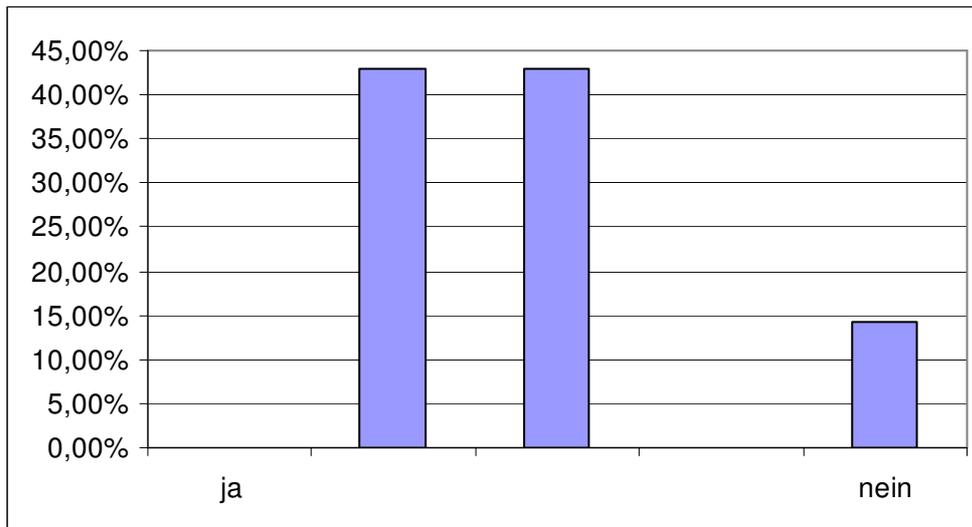


Abbildung 28 Trainerbewertung: vom Instrument betrieblich profitieren?

Trainer 3 fehlen noch Inhalte, die den eigenen Bedarf der Reflexion weiter abdecken. Auch andere Trainer nannten die Bedingung, dass die Fragen der jeweiligen, eigenen Institution gemäß angepasst werden müssten. Die Nutzung sollte mindestens von der Leitungsebene eingeführt und dann regelmäßig verpflichtend durchgeführt werden (Trainer 6). Andere Meinungen wiesen darauf hin, dass die Zeit zur Nutzung zwar zur Verfügung gestellt werden muss, eine Teilnahme aber nur sinnvoll ist, wenn die Trainer dieses freiwillig täten (Trainer 7). Erzwungene Reflexion habe keinen Wert. Als Idee wurde das Einbringen des Instruments in Teambesprechungen genannt, wo es ähnliche Wirkungen wie vorhandene Supervisionen haben könnte (Trainer 4). Die ablehnende Haltung in der Befragung kam wesentlich dadurch zustande, dass dieses Instrument dann eine innerbetrieblich vorhandene Kommunikationsstruktur (etablierte offene Unternehmenskultur) ersetzen würde. Dies wäre kontraproduktiv, sodass die eigene Institution nicht profitieren würde (Trainer 9).

6.2.9 Wie empfinden Sie die Menge der Informationen?

Die Experten hatten in der freien Diskussion die „Mächtigkeit“ (inhaltlicher Umfang) des Instruments als zu groß bezeichnet. Die Trainer sehen diesen Punkt etwas anders.

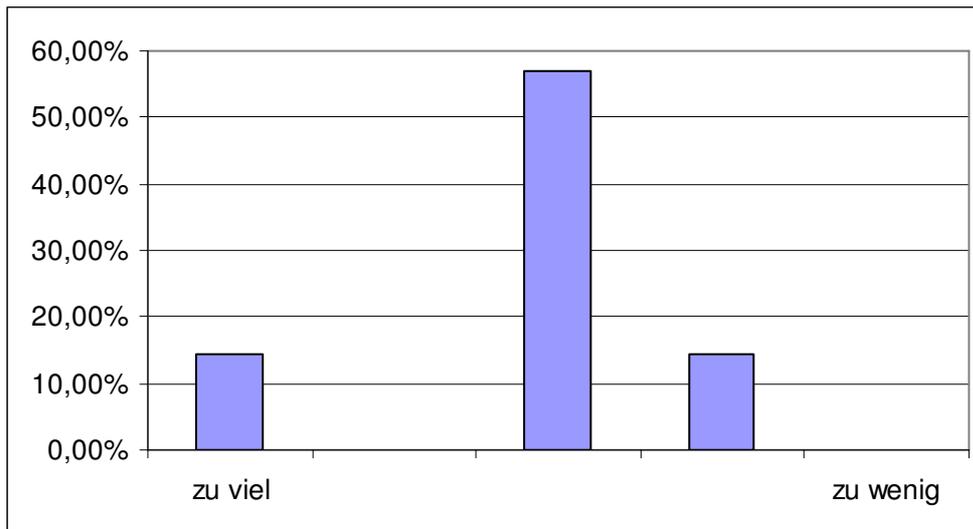


Abbildung 29 Trainerbefragung: Menge der Informationen?

Die meisten Trainer empfanden die Menge als angemessen. Trotzdem blieb der Bedarf nach Individualisierung bestehen. Trainer 7 gab zu bedenken, dass so etwas weiter wachsen müsse. Trainer 3 erwartete, dass die Informationsmenge ausreichen könne, wenn alle Dimensionen entsprechend gefüllt seien.

Bei der Bewertung dieser Antwort muss man allerdings darauf Rücksicht nehmen, dass die Trainer in der Regel mit der deutschen Sprachauswahl gestartet sind. Die weiteren Eintragungen in anderen Sprachen wurden somit nicht beachtet. Ob die Gesamtmenge an Informationen in diesem Fall anders beurteilt werden würde, bleibt aber zweifelhaft, da kaum Interesse zu bestehen schien, sich auch mit fremdsprachlichen Fragestellungen zu beschäftigen.

6.2.10 Brauchen Sie Anreize, um das Instrument regelmäßig zu verwenden?

Ein freiwillig zu nutzendes Instrument muss einen Reiz auf die Nutzergruppe auslösen, sonst wird es nicht benutzt. Die befragten Trainer kommen zu dem Schluss, dass ein Anreiz in jedem Fall notwendig ist. Für sie ist es ein Arbeitsmittel, das im täglichen Stress eher vernachlässigt werden würde. Einige meinten auch, dass sie vermutlich „zu faul“ wären, um das Instrument regelmäßig zu nutzen.

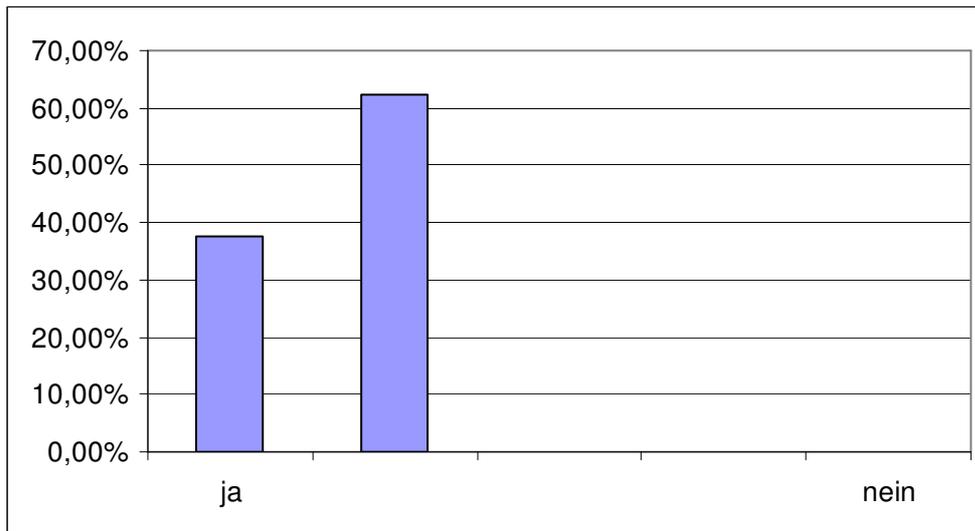


Abbildung 30 Trainerbefragung: Sind Anreize nötig?

Welche Anreize für die Trainer nötig wären, wurde in offener Form erfragt. In diesem Bereich eine Antwort zu finden, bereitete den Befragten Schwierigkeiten.

In Stichworten lässt sich folgendes Bild darstellen:

- Hinweise auf das Tool vom Chef.
- Wenn dafür explizit Zeit zur Verfügung gestellt wird.
- Verordnung durch die Betriebsleitung.
- Als Team gemeinsam damit arbeiten.
- Terminerinnerung mit Bestätigung nach Bearbeitung durch Unterschrift.
- Anerkennung als Weiterbildung.
- Durch Steigerung des eigenen Ansehens und des eigenen beruflichen Status durch die Nutzung (z.B. durch ein Zertifikat).
- Redaktionelle Inhalte mit interessanten News auf der ersten Seite.
- Austausch mit anderen Trainern ermöglichen.

Es lässt sich erkennen, dass die meisten Trainer dieses Reflexionsinstrument als Teil der eigenen Arbeitsleistung ansehen würden. Es ist damit eine berufliche Verpflichtung notwendig, um die aufgewendete Zeit dafür zu begründen. Wenn der Vorgesetzte die Zeit einräumt und die Abarbeitung anordnet, dann würde es genutzt werden. Aus Eigeninteresse die Selbstreflexion mit diesem Instrument zu starten, kommt in den Antworten nicht vor. Ich erwarte somit, dass sich kaum jemand in seiner Freizeit mit diesem Instrument befassen wird.

Allerdings scheint auch der Bedarf nach Austausch mit anderen Trainern zu bestehen, denn die Arbeit im Team und die Kommunikation mit anderen würden schon weitere Anreize bieten. Nur eine Aussage von Trainer 9 zielt in die Richtung, Neugierde als Anreiz zu verwenden. Ein redaktioneller Teil würde, laut seiner Idee, dazu führen, dass er sich häufiger einwählt und diese Nachrichten lesen möchte. Dann hätte man die Möglichkeit, das Instrument intensiver zu nutzen.

6.2.11 Wie wirkt der PC als Arbeitsmittel zur Selbstevaluation?

Die Trainer konnten sich zwischen den vier verschiedenen Antworten entscheiden:

- Störend,
- motivierend,
- hilfreich oder
- egal, mit Papier wäre das Gleiche zu erwarten.

(vgl. Anhang A.5).

Sie wurden aufgefordert, einen eigenen Kommentar dazu zu liefern.

Zwei Trainer empfanden den PC als hilfreich und motivierend, drei als hilfreich, einer nur als motivierend und drei Trainern war es gleichgültig, ob eine Reflexion über den PC oder Papierunterlagen durchgeführt wird. Niemand empfand den PC als Arbeitsmittel störend. Dies überraschte als Beobachter einiger Interviewpartner, denn einige der Trainer hatten durchaus wenig Übung im Umgang mit PC-Arbeitsumgebungen.

Die Befragung lässt den Schluss zu, dass der PC als Werkzeug für dieses Instrument geeignet ist. In Hinblick auf die Fragestellung kann aber kein besonderer Anreiz alleine durch die PC-Nutzung erzeugt werden. Hier bietet sich die Möglichkeit, den Kommunikationsbedarf, den einige Trainer im Laufe der Gespräche mehrfach geäußert haben, als Anreiz in das Instrument einzubauen. Der Vorschlag, Chat Module oder Foren zu integrieren, wurde mehrfach gemacht.

6.2.12 Allgemeiner Eindruck, Handhabung und Benutzerfreundlichkeit

Die Befragten empfanden die Hülle des Instruments, also die grafische Darstellung und Struktur der Online-Anwendung, entweder „attraktiv, einladend, übersichtlich“ oder „verwirrend, gewöhnungsbedürftig“. Die beiden Meinungen waren ungefähr zu je 50% vertreten. Niemand behauptet hingegen, dass die Hülle unangenehm ist.

Was auffällt ist, dass das Kreisdiagramm zur Wahl der Dimensionen (siehe Abbildung 33) von einigen Trainern erst nach der darunter abgebildeten Ebenenauswahl bemerkt wurde. Erste Versuche, sich nur über die Ebenen zu orientieren, führten zu keinen Ergebnissen und verwirrten die Benutzer. Zwei Gründe wurden dafür genannt:

- Die Ebenendarstellung zieht den Blick besser an als der Kreis.
- Die Ebenen sind beschriftet, der Kreis nicht.

Die Ergebnisse der Frage nach Handhabung und Benutzerfreundlichkeit werden in diesem Bericht zusammengefasst, denn während der Befragung wurde deutlich, dass die Trainer zwischen diesen beiden Begriffen nicht unterscheiden konnten.

Was nicht gut handhabbar ist, kann nicht benutzerfreundlich sein. Etwas gut Handhabbares könnte aber dennoch benutzerunfreundlich sein.

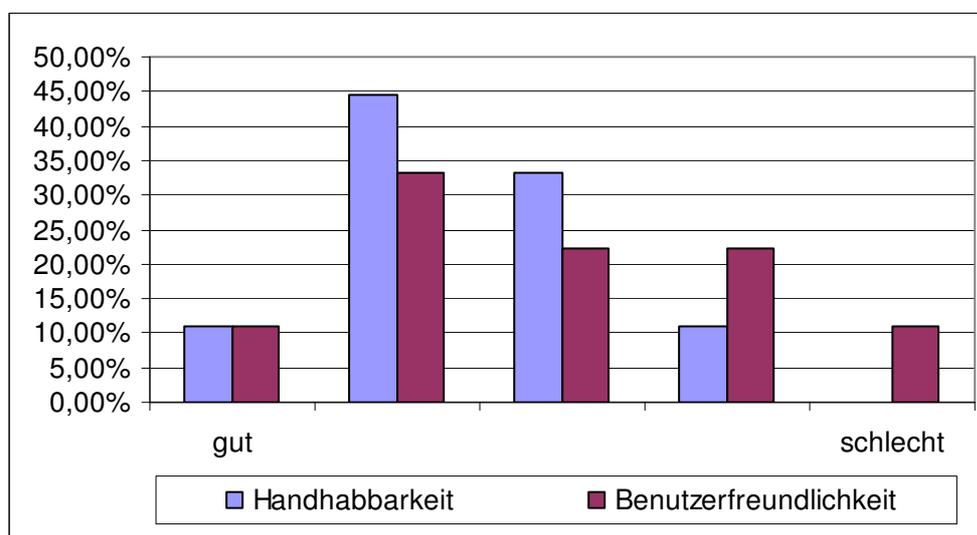


Abbildung 31 Trainerbefragung: Handhabbarkeit und Benutzerfreundlichkeit

Obgleich dieser Erklärungsbedürftigkeit der Fragestellung wird in der Antwort das Gesamtbild deutlich (Abbildung 31). Die meisten Trainer kamen demzufolge gut mit der Handhabung zurecht, fühlten sich als Benutzer aber nicht genauso gut angesprochen. Weniger als 50% sind mit der Benutzerfreundlichkeit unzufrieden, fast 90% mit der Handhabung mindestens zufrieden.

Die Benutzer äußerten sich:

- „Eine Zusammenführung der Ergebnisse, sodass man sehen kann, was schon abgearbeitet ist.“
- „Eine „Hot-Topic“-Liste, die anzeigt, welche Fragen insgesamt am häufigsten bearbeitet wurden.“

- „Bilder lenken (steuern) mich, dadurch werde ich vom Benutzer zum Benutzten.“
- „Die Methode der Antwortmöglichkeit entscheidet mehr über die Auswahl meiner Fragen, als der Inhalt der Frage.“
- „Auch als PC-Laie bin ich in der Lage, das Instrument zu bedienen.“
- „Die „Pop-Ups“ stören.“
- „Feedbacks (der Maschine) fehlen, wenn Fragen beantwortet wurden. Was passiert jetzt?“
- „Unklar bleibt bei der Ansicht der Antworten Anderer, wer das gesagt hat, wie oft welche Antwort gegeben wurde, Nachfragen nicht möglich.“
- „Unsicherheit besteht, was passiert mit meinen Antworten? Werden die Daten gespeichert?“

6.3 Interpretation der Leiterinterviews

Auf der Leitungsebene wurden drei Personen unterschiedlicher Einrichtungen befragt, die jeweils mit Trainern und Anleitern arbeiten, die sich um benachteiligte Jugendliche kümmern. Quantitativ sollten diese Bewertungen entsprechend vorsichtig gewertet werden. Sie können aber in die Betrachtung der Gesamtergebnisse mit einbezogen werden. Die Leiter als Experten für ihre Bildungsinstitution können als Verbindungsglied zwischen den Experten für Bildung und den Experten in der Bildungsarbeit (Trainer/Lehrer) betrachtet werden.

In den Gesprächen wurde sehr deutlich, dass die Leiter zwei Herausforderungen zu erfüllen haben:

- Die Anforderungen der Institution in einem meist wirtschaftlich schwierigen Bildungsmarkt zu erfüllen.
- Die Interessen ihrer Mitarbeiter vertreten.

Es fiel auf, dass die Interessen der Teilnehmer weniger diskutiert oder angesprochen wurden. Dieses mag an dem stark eingeschränkten Thema der Befragung liegen, denn es ging bei der Fragestellung im Wesentlichen um die Nutzbarkeit des Reflection-Instruments für die Trainer.

Auf die grafische Aufbereitung dieser Daten wird verzichtet, da dieses eher zu einer Überbewertung und Fehlinterpretation führen könnte. Die einzelnen Fragen, die im Zusammenhang mit den Bewertungen der Trainer und Experten stehen werden qualitativ betrachtet.

Eine Nutzung des Instruments, für eine größere Transparenz zwischen den einzelnen Trainern der eigenen Organisation können sich alle drei Leiter vorstellen. Es würde dann vornehmlich der Information und dem Erfahrungsaustausch dienen.

6.3.1 Was würden Sie am Instrument verändern wollen?

Zwei wesentliche Punkte ergeben sich hier:

- Die Verständlichkeit der Fragen und verwendeten Begriffe sollte verbessert werden.
- Die Übersichtlichkeit und einfache Benutzbarkeit sollte gesteigert werden.

Die Einschätzung der Leiter nimmt Rücksicht darauf, dass die Trainer in der Regel nur wenig (Arbeits-) Zeit für die Nutzung einer Reflexionsmethode haben und nutzen. Eine Verschiebung dieser „Arbeit“ in die Freizeit wird nicht verlangt oder erwartet. Somit muss die Arbeit mit dem Instrument schnell gehen. Das Instrument sollte leicht verständlich und zu handhaben sein. Auf eine Überfrachtung und zu viele technische Möglichkeiten (wie Audio oder Video) sollte darum verzichtet werden.

Die Verständlichkeit von Begriffen, die zur Programmführung benötigt werden (z.B. die sechs Dimensionen in der Kreisgrafik) könne mit „Mouseover-Hilfetexten“⁹ deutlich verbessert werden.

Die Formulierung der jeweiligen Fragen wurde teilweise sehr kritisch gesehen, da diese inhaltlich nicht von allen Trainern zu verstehen sind. Die Leiter sind sich bewusst, dass einige Trainer keine pädagogische Ausbildung haben und andere Definitionen verwenden als Bildungsexperten.

Im Vergleich zu den Trainerinterviews lässt sich erkennen, dass sowohl Trainer als auch Leiter einfache und deutliche Begriffe sowie technische Vereinfachung als Verbesserung des Instruments wünschen. Dies betrifft nicht nur die technische, sondern auch die inhaltliche Umsetzung der Herausforderungen.

Aus den Experteninterviews lassen sich Forderungen nach besserer Handhabbarkeit des technischen Instruments und Übersichtlichkeit ablesen. Dabei ist bemerkenswert, dass sich die Experten über technische Schwierigkeiten bei der Nutzung deutlich schneller hinweggesetzt haben als die Trainer.

⁹ Mouseover Funktionen bedeuten, dass eine Aktion auf dem Computerbildschirm ausgelöst wird, sobald der Mauszeiger über das entsprechende Symbol bewegt wird.

Weitere Anregungen der Experten, wie die Auswertung von Daten, das Ableiten von Handlungsvorschlägen, die Einbindung weiteren theoretischen Inhalts sind bei Trainern und Leitern nicht zu finden.

Handlungsvorschlag:

Das Instrument sollte dem Sprachniveau der Nutzergruppe angepasst werden, über weitere Erklärungen von Begriffen verfügen, technisch einfacher funktionieren (intuitiv) und die Fragen sollten eindeutiger zu verstehen sein. Eine Erweiterung um die Erklärung, warum das Tool angewendet wird, welche Handlungsoptionen aus der Beantwortung folgen und eine Ausdehnung des theoretischen Hintergrundes, ist scheinbar wichtiger für die akademische Betrachtung als für die Nutzer des Instruments zur Selbstevaluation.

6.3.2 Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?“

„Die Spannung auf die nächste Frage, weil die Themen so vielfältig sind“. Das Instrument kann um eigene Fragen erweitert werden. „Es fehlt nichts“ (Leiter 1). Auch ist die farbliche Gestaltung sehr ansprechend (Leiter 3).

Die optische Gestaltung wird auch von den Experten besonders hervorgehoben. Jedoch nennen die Experten hier nicht die Offenheit des Systems in Bezug auf eigene Fragestellungen. Im Gegensatz zu den Aussagen der Leiter, dass die weiteren Fragen besonders gefallen, definieren einige Experten diese Möglichkeit als nicht gewünscht (siehe 6.1.2). Die Trainer bewerten diese Möglichkeit als eindeutig positiv (siehe 6.2.6).

6.3.3 Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?

Der Aufbau des Instruments, mit der Navigation über Dimensionen und Ebenen auf der Startseite beginnend, wird als übersichtlich und leicht erfassbar bezeichnet. Eine zusätzliche Hilfe durch bessere Beschriftung des Kreises (Dimensionen, siehe Anhang A.6) wäre jedoch wünschenswert (Leiter 3). Die farbliche Gestaltung ist ansprechend und es können alle Themen auf die eigene Institution übertragen werden (Leiter 2).

Diese Wertung entspricht im Wesentlichen auch der Beurteilung durch die Experten (vgl. 6.1.7) und der Trainer, die eine durchweg positive Wertung für den Aufbau abgegeben haben (vgl. 6.2.5).

6.3.4 Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflexionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein?

Der Bedarf zur Nutzung eines Instruments zur Selbstreflexion wird von allen Leitern als hoch eingeschätzt. Insbesondere in Institutionen mit vielen Mitarbeitern (Leiter 3) ist eine Kommunikation über Instrumente untereinander wichtig. Allerdings schätzen die Leiter den zeitlichen Freiraum ihrer Mitarbeiter als zu gering ein, um regelmäßig eine Reflexion durchführen zu können.

Handlungsempfehlung:

Wenn die Wichtigkeit in der Leitungsebene erkannt und bekannt ist, dann sollte ein Reflexionsinstrument auftretende Hemmnisse wie den Zeitmangel beheben. Dies könnte auf verschiedene Arten erfolgen, von denen exemplarisch einige zu nennen sind:

- Das Instrument so gestalten, dass es innerhalb kurzer Zeit Erfolge nachweisbar liefert.
- Die Bearbeitung einfach und zügig ermöglichen.
- Einen Mehrwert für die Leitungsebene schaffen (z.B. Zufriedenheitshinweise).
- Die Nutzung des Instruments so attraktiv gestalten, dass die Trainer dieses als Freizeitbeschäftigung ansehen.

Ebenso wie die Leitungsebene schätzen auch die Trainer den Bedarf zur Nutzung eines Reflexionsinstruments in ihrer Institution als sehr hoch ein. Die fehlende Zeit ist sowohl bei Trainern als auch bei Leitern ein Hinderungsgrund. Vergleichbar, aber auf das konkret zu evaluierende Instrument bezogen, wurde diese Frage auch von den Experten beantwortet (siehe 6.1.3). Eine Qualitätssteigerung wäre demnach möglich, wenn die Trainer ausreichend Zeit zur Nutzung dieses Instrumentes bekämen.

6.3.5 Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte?

Die Leiter gehen davon aus, dass ihre Institution von der Nutzung profitieren könnte. Die Begründung liegt zum einen darin, dass es den Mitarbeitern helfen würde, sich mit anderen Trainern in ähnlichen Positionen zu vergleichen. Dieser anonyme Austausch führe dazu, zu erkennen, dass auch andere Trainer vor gleichen Problemen stehen.

Leiter 2 sagte sehr deutlich, dass eine einfache Nutzung des Tools durch die Mitarbeiter nicht ausreiche. Eine Institutionalisierung wäre notwendig, die zu einer Kommunikation miteinander führen müsse. Um das Instrument profitabel für die eigene Institution einzusetzen, wäre eine Erfassung in Gesprächen nötig, welche Themen die Mitarbeiter bewegen. Diese können dann nach der Bearbeitung im Instrument zum Thema der regelmäßigen Teambesprechungen gemacht werden.

Trainer und Leiter stimmen in der Einschätzung teilweise überein, dass eine Nutzung des Tools der Institution helfen könne, wenn dieses zu einem Thema in Besprechungen werde. Die Leiter wollen wissen, welche Themen die Trainer beschäftigen und die Trainer wünschen eine thematische Anpassung der Fragen an den eigenen Betrieb. Der über die Institution hinausgehende Teil der Fragen und die Meinungen anderer Trainer in anderen Organisationen standen für beide Gruppen bei der Beantwortung dieser Leitfrage nicht zur Diskussion.

Handlungsempfehlung:

Um der Institution den größtmöglichen Nutzen zu liefern, könnte in das Tool eine betriebliche Dimension eingefügt werden, die in gemeinsamer Arbeit durch Leitung und Mitarbeiter gepflegt wird. Die Möglichkeit des eigenen Pfades (Pathway) könnte dazu genutzt werden.

Eine Möglichkeit zur regelmäßigen Nutzung besteht, wenn die betrieblichen Individualfragen jeweils so zusammengestellt werden, dass damit die nächste Teambesprechung vorbereitet wird. Damit ständen betriebliche Themen im Vordergrund. Die reflexive Betrachtung durch Trainer und Leiter ist gegeben. Resultate können dann im gemeinsamen Meeting erarbeitet und, wenn möglich, direkt umgesetzt werden.

6.3.6 Würde Ihre Abteilung dieses Instrument nutzen wollen?

Diese Frage wurde durchgehend mit einem freundlichen „ja, aber...“ beantwortet. Jeder Leiter sieht das Tool als sinnvoll und wichtig an. Mal hindern nicht vorhandene Arbeitsplatzrechner an einer Nutzung, mal die aufzuwendende Zeit oder es passt nicht in die vorhandenen Arbeitsabläufe. Die benötigte Arbeitszeit ließe sich dem Auftraggeber (ARGE) gegenüber nicht rechtfertigen. Ohne Anleitung, Verpflichtung und gemeinsamer Besprechung bringe das Instrument nicht den erwünschten Wert.

Für diese umfassende Einbindung fehlt es an Zeit bei Leitern und Trainern.

6.4 Zusammenfassung der deutschen Ergebnisse

Die Ergebniszusammenfassung ist in Themenbereiche unterteilt und stellt die Aussagen der verschiedenen Interview-Gruppen inhaltlich dar. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Sichtweise der Nutzer (Trainer).

- Ein Reflexionsinstrument wird in den Organisationen benötigt, es kann die Qualität steigern. Das Reflective-Evaluation-Instrument erfüllt wesentliche Anforderungen dazu. Die notwendige Arbeitszeit zur Nutzung dieses Instruments (oder anderer Methoden) ist den Trainern meist nicht gegeben.
- Für die meisten Interviewpartner stellt das Instrument eine (echte) Weiterbildung für die Trainer dar.
- Das Instrument ist technisch so gelöst, dass nach einer kurzen Eingewöhnungszeit fast jeder Nutzer damit zurecht kommt. Dabei sind die technischen Probleme der Flash-Integration ein Hinderungsgrund für Mitarbeiter, die ältere Computersysteme verwenden oder keine SW-Installationen durchführen dürfen. Die Verwendung von Pop-Ups wurde meist als „lästig“ empfunden und wird von den meisten Internet Browser Einstellungen verhindert. Der Nutzer muss sich entsprechend mit seinem PC-System auskennen und Änderungen an den Einstellungen vornehmen.
- Die Unterteilung der Themengebiete in sechs Dimensionen und darunterliegende vier Ebenen wurde zumeist gelobt. Anfängliche Schwierigkeiten bei der Interpretation lassen sich auf noch fehlende Beschriftung des Auswahlkreises zurückführen. Die Orientierung im Instrument wurde durch die gewählte Strukturierung aber als gut empfunden.
- Besonders gefallen hat den meisten Trainern die Vielfalt der Aktivitäten, die der Nutzer hat. Mit Ausnahme der Textvervollständigung (Lückentexte) fand jede angebotene Methode mehrheitlich Zuspruch. Es überwiegen bei jedem Befragten aber immer bestimmte Vorlieben für nur wenige Methoden. Nicht jeder mag jede Methode gleich gerne nutzen.
- Als allgemein wichtig wurde die Möglichkeit der zusätzlichen eigenen Kommentare genannt.
- Den meisten Trainern und Leitern ist eine Kommunikation zwischen den Nutzern wichtig. Hierbei leistet die Möglichkeit des Ansehens anderer Antworten einen ersten Beitrag. Das Kommunikationsbedürfnis ist dadurch aber noch nicht ausreichend gedeckt.

- Bilder, Audiodateien und Videos sehen die Nutzer als nicht so wichtig an wie die Experten. Das kann aber daran liegen, dass zu wenig entsprechende Inhalte zum Testen vorhanden waren.
- Von der Nutzerseite wird befürwortet, dass eigene Fragen erstellt werden können und dass mehr Informationen zur Verfügung stehen sollten. Ein Moderator sollte aber unbedingt auf die notwendige Qualität von Inhalt und Darstellung achten.
- Von den Trainern wurde inhaltlich größere Klarheit bei den Fragen und den verwendeten Begriffen gewünscht. Die angebotene Menge an deutschen Fragen und Information dürfe ruhig größer sein.

Empfehlungen:

- Der Erstzugang sollte vereinfacht werden, um neue Nutzer nicht abzuschrecken.
- Die Inhalte müssen in hoher Qualität vorliegen (inhaltlich und darstellerisch).
- Die Antwortmethoden sollten vielfältig bleiben, dazu aber durchaus auch verschiedene Methoden für gleiche Fragestellungen vorhalten, um den „spielerischen“ Ansprüchen der Nutzer entgegenzukommen.
- Die Attraktivität kann durch redaktionelle Inhalte und eine Kommunikation zwischen den Nutzern weiter verbessert werden.
- Es sollte ein Argument gegen den „Zeit-Grund“ als Entschuldigung für Leiter und Trainer gefunden werden, durch das eine regelmäßige Nutzung dieses Instruments unterstützt würde (Ziel: Mehrwert schaffen).

7 Vergleich mit den Analyse-Anforderungen des Projektstarts

Zur Bewertung von Projekt- oder Prozessergebnissen sind Vergleichswerte oder Standards notwendig. In der Phase des Projektes „Reflective-Evaluation“, in der diese Evaluation durchgeführt wurde, wird der aktuelle Output untersucht. Wie weit werden die 2006 ermittelten Anforderungen (Kapitel 4.1) an das Instrument zum Zeitpunkt der Untersuchung 2007 erfüllt? Die Output-Untersuchung bewertet, ob die geplanten Wirkungen auch erreicht werden (vgl. Heidegger, 2005 S.415). Für diesen Teilbereich kann von einer summativen Evaluation gesprochen werden. Zwar hat das Ergebnis dieser Bewertung Einfluss auf die Weiterentwicklung des Instruments, was einer formativen Evaluation entspräche (vgl. Heidegger, 2005 S.416). Der in diesem Kapitel geführte Vergleich hat aber nicht das Ziel, die einmal erarbeiteten Anforderungen möglichst gut zu

erfüllen. Er zeigt lediglich auf, wie weit der gewünschte Output, aus Sicht der Trainer, erfüllt werden konnte.

Das Instrument ist für die Trainer in den Weiterbildungseinrichtungen entwickelt und bereitgestellt worden. Aus diesem Grund wird der Soll-Ist-Vergleich auch nur auf der Grundlage der Trainerbewertungen durchgeführt. Es wird ausschließlich betrachtet, inwieweit die Trainer im Mai 2007 die Erfüllung der Anforderungen aus 2006 (Bachmann, 2006) beurteilen.

7.1 Anforderungen, die erfüllt wurden

Die Forderung nach einem möglichst großen Praxisbezug wird durch das Tool zum Teil erfüllt. In der beruflichen Praxis haben die Trainer einen Bedarf an Reflexion, der nicht über andere Instrumente gedeckt wird. Die Fragestellungen in dem Reflective Instrument sind zum Teil praxisbezogen und es können individuell eigene Fragen und Denkanstöße in das Instrument eingebracht werden.

Der Wunsch, eigene Inhalte in die Selbstevaluation einzubringen, ist durch die oben genannte Möglichkeit der Einstellung von Fragen erfüllt.

Die Selbstevaluation sollte Anregung geben, wie man eine Fremdevaluation erhalten kann. Auch sollte zur Nutzung von Bewertungsinstrumenten angeregt werden. Dieser Bedarf besteht weiterhin. Die Trainer gaben an, dass ein Anreiz zur Nutzung des Tools notwendig wäre. Dieser Anreiz könne durch das Instrument selber geschaffen werden, wenn das Instrument beispielsweise auch eine Kommunikationsplattform wäre.

Auch die Möglichkeit, einen Anreiz durch die Ausfertigung eines Zertifikates nach Bearbeitung der Fragen zu erhalten, wurde genannt. Die meisten Anreize werden jedoch von außen erwartet. Hier spielt die vermeintlich nicht vorhandene Zeit zur Nutzung eine große Rolle. Der Chef könne durch Anweisung und Bereitstellung von Zeit dafür fördernd wirken. Eine weitere Motivation wäre die Bearbeitung der Themen gemeinsam in einem Team.

Das Tool soll flexibel sein. Die größte Flexibilität des Instruments wurde in der Mannigfaltigkeit der Antwortmöglichkeiten gesehen. Die Fülle verschiedener Reaktionsmöglichkeiten (Checkbox, Radiobutton, Text,...), als Antwortmethoden auf die Reflexionsfragen, wurde durchweg befürwortet. Jeder Trainer konnte so seine individuellen Vorlieben erfüllt sehen. Die inhaltliche Flexibilität ist durch die Vielfalt der Dimensionen, Ebenen und eigenen Fragestellungen gegeben.

Mit Hilfe eines Selbstreflexions-Instrumentes sollten auch Möglichkeiten weiterer Qualifikationen aufgezeigt werden. Dieses ist aus Sicht der befragten Trainer dadurch erfüllt worden, dass

das Tool selber als Weiterbildungsmaßnahme anerkannt wird. Die Beschäftigung mit seinem eigenen Verhalten und der Spiegelung an den Antworten anderer Teilnehmer an dieser Reflexion wird entsprechend hoch angesehen. Die befragte Expertengruppe (siehe Kapitel 6.1.4) vertritt in diesem Punkt eine differenziertere Meinung.

Schon während der Analyse hat sich gezeigt, dass es Bedenken gegen technische Lösungen gibt. Es wurde gefordert, dass die Entwickler eines Instruments die technischen Gegebenheiten der Nutzer beachten. Hier kann die fertige Lösung die Trainer durchaus überzeugen, denn niemand empfand den PC als störendes Werkzeug zur Evaluation. Das erstaunt zum Teil, da einige Trainer in ihrem beruflichen Umfeld nur selten einen PC nutzen. Lediglich die anfänglichen Schwierigkeiten bis zur ersten Nutzung des e-Tools wurden bemängelt. Diese beruhten auf der notwendigen Flash-Software¹⁰ Installation und der Erfordernis, dem Internet Browser die Verwendung von Pop-Ups¹¹ zu erlauben. Bei den folgenden Zugriffen auf das Reflective Instrument traten diese Probleme nicht mehr in den Vordergrund.

Dass die Software einfach und übersichtlich sein müsse, ist und war den Trainern sehr wichtig. Hier erhielten die integrierte Navigation und die Übersichtlichkeit gute Noten. Lediglich die ersten Versuche, mit dem Instrument zu arbeiten, bedingten eine Eingewöhnung und vereinzelt auch Hilfestellungen durch Einweisung. Keiner der beobachteten Trainer ließ sich deswegen von der Nutzung des Instruments abhalten.

Wie schon erwähnt, wurde die Menge des deutschen Inhalts zum Zeitpunkt der Bewertung als zu gering angesehen. Die begutachteten Fragen trafen aber meist das Interesse der Trainer, so dass ich davon ausgehe, dass die inhaltlichen Erwartungen aus der Analysephase bereits zum Teil erfüllt sind.

7.2 Anforderungen die nicht erfüllt wurden

Die Trainer wollten gerne das Feedback ihrer Schulungsteilnehmer in die Selbstevaluation einfließen lassen. Das Instrument bietet hierzu keine direkte Möglichkeit an. Lediglich das Erstellen eigener Fragen zu diesem Thema ist möglich. Dem Bedarf einer Auswertung und womöglich eines Rankings der eigenen Fähigkeiten aufgrund von Fremdbeurteilung und Fragenbeantwor-

¹⁰ Flash ist eine häufig im Internet verwendete Software zur Darstellung von Bildern, Präsentationen oder Videos. Diese Software ist auf modernen PC Betriebssystem Installationen meist vorhanden. Sie kann aber auch nachträglich leicht über das Internet installiert werden.

¹¹ Pop-Ups werden Internet Browser Funktionen genannt, die ein zusätzliches Darstellungsfenster (Window) des gleichen Darstellungsprogramms (Browser) anzeigen. Da diese Fenster sehr häufig von Werbetexten verwendet und daher meist lästig sind, sind die meisten Internet Browser in Deutschland so konfiguriert, dass Pop-Ups verhindert werden.

tung ist nicht nachgekommen worden. Dieser Wunsch entspricht eher dem Bedarf der Leitungsebene als der Praktiker.

Das Instrument sollte dem Trainer Feedback in Form von Anerkennung aussprechen können. Dieser Wunsch ist nicht realisiert worden. Hierzu müsste es, um inhaltliches Feedback zu ermöglichen, falsche und richtige Antworten auf die gestellten Fragen geben. Ein Feedback in der Form „vielen Dank für Ihre Antworten“ wäre einfach realisierbar. Technisch gesehen, die Bedienung des elektronischen Instruments betreffend, wird von den Trainern auch weiterhin ein Feedback gewünscht. Es ist dem Nutzer nicht immer klar, welchen nächsten Arbeitsschritt das Programm erwartet.

Kooperation zwischen Trainern wird nicht gefördert. Eine direkte Anregung, mit anderen Nutzern dieses Tools gemeinsam zu arbeiten, wird nicht gesehen. Dies liegt auch daran, dass es keine echte Kommunikation zwischen den einzelnen Personen gibt. Diese Kommunikation wurde von den Trainern laut der Analyse 2006 gewünscht und wird auch heute noch vermisst. Den fehlenden Austausch könnte man, laut Trainerantworten, durch elektronische Medien wie Chat oder e-Foren ermöglichen.

Informationen über die Methoden des Lehrens und Lernens zu erhalten, hatten sich die Trainer in der Analysephase gewünscht. Ob diese Punkte erfüllt werden konnten, bleibt auf Grundlage der Untersuchung in Deutschland unklar, da sich die Testpersonen nur mit wenigen Fragen inhaltlich auseinandergesetzt haben. Die Weiterentwicklung des Online Tools verspricht hier zumindest, dass relevante Inhalte aus dem Internet über direkte Verknüpfungen aus den verschiedenen Dimensionen der Selbstevaluation erreicht werden können.

Der Bereich Kommunikation ist für die befragten Personen unzufriedenstellend gelöst worden. Aus der Analyse wissen wir, dass eine Reflexion durch den Vergleich zwischen Individuen (oder Institutionen) erwartet wird. Auch die Integration einer „Meckerbox“ wurde nur unzureichend gelöst. Es ist lediglich eine allgemeine Form der Bewertung der gestellten Fragen möglich. Ein Feedback an den „Betreiber“ des Reflective Instruments ist den Trainern nicht möglich.

Den Teilnehmern ist eine Kommunikation mit anderen Teilnehmern lediglich einseitig, durch das anonyme Lesen der Antworten anderer, möglich. Kommunikation zwischen verschiedenen Institutionen wird überhaupt nicht unterstützt, denn eine Zuordnung der Antworten zu bestimmten Bildungseinrichtungen ist unmöglich.

Eines der wichtigsten Gegenargumente, ein Instrument zur Selbstevaluation zu nutzen, war und ist die fehlende Arbeitszeit für diese Reflexion. Auch andere Methoden der Reflexion unterbleiben laut Aussage der Trainer oft, weil dafür im Tagesgeschäft keine Zeit bleibt. Die Forderung der Trainer und auch der Leiter, das Tool so zu gestalten, dass es möglichst wenig Zeit benötigt,

konnte aus Sicht der Befragten nicht erfüllt werden. Eine schnelle Nutzung zwischendurch oder integriert in den Arbeitsalltag widerspräche auch der Grundidee einer Selbstreflexion. Zur Arbeit an sich selbst wird ausreichend Zeit zum Nachdenken gebraucht.

7.3 Fazit des Soll – Ist Vergleichs

Wesentliche Forderungen aus der Analysephase konnten durch das Instrument erfüllt werden. Die Wünsche der Trainer, während der Evaluation des Instruments im Mai 2007, entsprachen auch weitgehend den Anforderungen, die aus der Analyse 2006 hervorgegangen sind.

Einige Wünsche konnten aufgrund der Anforderungen an Evaluationsinstrumente nicht erfüllt werden. Selbstevaluation unter Zwang kann nur unzureichende Ergebnisse liefern.

Die Einsicht, dass Qualitätsmanagement in der beruflichen Weiterbildung notwendig ist, wird häufig erst durch die jeweiligen Auftraggeber erzeugt. Im Falle der Weiterbildung von Langzeitarbeitslosen in Deutschland ist der Nachweis von Qualitätsmanagement gegenüber dem Auftraggeber (ARGE oder BA) verpflichtend. Das Reflective-Evaluation-Instrument hat nicht den Rang eines entsprechenden Systems und wird somit „nur“ als zusätzliche Arbeit bewertet. Die Zeit, die den Trainern zur Reflexion zur Verfügung gestellt wird, tendiert „gegen null“. Die wirtschaftliche Notwendigkeit, mit möglichst wenig Personal möglichst viele Teilnehmer zu versorgen, spricht gegen die Arbeit an der persönlichen Qualität.

Da es ebenfalls ein Ziel von Selbstevaluation ist, die eigenen Ziele und die Ziele von Evaluation zu hinterfragen, um sich und die Situation zu verbessern (vgl. Heidegger, 2005 S.414), müsste genau hiermit begonnen werden.

Neben der fehlenden Zeit für die Nutzung des Instruments fehlt es den Trainern zusätzlich an einer adäquaten Möglichkeit zur Kommunikation. Wäre das Instrument dazu in der Lage, einen echten Austausch zwischen Personen ähnlicher Aufgabenstellungen zu ermöglichen, dann wäre der persönliche Nutzen größer. Die für das Reflektieren einzusetzende Zeit würde dann einen entsprechend höheren Ertrag für den Nutzer bringen. Vielleicht ließe sich dadurch erreichen, dass die Trainer diese Arbeit an der eigenen Persönlichkeit, als Teil ihrer Freizeitgestaltung verstehen.

Die technische Realisierung des e-Instruments mittels Online-Medien, steht einer Nutzung, auch in der privaten Umgebung, nicht entgegen. Ein einfacher Zugriff über das Internet ist heute fast überall möglich.

Inhaltliche Aspekte des Instruments konnten zum Zeitpunkt der Evaluation in Deutschland nur unzureichend getestet werden. Viele Fragen in den meisten Dimensionen waren nicht in Deutsch verfügbar. Die Bereitschaft der deutschsprachigen Trainer, sich mit englischen oder anderssprachigen Fragen zu befassen, war nicht vorhanden.

8 Vergleich der europäischen Evaluationen

In sechs europäischen Staaten wurden erste Evaluationen des Reflective-Evaluation-Instruments fast zeitgleich durchgeführt. Der Zeitraum lag jeweils zwischen Mai 2007 und Juni 2007. Die einzelnen Bewertungen hatten das einheitliche Ziel, die Resultate der gemeinsamen Projektarbeit in den jeweiligen Staaten zu bewerten. Es bestand jedoch keine ausreichende Einigung über die zu stellenden Fragen, die zu befragenden Personen und die Untersuchungsmethode. Den Projektpartnern wurde zwar eine als Vorschlag gedachte Vorlage der Fragestellung zugesandt, diese jedoch kaum genutzt. Die Vorlage entsprach im Wesentlichen den für die vorliegende Arbeit verwendeten Fragen an die Trainer in der Weiterbildung.

Die Untersuchungsergebnisse wurden während des fünften Projektmeetings im Juni 2007 in Wales (Großbritannien / GB) vorgestellt und in englischer Sprache als bewertete Zusammenfassung verteilt. Die englischsprachigen Versionen wurden zur besseren Auswertung ins Deutsche übersetzt. Es kam auf den Sinninhalt der einzelnen Aussagen an, nicht auf eine wörtliche Übersetzung.

Ein reliabler Vergleich ist durch die vielfältigen Fehlerquellen dieser europäischen Daten nur eingeschränkt möglich. Ob in den einzelnen Untersuchungsgebieten auch valide untersucht wurde, was mit der deutschen Evaluation erfragt wurde, ist ungewiss. Trotzdem bringt die Gegenüberstellung der Ergebnisse interessante Aussagen hervor.

- Jede Evaluation hat sich eigene Schwerpunkte für die Befragung gesetzt, sodass einige Ergebnisse nicht miteinander vergleichbar sind.
- Es wurden unterschiedliche Erhebungsmethoden verwendet.
- Es wurden zum Teil unterschiedliche Zielgruppen interviewt.
- Nur in Deutschland liegt der Schwerpunkt der Befragung auf der Wirkung des Instrumentes auf die Trainer.

Die deutsche Evaluation hatte das Ziel, den Nutzen und die Benutzbarkeit des Reflective Tools für die Trainer in der Weiterbildung zu ergründen. Ein Abgleich zwischen den deutschen Anforderungen an das Instrument mit den erreichten Resultaten sollte möglich werden.

Die Zielgruppe war fest vorgegeben. Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig bei den Trainern. Zur Gesamtbilddarstellung und um den Nutzen für Institutionen der Weiterbildung zu evaluieren (Anhang A.5), wurden als zweite Gruppe Leiter von Weiterbildungseinrichtungen befragt (Anhang A.4). Den kritischen Blick der Experten konnten die Interviews mit Experten für Pädagogik und Weiterbildung einbringen (Anhang A.3).

Für die britische Untersuchung gestaltete sich der Schwerpunkt der Evaluation etwas anders. Hier wurden vorwiegend zukünftige Lehrer der Erwachsenenbildung befragt. Diesen Studenten wurde der Auftrag gegeben, sich mit den Fragen - den Anregungen zur Reflexion - dieses e-Tools zu beschäftigen. Die Zusammenfassung der Auswertung an der University of Glamorgan/Wales (GB), Pontypridd, liegt in der deutschen Fassung als Anhang A.7 bei.

Die Bewertung der Rumänischen Projektpartner erfolgte aufgrund der Befragung von 30 Trainern der beruflichen Weiterbildung, Leitern von Bildungseinrichtungen und Consultern im Bereich beruflicher Bildung. Ein Teil der 150 Teilnehmer an den Präsentationen zur Vorstellung dieses Tools wurden in persönlichen Gesprächen befragt. Diese Untersuchung fand im Rahmen einer Messe statt. Die Kandidaten konnten das Reflective Instrument dort ausprobieren. Die befragten Experten konnten das Tool ohne Instruktion selber austesten und wurden anschließend interviewt.

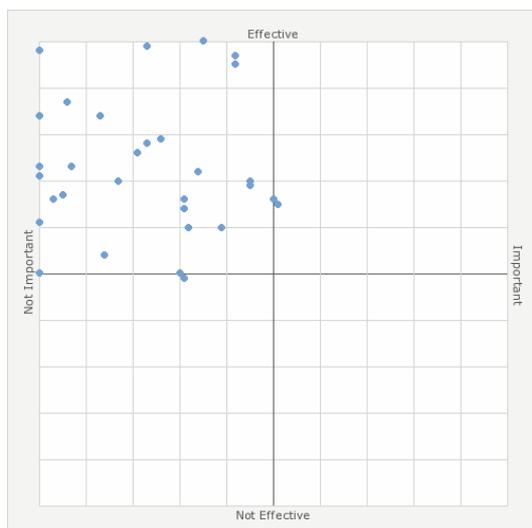


Abbildung 32 Beispiel des rumänischen Analyseinstruments zur Frage nach der Attraktivität des Instruments

Die Auswertung erfolgte gestützt durch ein Vier-Quadranten Analyse Instrument (siehe Abbildung 32). Die Übersetzung der Zusammenfassung dieser Untersuchungsergebnisse finden sich in Anhang A.8.

Die Projektgruppe aus Dänemark hat die Evaluation direkt in Institutionen der Weiterbildung durchgeführt. Die Testkandidaten hatten allerdings wenig Zeit, sich mit den Interviewern auseinanderzusetzen. Es wurden zehn Thesen vorgegeben, zu denen frei geantwortet werden konnte. Die deutsche Übersetzung diese Beurteilung ist in Anhang A.9 zu finden.

In Portugal konnte die Evaluation bis zum Reflective-Projekt-Meeting in Wales nur zum Teil durchgeführt werden. Bis dahin wurden nur die Praktiker, die direkt im Training arbeiten, befragt. Leiter und Stakeholder sollen zu einem späteren Zeitpunkt in die Evaluation einbezogen werden. Die deutsche Version der Zusammenfassung ist als Anhang A.10 beigefügt. Auch die portugiesische Bewertung ergab ein positives Gesamturteil.

Die Untersuchung in Griechenland basiert auf der Befragung von den Trainern und Leitern von Bildungsinstitutionen, die auch schon während der Analysephase befragt wurden. Über einen Zeitraum von drei Wochen wurde in drei einzelnen Teilen evaluiert. Nach der Zusendung der Internetadresse des Online-Tools zuzüglich weiteren Informationsmaterials wurde den Testpersonen das Tool in einem Meeting präsentiert. Zehn Tage danach sind entweder telefonische Ergebnisbefragungen erfolgt oder die Befragten haben sich schriftlich geäußert. Im Anhang A.11 ist die übersetzte Zusammenfassung der griechischen Evaluation zu finden.

8.1 Gegenüberstellungen

Die Gegenüberstellung der europäischen Untersuchungsergebnisse erfolgt, wie oben beschrieben, auf Grundlage der Berichte des fünften Projektmeetings Ende Juni 2007 in Wales. Zur vergleichenden Analyse wurden die Ergebnisse thematisch geordnet und die Resultate einander gegenübergestellt. Durch diese Art der interpretierenden Auswertung wird es möglich, die länderbezogenen Bewertungen des Tools zu vergleichen. Es ist auch möglich, die Schwerpunkte der einzelnen Projektpartner dieses Projekts zu erkennen. Jeder Partner hat zum Lösungsdesign des Reflective Instruments seine eigene Sichtweise, seine individuelle Interpretation der Zielgruppe und seine eigenen Themengebiete bei den Fragen einbringen können.

8.1.1 Kann das Reflective-Evaluation-Tool die Anforderungen erfüllen?

Diese Frage impliziert eine persönliche Erwartungshaltung der Interviewten. Was stellt sich jeder Einzelne in seiner Arbeitssituation als geeignete Selbstreflexion vor? Wie kann interpretiert werden, ob das untersuchte Instrument diese Anforderungen erfüllen kann?

Die folgenden Aussagen der unterschiedlichen Länder lassen sich aus den Analysen extrahieren:

- Deutschland: im Wesentlichen lassen sich die Anforderungen mit dem Tool erfüllen.
- Dänemark: Das Reflexions-Instrument kann mit seinen neuen Bereichen und Einführungen in die Evaluation eine weitere Ergänzung zu existierenden Methoden sein. Die Teilnehmer betonten, dass das Instrument neue (weitere) Dimensionen in der Evaluation aufzeigt.
- Griechenland: Nach Meinung der Leiter und Manager ist das Tool wichtig, gut gemacht, gut durchdacht und für ihre Zwecke einsetzbar. Die Trainer hatten geteilte Ansichten zwischen „ja, das Tool ist geeignet“ und „nein“. Es wurde von den Trainern die Frage gestellt, wofür die Antworten benutzt werden sollen und welche Schritte aus den Antworten folgen würden. Das Interesse der griechischen Nutzergruppe wurde mit dem Tool jedoch nicht geweckt.
- Großbritannien: Es sei das erste Mal, dass ein Tool zur Reflexion angeboten wird, statt immer zu lehren, wie zu arbeiten sein soll. Diese Antwort der Studenten bezog sich scheinbar nicht nur auf das Instrument, sondern auch auf die eigene Ausbildung zu Trainern in der Weiterbildung.
- Rumänien: Das Tool motiviert zur Reflexion. Einige Fragen sind jedoch geschlossen gestellt und verhindern somit die eigentliche Reflexion. Andere Fragen sind wissensbasiert und wirken eher wie ein Test auf die Trainer. Die Bildungsinstitution werde vom Tool nicht profitieren können, da nur die Einzelperson davon profitieren könne.
- Portugal: Das Tool kann eine große Hilfe für die Selbstreflexion sein. Um die eigene Praxis und Leistung zu verbessern und dadurch die Qualität der Arbeit zu steigern, erscheint es geeignet. Alle Befragten sagten, dass alle relevanten Aspekte zur Selbstreflexion in dem Tool enthalten sind.

Würde ein Marketinginstitut die Beurteilung des Instrumentes zu Werbezwecken durchführen, könnte nach dieser Frage die Untersuchung beendet werden. Die gegebenen Antworten lassen europaweite Zustimmung erkennen. Dieses Instrument scheint den Bedarf zu decken und ein gu-

tes Werkzeug der täglichen Arbeit zu sein. Vorhandene Defizite anderer Lernmethoden (GB) werden sogar umgangen.

8.1.2 Aussagen zur eingesetzten Technik

Für das Instrument ist ein elektronisches Online-Medium, das Internet, eingesetzt. Durch dieses Medium ist die technische Verfügbarkeit europaweit möglich. Die Internet- und World-Wide-Web-Protokolle sind standardisiert und einheitlich nutzbar. Durch den Einsatz dieser Standards wäre es also möglich, das Instrument auf nahezu jedem, an das Internet angeschlossenen Computer, zu nutzen. Die Verwendung von Zusatzfunktionen bei der Programmierung des e-Tools verbessert die Nutzerfreundlichkeit und erweitert die multimedialen Möglichkeiten der Reflexionsanregung.

Wurde ein guter Mittelweg zwischen technischer Verfügbarkeit und Nutzerfreundlichkeit gefunden?

- Deutschland: Die Einbindung von Flash-Technologien und Pop-Ups in den Programmablauf werden teilweise als lästig empfunden.
- Dänemark: Das Tool ist technisch einfach zu bedienen. Es wurden jedoch weniger Schritte (Mausklicks) zum Ziel gewünscht. Auch seien bessere Grafiken, qualitativ und themenbezogener eingesetzt, wünschenswert.
- Griechenland: Es wurde die technische Lösung als technologiegetrieben wahrgenommen. Dadurch könnten Nutzer von der Nutzung abgeschreckt werden. Auch besteht bei den griechischen Kandidaten eine Befürchtung bezüglich der erhobenen Daten. Das notwendige Login und die Registrierung könnte nach Ansicht der Interviewten einige Nutzer ängstigen.
- Großbritannien: Hier stand der Inhalt der Fragen im Fokus der gesamten Untersuchung, dadurch fiel den Kandidaten die Bedienung der Fragenbeantwortung besonders auf. Der automatische Rücksprung zur Startmaske des Instruments, nach der Beantwortung einer Frage, störte dabei den Arbeitsrhythmus.
- Rumänien: Es sind Computerkenntnisse notwendig, um das Tool effektiv zu nutzen. Viele ältere rumänische Trainier haben jedoch nur geringe IT-Kompetenzen. Dieses führe möglicherweise zu einer Behinderung bei der Nutzung des Reflective Instrument. Bei dieser Bewertung in Rumänien standen Lehrer an öffentlichen Schulen im Fokus.

Aus der Portugiesischen Evaluation lassen sich keine Anmerkungen zur Technik gewinnen.

Außer aus den Rumänischen Kommentaren lässt sich nicht ablesen, dass das Instrument durch die Technik wesentlich behindert würde. Die positiven Rückmeldungen bezüglich Bedienerfreundlichkeit aus anderen Untersuchungsfragen lassen vermuten, dass die meisten technischen Einschränkungen nach einer Eingewöhnungszeit in den Hintergrund der Beurteilung rücken. Insgesamt wird der Eindruck gewonnen, dass die eingesetzte Technik den Selbstreflexionsprozess unterstützt, ohne sich dabei in den Vordergrund zu stellen. Wodurch in einigen Ländern eine Angst vor IT-Lösungen entsteht, ließe sich nur mutmaßen. Griechen und Rumänen haben hier die stärksten Vorbehalte bekundet.

8.1.3 Navigation durch das Instrument

Eng mit der Interpretation der Fragen nach der technischen Realisierung werden die Fragen nach der Navigation beantwortet. Navigationsmöglichkeiten haben durch die gewünschte Strukturgebung immer einen hohen Einfluss auf die Benutzerfreundlichkeit. Ist der Nutzer zufrieden, dann besteht eine hohe Chance, dass er das Instrument auch regelmäßig nutzt. Aus den Evaluationsberichten der Dänen und Griechen lassen sich keine Aussagen zur Navigation herauslesen.

- Deutschland: Gute Navigation über die „Torten-Grafik“ und deren Unterteilung in die zweite Level-Ebene. Eine aussagekräftigere Beschriftung wäre jedoch hilfreich. Nach einer Einarbeitungszeit wurden die Struktur und deren Organisation gelobt.
- Großbritannien: Einfache Navigation, aber die Level (Ebenen) sind zum Teil verwirrend. An anderer Stelle wurde die scheinbar falsche Zuordnung der Fragen zu den einzelnen Ebenen kritisiert. Wenn die Fragen hinter einer Ebenen-Navigation nicht mit der Ebenen-Überschrift zusammen zu passen scheinen, dann stellt sich eine gewisse Verwirrung ein.
- Rumänien: Die Benutzerfreundlichkeit sei grundsätzlich gut, aber die Navigation zwischen den einzelnen Dimensionen ist gewöhnungsbedürftig. Unterhalb der Dimension empfinden die Trainer die Level als störend. Ihnen würde es ausreichen, wenn die jeweilige Frage den Bereich aussagekräftig beschreibt.
- Portugal: Die sechs Dimensionen und die zugehörigen Level passen zum Ziel des Tools. Es wurden in der portugiesischen Evaluation keine Aussagen zur Benutzerfreundlichkeit durch die Navigation gemacht. Die theoretische Bewertung, ob Ziel und Weg in Einklang gebracht wurden, scheint im Vordergrund gestanden zu haben.

Übereinstimmend ergeben die deutschen, britischen und rumänischen Beurteilungen, dass die Aufteilung in die sechs Dimensionen positiv ist. Allerdings wird die darunter liegende Ebene als eher hinderlich empfunden. Im Zusammenhang mit anderen Bewertungen der verschiedenen Länderevaluationen kann hieraus interpretiert werden, dass die Level (Ebenen) Aufteilung nicht schlüssig erklärt ist. Eine Verteilung der Reflexionsthemen zwischen Individuum, Team, Institution und Gesellschaft scheint schwerer zu erklären zu sein, als die Aufteilung zwischen den sechs Dimensionen. Zusätzlich werden einige Fragen des Tools als den Ebenen falsch zugeordnet betrachtet. Wenn der Administrator aber schon falsch ordnet, wie soll sich dann der Nutzer richtig zurecht finden?

8.1.4 Inhalt und Anzahl der Fragestellungen

Ob ein Arbeitsmittel eingesetzt wird oder nicht, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Ein wesentlicher Faktor dieses Selbstreflexionsinstruments sind die Fragen, die zum Reflektieren anregen sollen. Der Inhalt der Fragen wurde insbesondere in der britischen Untersuchung in den Mittelpunkt gerückt.

- Deutschland: Deutlicher ausdrücken und klarer formulieren, war eine der Kernaussagen der befragten Trainer. Insbesondere missverständliche Formulierungen störten und vermittelten den Eindruck, dass die Experten sich nicht der gleichen Fachsprache bedienen wie die Trainer. Es wird zusätzlich eine hohe Qualität der Fragen erwartet, dazu zählt auch, dass möglichst keine Suggestivfragen genutzt werden.
- Dänemark: Die große Vielfalt der Bereiche (Dimensionen und Ebenen) wurde besonders hervorgehoben. Die Fülle ist hilfreich, kann aber durch das Übermaß der Perspektiven und Themen die Klarheit des Instruments gefährden. Der Fokus und die Zielsetzung der einzelnen Fragen könne verbessert werden. Die im Tool verwendeten Fragen können für eine Strategieplanung zur Qualitätssicherung an Schulen eher nicht eingesetzt werden. Hier zeigt sich, dass in Dänemark, zumindest zum Teil, mit einer anderen Zielgruppe gearbeitet wurde als in Deutschland.
- Griechenland: Die verwendete „Sprache“ ist nicht immer nutzergerecht. Die Fragen wurden nicht immer vollständig verstanden. Dadurch geht das Tool an der Nutzergruppe vorbei. Es enthält auch Inhalte, die an der Realität der Trainer vorbei gehen und damit sinkt die Motivation zur Befassung mit den Fragen eher.

- Großbritannien: Die spaßigen Fragen wurden besonders gemocht, vor allem, wenn sie nichts mit Faktenwissen zu tun haben. Einige der Fragen seien sehr gut, aber es gibt nicht genug „schöne“ Fragen (mitreißende Fragen). Insgesamt sind zu viele Fragen enthalten. Die Vielfalt der Themenbereiche ist hingegen gut und bietet ausreichend Auswahlmöglichkeiten. Einige Fragen haben wenig Beziehung zur eigentlichen Thematik des jeweiligen Levels, dem sie zugeordnet sind. Auch gibt es zu viele wissensbasierte Fragen, so dass es wie ein Quiz wirkt, aber dadurch zu wenig zur Reflexion anregt.
- Rumänien: Einige Fragen sollten umformuliert oder komplett gelöscht werden. Wiederholungen der Frageformen sind jedoch kein Problem. Einige Fragen sind vieldeutig oder irrelevant für den Trainer. Viele der Befragten bemängelten allerdings nichts an den Fragen und waren damit offensichtlich zufrieden. Positiv anzumerken ist die Vielfalt der Fragen und Anregungen.
- Aus Portugal gab es wenig inhaltliche Rückmeldung zu den Fragen. Sich wiederholende Fragen sollten nach deren Beurteilung allerdings vermieden werden. Insbesondere die Zuordnung der Fragen zu den thematisch richtigen Bereichen (Level/Ebenen) müsste verbessert werden. Einige Level enthielten zu viele Fragen und würden dadurch unübersichtlich.

Die Evaluation dieses Punktes ergab in drei Staaten deutlich, dass die Fragen nicht in der Fachsprache der Nutzer formuliert sind. Die Sprache der Experten, die mit Hilfe qualitativ hochwertiger Fragen die Reflexion der Nutzer anregen wollen, wird häufig nicht verstanden. Zumindest haben die Reflexionsteilnehmer oft den Eindruck, die Frage nicht zu verstehen. Daneben erwarten die Nutzer auch, dass die Themen der Fragen den richtigen Ebenen zugeordnet werden. Bei der angebotenen Vielfalt herrscht Uneinigkeit. Zum Einen sind zu viele Fragen vorhanden, zum Anderen wird gerade diese Vielfalt begrüßt. Unklar ist auch die Meinung, ob sich Fragestellungen oder Inhalte wiederholen dürften. In Rumänien wurde dies unkritisch gesehen, in Portugal hingegen wird gewünscht, dieses zu vermeiden.

Für die dänischen und die britischen Teilnehmer sind zu viele Fragen in das Instrument eingearbeitet, was einerseits der Fülle der Reflexionsmöglichkeiten zugute kommt, aber auch als unangenehm empfunden wurde.

8.1.5 Multimedia und Antwortmöglichkeiten

Die Fragen werden in unterschiedlichster Form dem Nutzer übermittelt. Bilder, Audio und Video werden einzeln oder gemischt mit Text als Beschreibung von Reflexionssituationen eingesetzt. Auch bei der Beantwortung der Fragen stehen dem Reflektierenden verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

- Deutschland: Besonders gefallen hat den meisten Trainern die Vielfalt der Aktivitäten, die der Nutzer hat. Mit Ausnahme der Textvervollständigung (Lückentexte) fand jede angebotene Antwortmethode mehrheitlich Zuspruch. Es überwiegen bei jedem Befragten aber immer bestimmte Vorlieben für jeweils wenige Methoden, nicht jeder mag jede Methode gleich gerne nutzen. Bilder, Audiodateien und Videos sehen die Nutzer als nicht so wichtig an wie die befragten Experten. Das kann aber daran liegen, dass während der Testphase noch zu wenig entsprechende Inhalte enthalten waren.
Eigene Kommentare zu den Antworten eingeben zu können, ist den Trainern wichtig.
- Großbritannien: Die dem Nutzer gegebene Freiheit, was er als Antwortaktivitäten nutzen möchte, wurde positiv bewertet. Wünschenswert wäre, wenn schon vor der Auswahl einer Frage erkennbar wäre, ob es sich um eine Fragestellung mit Bildern, Videos oder Audios handelt.
- Rumänien: Die vielfältige Art der Fragendarstellung (Antwortmöglichkeiten) wird geschätzt. Es scheint so, als ob jeder seine bevorzugten Antwortmöglichkeiten finden könne. Es besteht allerdings Uneinigkeit über die Brauchbarkeit von IT-Systemen zur Selbstreflexion. Einige mögen den Austausch von Information und Wissen über IT-Systeme, andere nicht.
- Portugal: Durch die Multimediainhalte wird das Tool noch ansprechender. Durch die Möglichkeit, den Antworten eigene Kommentare (Texte) hinzuzufügen wird es möglich, mit Anderen über den eigenen Beruf zu reflektieren.

Aus Dänemark und Griechenland lagen keine Ergebnisse zu diesem Themenbereich vor. Es ist aus den anderen Ergebnissen ablesbar, und aus den deutschen Untersuchungen heraus zu bestätigen, dass die Trainer individuelle Vorlieben für bestimmte Antwortaktivitäten entwickeln. Der Vorschlag einiger deutscher Interviewkandidaten, jede Frage mit verschiedenen Antwortaktivitäten auszustatten, könnte, laut diesem Vergleich, auch für die Trainer in Großbritannien und Rumänien hilfreich sein. Gemeint ist hier, auf eine Frage alternativ mit Drag and Drop, eigenem

Text, Radio-Buttons oder auch Multiple-Choice-Antworten arbeiten zu können. Die Wahl sollte beim reflektierenden Trainer und nicht beim Autor der Fragestellung liegen. Über die Brauchbarkeit von Multimedialinhalten zur Reflexion sagen die vorliegenden europäischen Evaluationen noch nichts aus.

8.1.6 Kommunikation

In den einzelnen Evaluationsphasen wurde deutlich, dass für die Zielgruppe eine Selbstreflexion immer auch etwas mit Kommunikation zu tun hat. Das Reflective-Evaluation-Instrument enthält nur eine sehr eingeschränkte Kommunikationsebene. Lediglich das Ansehen der anonymisierten Antworten anderer Benutzer des Instruments kann die eigene Sichtweise erweitern.

- Deutschland: Den Trainern und auch der Leitungsebene sind eine Kommunikation zwischen Trainern und auch zwischen Trainer und Leiter sehr wichtig. Dieser Kommunikationsbedarf wird durch das bewertete Instrument nicht ausreichend gedeckt.
- Dänemark: Die Möglichkeit der Kommunikation mit Anderen wurde begrüßt, es wird jedoch bezweifelt, dass diese Kommunikation erfolgte, auch wenn das Tool dieses technisch ermöglichen würde. Es wird darum angenommen, dass dieses Instrument lediglich individuell und nicht im Team genutzt wird. Mindestens ebenso wichtig, wie die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern einer Institution, ist die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsinstitutionen. Das Instrument sei aber vorwiegend zur Selbstevaluation geeignet und fördere keine Kommunikation.
- Griechenland: Die Trainer wünschten sich eher ein Tool zur Kommunikation, wie einen Chatroom, statt der angebotenen elektronisch gestützten Selbstreflexion. Ob die Befragten hier einen elektronischen oder realen Chatroom meinten, bleibt unklar.
- Großbritannien: Die Teilnehmer möchten wissen, was andere Nutzer denken. Dies ist über die Kommentierungen teilweise abgedeckt.
- Portugal: Das Tool unterstützt eine gewisse Kommunikation mit anderen Trainern durch die Kommentierung der eigenen Antworten. Kommunikation sei ein wichtiges Mittel der Selbstreflexion.

Aus den Antworten wird deutlich, dass den Trainern eine Kommunikation zur Selbstreflexion immer notwendig erscheint. Das Instrument unterstützt diese Verständigung untereinander aber nur unzureichend. Aus den deutschen Interviews ging zusätzlich hervor, dass einige Institutionen

die Kommunikation über persönliche Begegnungen oder technisch unterstützt (z.B. als e-Forum) bereits nutzen. Lediglich in dem Evaluationsbericht aus Rumänien wird das Thema Kommunikation nicht angesprochen.

8.1.7 Zeitaufwand

Selbstreflexion benötigt Zeit. Qualitätsentwicklung ist zeitaufwändig. Der Zeitaufwand zur Nutzung dieses Reflective-Instrument ist den meisten Trainern zu hoch. Allerdings ist diese Aussage europaweit nicht vollständig zu belegen, da die Evaluationsreports der Briten, Griechen und Portugiesen auf den Zeitaufwand nicht eingehen.

- Deutschland: Die notwendige Arbeitszeit zur Nutzung dieses Instruments, oder auch anderer Reflexionsmethoden, ist den Trainern meist nicht gegeben. Niemand aus der Gruppe der befragten Trainer war bereit, seine Freizeit für die Arbeit mit dem Online-Instrument zu verwenden.
- Dänemark: Die Nutzung ist zeitaufwendig, aber die Trainer haben nicht genügend Zeit. Obwohl die Potenziale des Tools hoch geschätzt wurden, war die allgemeine Meinung, dass das Instrument zu viel Zeit zur Bearbeitung benötigt und dadurch wenig genutzt werden wird.
- Rumänien: Man muss gezwungen werden, das Tool zu nutzen, da sonst keine Zeit dafür verfügbar ist.

Zumindest für Rumänien, Dänemark und Deutschland lässt sich interpretieren, dass den Trainern für ihre eigentliche Arbeit sehr wenig Zeit zur Verfügung steht. Für die Reflexion der eigenen Arbeit bleibt demzufolge noch weniger Zeit. Auch durch ein elektronisches Hilfsmittel kann dieser Zeitaufwand nicht ausreichend minimiert werden.

8.1.8 Gesamturteil der Interviewten

Jede Nation hat in ihrer Evaluation ein Urteil über das Reflective-Evaluation-Tool abgegeben. Dieses Urteil ist positiv.

- Deutschland: Ein Reflexionsinstrument wird in den Organisationen benötigt, es kann die Qualität steigern.

- Dänemark: Selbstevaluation wird für die Institutionen immer wichtiger. Die gesamte Evaluationskultur ändert sich dementsprechend.
- Griechenland: Die Teilnehmer waren im Allgemeinen zufrieden mit der Benutzung des Tools, fanden ihre Bedürfnisse aber zum Teil nicht abgedeckt. Das e-Tool stelle insbesondere nicht dar, welche Folge die eigene Antwort auf Fragen hat oder haben könnte. Es sei fraglich, ob die Arbeitsgruppe, die das Instrument und die Fragen erarbeitet hat, schon genug über die Zielgruppe wisse.
- Großbritannien: Viele Fragen zur Herangehensweise an eine mögliche Selbstreflexion wurden durch die Befragung aufgeworfen. Diese sollten in eine weitere Entwicklung eingehen.
- Rumänien: Das Tool ist attraktiv und die Nützlichkeit wurde durch die Testpersonen bestätigt.
- Portugal: Grundsätzlich positives Feedback erhalten. Ansprechendes Layout, aber es braucht etwas Zeit, um sich darin zurecht zu finden.

Es bestätigt sich der Eindruck, dass das Instrument einige seiner Ziele erreichen konnte. Daneben besteht aber durchaus noch Handlungsbedarf bezüglich der Inhalte und Vielfalt der Fragen zur Reflexion.

8.2 Fazit des europäischen Vergleichs

Es ist zu erkennen, dass wesentliche Eindrücke über die Nutzbarkeit des Instruments für Reflexion im Sinne einer Selbstevaluation in verschiedenen europäischen Ländern ähnlich bewertet werden. Der Gesamteindruck der befragten Trainer, Lehrer, Studenten, Leiter und Experten lautet, dass das Instrument geeignet ist. Das Instrument kann in seiner Konzeption und der aktuellen Umsetzung durchaus die selbstgesetzten Ziele erreichen.

Schaut man sich die einzelnen Auswertungen genauer an, so ist zu erkennen, dass zwei wesentliche Faktoren gegen diese positive Bewertung sprechen.

Als wichtigstes Reflexionsinstrument ist die Kommunikation mit anderen Personen genannt. Diese Kommunikation wird durch das bewertete Instrument nicht gefördert. Der vorhandene Kommunikationsanteil durch die Kommentierung der eigenen Antworten und das Lesen anderer Kommentare und Antworten befriedigt die Interviewpartner nicht. In einigen Gesprächen mit deutschen Leitern in Weiterbildungseinrichtungen wurde angeregt, diese Kommunikation in Form von Team-Meetings zu fördern. Diese Treffen könnten dann in Individualarbeit mit Hilfe

des Reflective-Tools durch jeden Mitarbeiter themenbezogen vorbereitet werden. Ob solche Anregungen auch im europäischen Ausland gegeben wurden, geht aus den vorliegenden Untersuchungen (siehe Anhänge A.7,A.8,A.9,A.10,A.11) nicht hervor.

Selbst wenn die Kommunikation durch elektronische Hilfsmittel wie Chatrooms oder e-Foren gegeben sein sollte, bleibt fraglich, ob die Trainer diese Plattform annehmen. Ein einheitlich angeführter Hinderungsgrund ist nämlich die fehlende Zeit für Reflexion während der Arbeit. Zumindest aus der deutschen Bewertung geht hervor, dass die Trainer sich diese Zeit auch nicht während ihrer Freizeit nehmen würden.

Die Attraktivität dieses Instruments besteht aus vielen Bestandteilen. Das Instrument gilt als attraktiv. Der Einsatz verschiedener Antwortmöglichkeiten ist scheinbar eine der wichtigsten Möglichkeiten, die Nutzer zu begeistern. Hierbei wurde aber auch deutlich, dass die Orientierung am Nutzer (Trainer) stärker in den Vordergrund rücken muss. Wie schon bei alten e-learning-Anwendungen, in denen Multiple-Choice-Angebote das Maß aller Dinge waren, vom Anwender aber nicht gewollt wurden, so ist es auch hier. Der Nutzer möchte selber entscheiden, welche Antwortmöglichkeit (Methode) er wünscht. Diese Entscheidung trifft im Reflective Tool aber noch immer der Autor der Fragen.

Ebenso ist der Drang der Experten in die Richtung, Multimediale Inhalte verwenden zu wollen, durch die Untersuchungen nicht begründbar. Die Aussagen der befragten Trainer in den verschiedenen Ländern geben kaum Hoffnung, dass dadurch das Instrument besser und effektiver genutzt werden würde. Es würde eher eine Verpflichtung des Arbeitnehmers durch seine Unternehmensleitung helfen. Dieser Zwang wäre dann aber dem Grundgedanken einer freiwilligen Selbstevaluation entgegen gerichtet.

Es bleibt auch nach dem Vergleich der europäischen Evaluation die Frage offen, wie das Tool effektiv in den Arbeitsalltag integriert werden kann. An den einzelnen Funktionalitäten oder ländertypischen Unterschieden in den Anforderungen scheint es zumindest nicht zu liegen.

Das Instrument kann die eigenen Ziele (Selbstreflexion anregen) erfüllen (Kapitel 8.1.1). Die eingesetzte Technik behindert nicht die Nutzbarkeit (Kapitel 8.1.2). In Kapitel 8.1.3 wurde dargestellt, dass die Navigation recht gut ist und nur in einigen Bereichen überarbeitet werden muss. Selbst der scheinbar kritischste Bewertungspunkt und der zeitlich aufwändigste Bereich für die Projektteams, die inhaltliche Gestaltung der Fragen, wurde durchaus positiv bewertet. Hier geht es im Wesentlichen um die bessere Verständlichkeit der Formulierungen. Eine verbesserungsfähige Zuordnung der Fragen zu den Themengebieten scheint eher ein Randthema zu sein. Hier ist es sicher notwendig, die Gesamtqualität auch durch die Gesamtordnung zu gewährleisten. Ein Administrator oder Supervisor für den Betrieb dieses Online-Instruments erscheint sinnvoll.

Das Instrument ist aus Sicht der verschiedenen Evaluationen durchaus geeignet, eine Selbstreflexion zu unterstützen, wenn auch einige Ergebnisse (Griechenland, Rumänien) die Notwendigkeit einer elektronischen Lösung in Frage stellen. Die offenen Fragen oder Änderungswünsche, um den Nutzen des Instruments weiter zu steigern, sind selektierbar und scheinen realistisch umsetzbar zu sein. Hier werden die detaillierten Berichte der Evaluationen zum Ende dieses Leonardo da Vinci Projektes sicherlich noch konkretere Ansätze liefern.

Um effektiv zu sein, muss das Tool nur noch genutzt werden. Wie dieses unter dem Zeitdruck der Mitarbeiter in der Weiterbildung möglich wird, ohne einen Zwang zur Reflexion auszuüben, bleibt offen.

9 Fazit der Untersuchung

Die Wahl der geschlossenen Fragen, als Fragestellung für die Evaluation des Reflective-Evaluation-Instruments, war richtig. Dieses nicht nur wegen der zügigeren und somit ökonomischeren Auswertung größerer Datenmengen, auch war die Zeit der Befragten für das Interview oft sehr begrenzt. Geschlossene Fragen lassen sich schneller beantworten als offene Fragen eines narrativen Interviews. Auf erläuternde Worte der Interviewten und Nachfragen durch den Interviewer wurde nicht verzichtet, sodass eine gute Übersicht mit zusätzlichen Details als Ergebnis erstellt werden konnte.

Betrachtet wurden Trainer der Weiterbildung, die sich mit Teilnehmern aus Risikogruppen befassen. Abweichend vom Projektantrag „Reflective-Evaluation“ liegt die Zielgruppe der meisten interviewten Trainer eher auf Level 2 der ISCED¹², da diese Menschen in Deutschland am stärksten mit den Folgen der hohen Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben. Ziel des Reflective-Evaluation-Projekts ist die Qualitätssteigerung der Weiterbildungsinstitutionen. Diese erfolgt durch Steigerung des Qualitätsbewusstseins der Mitarbeiter. Das Instrument unterstützt das Nachdenken über das eigene Handeln. Die Trainer wollen, dass die Praxis und Realität in das Tool einfließen. Dazu gehören auch deren eigene Erfahrungen. Auch Teile der Fremdevaluation würden sie gerne im Instrument einpflegen, hier wurden beispielsweise die Ergebnisse von Feedback-Bögen der einzelnen Seminare genannt.

Wichtiges Mittel zur Selbstevaluation ist die Kommunikation mit anderen Trainern. Hilfreich wären zusätzliche Informationen über weitere Qualifikationsangebote auf Grundlage der Refle-

¹² International Standard Classification of Education) Standard wurde von der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelt. Dabei wird zwischen mehreren Level unterschieden.
Level 2 entspricht Sekundarbildung Unterstufe (7-9 Schuljahre)

xionsergebnisse. Dies ist ein interessanter Aspekt aus der Analysephase 2006 (Bachmann, 2006), der bei der Toolrealisierung keine Beachtung fand. Die Trainer wünschten sich eine Beurteilung als Resultat der Selbstevaluation. Durch Beurteilung wird die erbrachte Leistung anerkannt und das Instrument noch mehr als Weiterbildung angesehen. Auch die befragte Expertenrunde hat zum Teil ähnliche Erwartungen an das Tool geäußert. Scheinbar sind wir es gewohnt, nach der Bearbeitung von Fragen eine Bestätigung und/oder Beurteilung unserer Leistung zu erhalten. Bleibt diese aus, fehlt etwas und der Nutzen unserer Arbeit wird nicht deutlich. Zusammen mit dem Effekt, dass für die zusätzliche Arbeit mit einem Reflexionsinstrument kaum Zeit vorhanden ist, mindert dieses die Akzeptanz, um als tägliches Arbeitsmittel genutzt zu werden. Auch die Managementebene der Bildungsinstitutionen fordert ein einfaches, schnell abzuarbeitendes Tool. Es soll die Anonymität der Teilnehmer gewährleistet werden, aber auch Konsequenzen aus den Ergebnissen ableitbar sein.

Die Frage, was getan werden kann, um ein e-Tool so interessant und wichtig zu gestalten, dass es auch regelmäßig eingesetzt wird, bleibt offen. Einige Anregungen wurden in dieser Arbeit genannt. Nur wenn das Instrument genutzt wird, kann es auch auf Trainer wirken. Welche Wirkungen sind das?

Aus den Interpretationen der Trainerbefragungen (Kapitel 6.2) lassen sich Wirkungen erkennen. Diese gelten allerdings nur für die deutsche Untersuchung, denn die Hintergrundinformationen über die Evaluationsarten und –details der anderen europäischen Untersuchungen sind derzeit nicht aussagekräftig genug, um sie zu werten. Wirken kann das Tool, wenn es Kommunikation ermöglicht. Die Trainer wollen einen persönlichen Austausch und sie wollen beurteilt werden. Anerkennung der eigenen Leistung steigert auch die Motivation zur Durchführung von Selbstevaluation. Wenn die Trainer sich nicht ernst genommen fühlen, dann wird der Wert eines Reflexionsinstruments gering eingeschätzt. Zum „Ernst nehmen“ gehört eine zielgruppengerechte Sprache ebenso, wie der Verzicht auf jegliche Suggestion in den Fragestellungen. Das Vertrauen in ein Reflexionsinstrument ist nur vorhanden, wenn eine Pflege des Inhalts gewährleistet ist. Qualitätsverbesserung ist möglich, wenn Zeit zur Reflexion da wäre. Diese Zeitknappheit ist europaweit immer wieder deutlich geworden.

Der Pflege des Instruments kommt eine besondere Bedeutung zu, wenn die Trainer die Möglichkeit haben, eigene Fragestellungen zu kreieren. Diese eigenen Fragen sind den Trainern auch wichtig.

Der Bedarf, sich während der Arbeitszeit mit Reflexion zu beschäftigen, ist vorhanden. Aus Zeitmangel bleibt dieses jedoch oft aus. Das vorliegende Instrument muss noch stärker an innerbetriebliche Bedürfnisse angepasst werden. Der dadurch entstehende Nutzen für seine direkte

Umgebung, gepaart mit zusätzlichen Kommunikationsmöglichkeiten untereinander, sowie der Befriedigung des Bedarfs der Trainer nach Anerkennung und Beurteilung, kann das Instrument erfolgreich werden lassen. Die Trainer würden sich dann vielleicht sogar die Zeit dafür privat nehmen.

Durch die Darstellung der Untersuchungsergebnisse auf dem vorletzten europäischen Projektmeeting (Wales Juni 2007) sind Änderungen am Inhalt und der Gestaltung des Instruments erfolgt. Es wäre dementsprechend sinnvoll, die Wirkung des fertigen Instruments auf die Trainer erneut zu untersuchen. Für die Transformation des Projektergebnisses als Arbeitsmittel der Qualitätsentwicklung in Bildungseinrichtungen bietet sich eine abschließende Evaluation an, denn zum Zeitpunkt der hier vorliegenden Untersuchung ließ sich keine Institution finden, die das Instrument schon regelmäßig nutzt.

Literatur

Gläser/Landel (Hg.), Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 2.durchgesehene Auflage, Wiesbaden 2006

Bachmann Armin, Hausarbeit zum ersten Staatsexamen: Exploration der Anforderungen von Weiterbildungs-Verantwortlichen an Selbstevaluation zur Qualitätssicherung, Flensburg 2006

de Witt Claudia, **Czerwionka** Thomas, Mediendidaktik, Bielefeld 2007

Stangl Werner, <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at>, Linz Österreich, 2007

Heidegger Gerald, Evaluation und Qualitätssicherung in: Rauner Felix (Hg.), Handbuch Bildungsforschung, S. 412 – 420, Bielefeld 2005

Heidegger Gerald, In: Projektantrag Leonardo da Vinci, biat, Universität Flensburg, 2005a

Kremes Burkhard Dr., Olev, Onlineverwaltungslexikon, Köln, 2007, www.olev.de Stand 17.07.07

Fern Universität Hagen, Stand 18.07.2007, <http://www.fernuni-hagen.de/FTB/telemate/database/isced.htm>

Attwell Graham, Evaluating e-learning, A guide to the evaluation of e-learning, Bremen 2006

DeGEval, Gesellschaft für Evaluation e.V., www.degeval.de, Stand 19.07.2007

Schaumburg Heike, Dissertation: Konstruktivistischer Unterricht mit Laptops, Berlin 2004

A Anhang

A.1 Kurzanleitung „Reflective-Evaluation“

Reflective-Evaluation

Kurzanleitung

Diese Anleitung soll Ihnen helfen, das Tool in Betrieb zu nehmen und zu testen.
Es werden nicht alle Funktionalitäten beschrieben.

Das Web-Instrument arbeitet mit Pop-Ups und teilweise mit Flash-Animationen. Bitte erlauben Sie beides zur Nutzung in Ihrem Web-Browser.

Online im Internet verfügbar unter: <http://82.7.3.3/reflect/index.php>
(neu, Stand September 2007: <http://www.reflective-evaluation.eu/>)

Wählen Sie eine Sprache, in der Sie arbeiten möchten. Hierdurch schränken Sie auch die zur Verfügung stehenden Fragen ein. Die weitere Beschreibung nutzt die Auswahl „Deutsch“.

Melden Sie sich an (**Einwählen**) bzw. registrieren Sie sich vorher als Nutzer (**kostenlos registrieren**: Link im Text). Mit Ihrem Nutzernamen und Passwort können Sie sofort arbeiten. Bitte bedenken Sie, dass alle Fragen, die sie selber erstellen von allen Nutzern gesehen und benutzt werden können!! Sie beeinflussen also direkt die Datenqualität des Instruments.

Klicken Sie auf **Anfangen**, um als Nutzer (Lehrer, Trainer, Ausbilder) mit dem Tool zu arbeiten.

Wählen Sie das gewünschte Arbeitsgebiet als Klick im Kreis aus.

Für das jeweilige Arbeitsgebiet können Sie vier verschiedene Themenbereiche zur Beantwortung wählen.

In den Themenbereichen finden Sie Fragen, die Sie anklicken können. Zur Beantwortung öffnet sich ein Pop-Up Fenster.

In diesem Fenster können Sie antworten, danach meist noch Ihre Antwort kommentieren und mit den Antworten anderer Nutzer (anonym) vergleichen.

Das „Pop-Up-Fenster“ können Sie danach schließen und eine weitere Frage auswählen.

Es gibt keinen Zähler oder Abarbeitungslisten. Sie sind vollkommen frei bei der Bearbeitung und Fragensauswahl. Die Selbstevaluation wird also nur durch ihr eigenes Interesse gesteuert.

Als Nutzer sind Sie auch in der Lage, eigene Fragen zu erstellen.

Auf der Hauptseite gibt es dafür die Auswahl „**Meine Anlagen**“. Hier können Sie eine neue Frage erstellen, die nach dem Speichern allen Nutzern zur Verfügung steht. In diesem Online-Tool dann allen Nutzern weltweit.

Sie können auch einen „**neuen Pfad**“ anlegen, in dem Sie sich eine Auswahl von Fragen definieren können. Dies kann helfen, wenn Sie einige Fragen immer wieder beantworten wollen oder eine Auswahl für Ihr Team zusammenstellen wollen.

A.2 Vorstellung des Instruments für Interviewpartner

Reflective-Evaluation

Vorstellung des Instruments

Ziel: Die Qualität von Einrichtungen der Weiterbildung soll durch Selbstevaluation möglichst verbessert werden.

Zielgruppe: Lehrer, Ausbilder und Trainer von und in Weiterbildungseinrichtungen europaweit.

Initiator: Europaweites Projekt im Rahmen von Leonardo da Vinci. Projektteam „Reflective-Evaluation“

Die Einteilung der Selbstevaluation erfolgt in sechs Arbeitsgebiete (Sektionen), über die jeweils reflektiert werden kann. Dies dient der Übersichtlichkeit und Strukturierung:

1. Werte und Rollen
2. Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung
3. Assessment und Anerkennung
4. Arbeitsbedingungen
5. Kooperation und Netzwerkarbeit
6. Lehrer und Lernen

Je Arbeitsgebiet gibt es vier Themenbereiche.

1. Individualebene: über sich selbst reflektieren
2. Teamebene: über das eigene Arbeitsteam reflektieren
3. Institutionsebene: über den eigenen Betrieb reflektieren
4. Systemebene: über die Gesellschaft in der man arbeitet und lebt reflektieren

Jeder Themenbereich enthält Fragen und Anregungen, die individuell ausgewählt werden können. Sie können ihre Antworten anonym mit Antworten anderer Teilnehmer vergleichen und somit zusätzlich reflektieren.

Für sich und die eigene Institution können Sie zusätzlich eigene Fragen formulieren.

Im Rahmen der Evaluation dieses Instruments finden sich unter „Pfad“ eine Auswahl von Fragen, die einen einfachen Überblick über die technischen Möglichkeiten des Instruments bieten. Dieser Pfad nennt sich „msa tests“.

A.3 Leitfragen der Experten-Interviews

Expertenbefragung

1. Meinen Sie, dass dieses Instrument helfen kann, die Qualität der Arbeit von Weiterbildungstrainern oder -lehrern zu verbessern? ja nein
2. Ist diese Selbstevaluation für Sie eine Art Weiterbildung? ja nein
3. Was halten Sie von den methodischen Reflektionsmöglichkeiten:
 - a) Multiple-choice-Auswahl (Radio Button ankreuzen) gut schlecht
 - b) Drag and Drop (Wählen und Zuordnen) gut schlecht
 - c) Vervollständigung des Textes (Lückentexte) gut schlecht
 - d) Auswahl einer Antwort? (vorgegebene Texte auswählen) gut schlecht
 - e) Eigenen Text schreiben gut schlecht
4. Was halten Sie vom technischen Zusatz zur Reflektion?
 - a) Bilder gut schlecht
 - b) Audio gut schlecht
 - c) Video gut schlecht
5. Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?
 - a) Den sechs Dimensionen gut schlecht
 - b) Den vier Ebenen (System-Ebene, Institutions-Ebene, Team/Interpersonale-Ebene, Individual-Ebene) gut schlecht
6. Sollte es jedem Nutzer möglich sein, eigene „Inhalte“ (Fragen) in das Instrument einzutragen? Diese Fragen stehen dann allen Teilnehmern zur Verfügung. ja nein

7. Was würden Sie am Instrument verändern wollen?

8. Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?

A.4 Leitfragen der Leiter-Interviews

Reflektive Evaluation für Weiterbildungslehrer und -ausbilder

Rückmeldungen zum Instrument aus der Praxis

Im Rahmen des Projekts „Reflektive Evaluation“ wurde ein webbasiertes Instrument zur Reflektion, Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung erstellt. Das Instrument befindet sich derzeit in der Erprobungsphase und zu diesem Zweck bitten wir Sie, sich das Tool genau anzusehen. Um uns bei der Evaluierung des Instrument zu helfen, bitten wir Sie auf die unten ausgeführten Fragen zu achten! Ihre Meinung ist uns wichtig!

Es ist nicht nötig, alle Fragen vollständig zu bearbeiten. Sollten Sie mit einzelnen Bereichen keine Erfahrungen gesammelt haben, lassen Sie die Beantwortung bitte offen.

Name: _____ Institution: _____

Projekt/Abteilung: _____ Position: _____

E-mail: _____ Telefon: _____

III. Leiter und Abteilungsleiter von Bildungseinrichtungen

1. Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?
 - a) Den sechs Dimensionen gut schlecht
 - b) Den vier Ebenen (System-Ebene, Institutions-Ebene, Team/Interpersonale-Ebene, Individual-Ebene) gut schlecht
2. Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflektionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein? hoch gering
3. Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte? ja nein
4. Würde Ihre Abteilung dieses Instrument nutzen wollen? ja nein
5. Was würden Sie am Instrument verändern wollen?
6. Was gefällt Ihnen am Instrument am besten?
7. Wofür würden Sie das Instrument einsetzen wollen?

A.5 Leitfragen der Trainer / Lehrer – Interviews

Reflektive Evaluation für Weiterbildungslehrer und -ausbilder

Rückmeldungen zum Instrument aus der Praxis

Im Rahmen des Projekts „Reflektive Evaluation“ wurde ein webbasiertes Instrument zur Reflektion, Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung erstellt. Das Instrument befindet sich derzeit in der Erprobungsphase und zu diesem Zweck bitten wir Sie, sich das Tool genau anzusehen. Um uns bei der Evaluierung des Instrument zu helfen, bitten wir Sie auf die unten ausgeführten Fragen zu achten. Ihre Meinung ist uns wichtig!

Es ist nicht nötig, alle Fragen vollständig zu bearbeiten. Sollten Sie mit einzelnen Bereichen keine Erfahrungen gesammelt haben, lassen Sie die Beantwortung bitte offen.

Institution:

Projekt/Abteilung:

Position:

Name:

E-mail:

Telefon:

I. Arbeiten mit dem Instrument als Nutzer (Trainer / Lehrer)
--

1. Wie spricht Sie die Hülle des Instruments an?
 - a) Attraktiv und einladend
 - b) Übersichtlich
 - c) Verwirrend
 - d) Gewöhnungsbedürftig
 - e) Bekannt durch andere Anwendungen
 - f) unangenehm

2. Was halten Sie vom Aufbau des Instruments?
 - a) Den sechs Dimensionen
gut schlecht
 - b) Den vier Ebenen (System-Ebene, Institutions-Ebene, Team/Interpersonale-Ebene, Individual-Ebene)
gut schlecht

3. Wie komfortabel ist die Handhabung?
gut schlecht

4. Wie finden Sie die Benutzerfreundlichkeit des Instruments?
gut schlecht

5. Wie empfinden Sie die Menge der Informationen?
zu viel zu wenig
6. Was halten Sie von den methodischen Reflektionsmöglichkeiten:
- a) Multiple-choice-Auswahl (Radio Button ankreuzen)
gut schlecht
- b) Drag and Drop (Wählen und Zuordnen)
gut schlecht
- c) Vervollständigung des Textes (Lückentexte)
gut schlecht
- d) Auswahl einer Antwort? (vorgegebene Texte auswählen)
gut schlecht
- e) Eigenen Text schreiben
gut schlecht
7. Werden Ihrer Meinung nach folgende technische Zusätze benötigt?
- a) Bilder
ja nein
- b) Audio
ja nein
- c) Video
ja nein
8. Triff dieses Instrument auf Ihr Bedürfnis nach Reflektion?
ja nein
- a) Welche Methode(n) bevorzugen Sie, um über Ihre Praxis zu reflektieren?

- b) Welche Ansätze im Instrument finden Sie besonders hilfreich zur Reflektion über Ihre Praxiserfahrungen/die Qualität Ihrer Arbeit?

9. Wie schätzen Sie den Bedarf zur Nutzung eines Reflektionsinstruments (nicht unbedingt dieses) in Ihrer Institution ein?
hoch gering
10. Meinen Sie, dass Ihre Institution von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnte?
ja nein
11. Meinen Sie, dass Ihnen dieses Instrument helfen kann, die Qualität Ihrer Arbeit zu verbessern?
ja nein

12. Meinen Sie, dass Ihnen die Reflektion über die nationalen sowie internationalen Strukturen in der (Weiter-)bildung helfen kann, Ihre Arbeit zu verbessern?

ja nein

13. Ist der PC als Arbeitsmittel für die Selbstevaluation für Sie

- a) Störend
- b) Hilfreich
- c) Motivierend
- d) Egal, mit Papier wäre das Gleiche zu erwarten

14. Ist diese Selbstevaluation für Sie ein Teil der eigenen Weiterbildung?

ja nein

15. Wie gut können Sie sich selber beschreiben?

16. Brauchen Sie Anreize, um das Instrument regelmäßig zu verwenden?
Welche Anreize können Sie sich dann vorstellen?

ja nein

17. Wollen Sie eigene „Inhalte“ (Kriterien der Selbstevaluation in das Instrument eintragen können?

ja nein

18. Welche Vorschläge und Wünsche haben Sie für eine Weiterentwicklung des Selbstevaluations-Instruments?

A.6 Screenshot der Navigationsseite des Reflective-Evaluation-Instruments

REFLECTIVE EVALUATION

Startseite | Meine Anlagen | Anfangen | Pfad | Suche | Abmelden | Sprachen

Anweisungen

 Um eine Sektion zu öffnen, wählen sie bitte den passenden Kreis im Schaubild.

Information

Dieses Schaubild ist in hierarchische Abschnitte unterteilt: individueller Bereich (Ausbilder- und Lehrerperspektive), Interpersonalebene (Kollegiale Ebene/Abteilung), Institutionsebene und Systemebene.

Diese stufenförmige Unterteilung gliedert jeweils die sechs Themengebiete innerhalb derer Sie Anregungen finden, die Qualität Ihrer Arbeit zu verbessern.

reset

Systemebene
Institutionsebene
Kollegen/Teamebene
Individualebene

Wählen Sie bitte ein Thema/ eine Dimension aus dem Segment des Kreises aus

Abbildung 33 Screenshot der deutschen Navigationsseite des Reflective-Evaluation-Instruments Stand 29.05.07

A.7 Evaluationsergebnisse UK (Wales)

Deutsche Fassung, selber übersetzt

Evaluation in Wales

Mai/ Juni 2007-07-12

Test- Personen:

Zwei Gruppen von Lehrern in der Lehrerausbildung (Uni-Studenten)

Mitarbeiter des ITT

Alle Fragen des Instruments wurden getestet

Resultate:

Viel Arbeit durch die Studenten mit der Maus

Inhalt (negatives)

- Zu viele Fragen, weniger und bessere wären gut
- Nicht genug „schöne“ Fragen (mitreißende Fragen?), Die Fragen haben teilweise wenig Beziehung zur eigentlichen Thematik des jeweiligen Levels
- Die verschiedenen Levels verwirren und wiederholen sich teilweise
- Zu viele wissensbasierte Fragen. Es wirkt wie ein Quiz, bietet aber zu wenig zur Reflexion an
- Einige Dimensionen sind verwirrend. Werden die alle gebraucht?
- Teilnehmer möchte wissen, was andere Teilnehmer denken

Inhalt (positives)

- einige der Fragen sind sehr gut
- die spaßigen Fragen wurden gemocht, vor allem, wenn sie nichts mit Faktenwissen zu tun haben
- Das erste Mal, dass ein Tool zur Reflexion angeboten wird, statt immer zu lehren, wie zu arbeiten ist
- Die Vielfalt der Überschriften / Themenbereiche ist gut
- gut ist, dass der Benutzer selber entscheidet wann und was er macht
- Gut zur Anregung von Gruppendiskussionen geeignet

Form der SW (negatives)

- Der Rücksprung zur Startmaske zwischen den Fragen stört
- Die Level (Ebenen) sind verwirrend
- Fragen mit Bildern oder Audio sollten erkennbar sein

Form (positives)

- Einfache Navigation
- Farbenfroh
- Flexible Einsatzmöglichkeiten

Verbesserungsvorschläge

Diskussionspunkte

- Wer hat einen Mehrwert vom Tool? Die Person oder die Institution?
- Ist die freiwillige Nutzung oder eine verordnete Nutzung angedacht? Ist beides gleichzeitig möglich?
- Das Instrument ist ohne Inhalt nichts Wert. Das sollte nicht vergessen werden.
- Nachhaltigkeit: wie wird das Tool nach dem Projektende betreut?

Für die Zukunft gelernt.

Darstellung des natürlichen Lehrer Reflexionsprozesses

- Leistung im Klassenraum ist von der Klasse gesamt und den Individuen abhängig
- Rückmeldungen von Anderen
- Arbeit außerhalb der Klassenraums (Planung, Inhalte individualisieren(auswählen), Material und Ressourcen, Vorbereitung,...)
- Beziehungsgeflecht mit anderen Menschen
- Bildung insgesamt (Umfeld, eigene Bildung, Gesellschaft,...)

Wodurch wird natürliche Reflexion ausgelöst?

(Einzelmeinungen der Studenten/Befragten)

- Überschriften in Zeitungen
- Sehr gute oder sehr schlechte Unterrichtserlebnisse
- Änderungswünsche / Anmerkungen der Studenten
- Diskussion in der Kneipe mit „nicht-Lehrern“, die sich über die Bildung beklagen
- Sprechen mit anderen Lehrer-Studenten

Vorschlag für das Tool:

- Jeden Tag die Frage des Tages stellen
- Diskursive oder dialektische Fragestellung zur Anregung des eigenen Nachdenkens verwenden

A.8 Evaluationsergebnisse Rumänien

Rumänien (short Report 0607)

Befragte: 30 Erwachsenentrainer und fünf Leiter in Bildungseinrichtungen und Consulter für Bildungsprojekte

Allgemeine Aussage: Das Tool ist attraktiv.

Benutzerfreundlichkeit:

Grundsätzlich gut, aber die Navigation zwischen den Dimensionen ist gewöhnungsbedürftig.

Notwendige Computerkenntnisse, um das Tool effektiv zu nutzen:

Viele ältere rumänische Trainer haben geringe IT-Kompetenz, die möglicherweise zu einer Behinderung führen könnte (öffentliche Schulen).

Die Vielzahl der im Tool vorhandenen Informationen:

Einige Fragen sind vieldeutig oder irrelevant für den Trainer.

Viele Trainer bemängeln allerdings nichts an den Fragen.

Das Tool motiviert zur Reflexion (aus den Analyse-Grafiken ersichtlich).

Bemerkung:

Einige Fragen sind geschlossen und verhindern eine Reflexion.

Andere sind wissensbasiert und wirken wie ein Test auf den Trainer.

Die Institution wird vom Tool nicht profitieren (vergleiche Grafik).

Bemerkung:

- nur die Person profitiert vom Tool.

- man muss gezwungen werden, das Tool zu nutzen, da sonst keine Zeit dazu verfügbar ist.

Es besteht Uneinigkeit über die Brauchbarkeit von IT-Systemen zur Selbstreflexion.

Einige mögen den Austausch von Information und Wissen über IT-Systeme, andere nicht.

Positiv anzumerken ist die Vielfalt der Fragen und Anregungen.

Es scheint so, als ob jeder seine bevorzugte Antwortmöglichkeit finden kann.

Navigation:

Unterhalb der Dimension empfinden die Trainer die Level als störend.

Es würde reichen, wenn die Frage den Bereich aussagekräftig beschreibt.

Navigation der sechs Dimensionen:

Sehr unterschiedliche Resultate. Die Definitionen sind einfach zu verstehen, zumindest nach einiger Zeit.

Resultat

- einige Fragen sollten umformuliert oder gelöscht werden.
- Die Nützlichkeit des Tools wird bestätigt.
- Das Einzige, was an der Nutzerfreundlichkeit bemängelt wurde sind die „Reihen“ (Level unter den Dimensionen).
- Die vielfältige Art der Fragendarstellung (Antwortmöglichkeiten) wird geschätzt.
- Selbstevaluation wird als individuelle Arbeit angesehen (und nicht als Teamarbeit).
- Wiederholte Fragen sind kein Hinderungsgrund.

A.9 Evaluationsergebnisse Dänemark

TEST DES "REFLECTIVE-EVALUATION" TOOL IN DÄNEMARK

Das Instrument wurde in zwei Trainingseinrichtungen getestet. Ein weiterer Test steht im August 2007 bevor. Es war aufwändig, die Institutionen zur Mitarbeit zu bewegen, weil die Arbeitszeit hierfür oft, wegen der aktuellen Prüfungszeit, nicht vorhanden war.

Generelle Impressionen

Trainer und Leiter meinen, dass das Tool für die aktuellen gesellschaftlichen/politischen Evaluationsanforderungen sehr hilfreich sein kann. Selbstevaluation wird für Institutionen im Bildungsbereich immer wichtiger.

Das Reflective-Instrument kann mit seinen neuen Bereichen und Einführungen in die Evaluation eine weitere Ergänzung zu existierenden Methoden sein.

Die Testteilnehmer sollten zu den folgenden zehn Thesen Stellung nehmen und diese in Beziehung setzen zu den Anforderungen an ein gutes Qualitätsmanagement System

1. Evaluation ist nicht nur eine Frage der Zufriedenheit und Kritik
Das Instrument ist förderlich, andere Bereiche zu testen, als traditionelle Zufriedenheitsbefragungen.
Die große Vielfalt der Bereiche wurde besonders hervorgehoben.
2. Evaluation muss sinnvoll sein
Die Vielfalt der Fragen und Dimensionen ist einerseits hilfreich, andererseits kann das Übermaß der Perspektiven und Themen die Klarheit des Instruments gefährden.
3. Evaluation ruft zur Mitarbeit an der Organisation auf
Es wird angenommen, dass das Tool alleine und nicht im Team genutzt wird. Die Nutzung ist zeitaufwendig und die Trainer haben nicht genügend Zeit.
Mindestens genauso wichtig ist die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsinstitutionen.
Das Instrument ist aber vorwiegend zur Selbstevaluation geeignet.

- Die Möglichkeit der Kommunikation mit anderen wurde begrüßt, es wird jedoch bezweifelt, dass diese Kommunikation stattfinden würde.
4. Evaluation heißt zu evaluieren und evaluiert zu werden
Die Teilnehmer betonten, dass das Instrument neue (weitere) Dimensionen in der Evaluation aufzeigt.
 5. Evaluation ist das Fundament der Qualitätssicherung und –steigerung in den Dienstleistungsinstitutionen.
Dieser Aspekt wurde von den Verantwortlichen als sehr wichtig angesehen. Das Feedback aus diesem Tool könne in der Qualitätssteigerungspolitik Der Institution eingesetzt werden.
 6. Evaluation braucht Zeit und ist hilfreich.
Mit allem Respekt für die Potenziale des Tools war die allgemeine Meinung, dass das Instrument zu viel Zeit zur Bearbeitung benötigt und dadurch wenig genutzt werden wird. (Die Trainer haben zu wenig Zeit dafür)
 7. Evaluation muss erlernt und erschlossen werden.
Das Tool war technisch einfach zu bedienen. Es wurden weniger clicks zum Ziel und bessere Grafiken gewünscht.
 8. Evaluation setzt den Fokus auf Bewusstsein, Zielsetzung und Bedeutung.
Fokus und Zielsetzung kann verbessert werden. Zur Strategieplanung für Qualitätssicherung an Schulen eignet es sich eher nicht.
 9. Die Evaluation reflektiert die Werte und wirkt somit auf die pädagogische Grundlage und die Ziele der Schule ein.
Es hängt wesentlich davon ab, wie viel Auswirkungen das Tool erzeugen kann. Dann könnte es auch das Schulmanagement beeinflussen.
 10. Evaluation erfordert Kompetenzen und schnelle Weiterentwicklung
Es können Möglichkeiten für Einzelpersonen aufgezeigt werden, in welchen Bereichen man sich verbessern könne.

A.10 Evaluationsergebnisse Portugal

Kurze Zusammenfassung der Testergebnisse aus Portugal

Es handelt sich um ein Teiltergebnis, zu deren Vervollständigung noch die Befragung von Verantwortlichen und Stakeholder¹³ aussteht. Sie sollen im Juni 2007 fortgesetzt werden
Grundsätzlich wurde positives Feedback erhalten.

Die Befragten unterstrichen:

Das Tool kann eine große Hilfe für die Selbstreflexion sein, um die eigene Praxis und Leistung zu verbessern und dadurch die Qualität der Arbeit zu steigern.

Hieraus ergibt sich die Möglichkeit, durch Kommunikation mit Anderen über den eigenen Beruf zu reflektieren.

Die sechs Dimensionen und die zugehörigen Level passen zum Ziel des Tools. Alle Befragten sagten, dass alle relevanten Aspekte zur Selbstreflexion in dem Tool enthalten sind.

Die Idee der Integration eines Materialpools gefällt den Interviewpartnern.

Durch die Multimediainhalte wird das Tool noch ansprechender.

Ansprechendes Layout, aber es braucht etwas Zeit, um sich darin zurecht zu finden.

Den Interviewten fiel es einfacher eigene Texte zu schreiben, als die Beantwortung über vorgeschlagene Antworten.

Vorschläge zur Verbesserung:

Sich wiederholende Fragen vermeiden, die Zuordnung der Fragen zu den thematisch richtigen Bereichen (Level) herstellen, einige Levels enthalten zu viele Fragen

Nach Beantwortung einer Frage sollte man automatisch zum ausgewählten Bereich zurückgelangen.

Wichtig ist es dabei, die bereits beantworteten Fragen zu markieren.

¹³ Betroffener, Beteiligter durch Aktivitäten, an einem Unternehmen / einer Behörde, z.B. die Mitarbeiter, die Kunden, die Öffentlichkeit, die durch die Aktivitäten beeinflusst werden (Kremes, 2007).

A.11 Evaluationsergebnisse Griechenland

Griechische Testergebnisse 06.2007

Getestet wurde:

- Funktionalität des Konzeptes.
- Technische Brauchbarkeit und Benutzerfreundlichkeit.
- Inhalt (Fragen).
- Relevanz zu den Anforderungen.

Teilnehmer:

- Leiter (Bildung) und Trainer, die auch schon an der Entwicklung des Tools mitgewirkt haben.
- Vorwiegend in der beruflichen Aus- oder Weiterbildung arbeitend.

Methode:

Die Studie wurde in drei Wochen und in drei Teilen durchgeführt.

- Material, Info, Web Adresse zusenden für die griechische Version.
- Meeting mit dem Teilnehmer zur Präsentation des Tools und Aufnehmen der ersten Eindrücke.
- Zehn Tage danach Interview per Telefon oder schriftlichem Report des Testteilnehmers.

Praktikabilität, Navigation, Benutzbarkeit:

Die Teilnehmer waren im Allgemeinen zufrieden mit der Benutzung des Tools.

- Leiter / Manager: Das Tool ist wichtig, gut gemacht, gut durchdacht und ist für ihre Zwecke einsetzbar.
- Trainer: geteilte Ansichten zwischen ja, Tool ist geeignet und Nein. Es wurde die Frage gestellt, wofür die Antworten benutzt werden sollen. Welche Schritte sollten folgen?

Nutzbarkeit:

- Wahrgenommen als technologiegetrieben und könnte User abschrecken.
- Das notwendige Login und die Registrierung könnte ängstigen, wenn man nicht weiß, wofür diese Daten benutzt werden.
- Kommentare zu den Überschriften würden helfen.

- Es ist ein Website Manager notwendig, um das Tool einzuführen und die Datenbank zu pflegen.

Inhalte (Fragen des Tools):

- Die verwendete „Sprache“ ist nicht immer nutzergerecht. Die Fragen werden nicht immer vollständig verstanden.
- Das Tool geht an der Nutzergruppe vorbei, weil es Inhalte enthält, die an der Realität der Nutzergruppe vorbeigeht.

Beobachtungsergebnisse:

- niemand spielte herum, um die zusätzlichen Möglichkeiten des Tools zu ergründen.
- Kein Teilnehmer beantwortete wirklich eine Frage.
- Die Trainer fanden ihre Bedürfnisse nicht wieder.
- Das Tool stellt nicht dar, welche Folge die Antwort auf Fragen hat.
- Die Trainer wünschten sich eher ein Tool zur Kommunikation wie einen Chatroom, statt der angebotenen Selbstreflexion.
- Das Interesse der griechischen Nutzergruppe wurde mit dem Tool nicht abgedeckt.
- Es ist fraglich, ob die Arbeitsgruppe genug über die Zielgruppe weiß (Wer ist Nutzer, was brauchen sie?).
- es ist fraglich, ob elektronische Tools die sozialen Probleme lösen können.

Erklärung

Ich versichere die vorliegende Arbeit selbständig angefertigt/abgefasst zu haben und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwandt zu haben und wörtlich oder dem Sinne nach den Quellen entnommene Textstellen als solche gekennzeichnet zu haben.

Beide abgegebenen Hausarbeiten sind miteinander identisch.

Mit der Ausleihe meiner Hausarbeit bin ich einverstanden.

Ort, Datum, Unterschrift