

Evaluation



Informationsblatt

Querschnittsaufgabe Qualitätssicherung

Datum: 03.06.2015

Jens M. Schneider

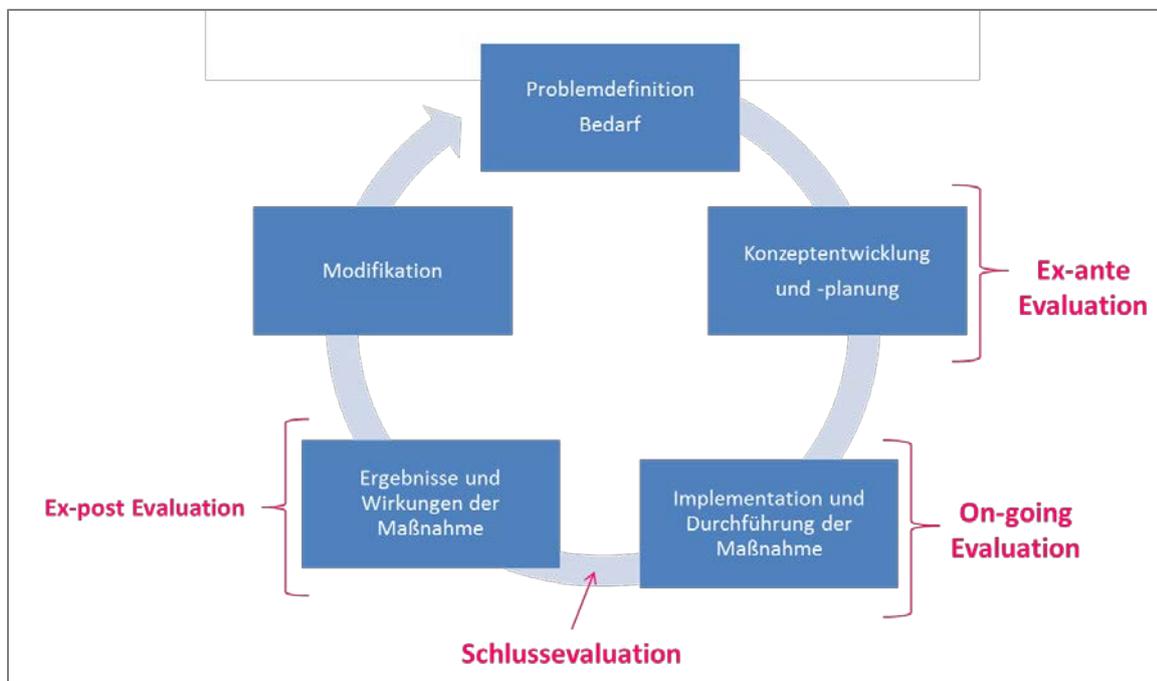
1 WAS IST EVALUATION?

Evaluation wird definiert als **fach- und sachgerechte Bewertung einer Maßnahme**. Sie steht für die **Sammlung, Analyse und Interpretation** von Informationen über den Bedarf, die Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen in einem Projekt, wie z. B. ein Seminar in einer Fortbildungsreihe. Darüber hinaus kann Evaluation auch als **systematische Anwendung von [...] Forschungsmethoden zur Bewertung** von Konzepten, [...] Implementierung und Wirksamkeit von Maßnahmen bzw. Interventionen verstanden werden (vgl. König 2007: 5ff.; von Spiegel 2013: 280).

2 WARUM EVALUATION?

Evaluation kann verschiedenen Zwecken dienen. Zum einen kann sie dazu eingesetzt werden, bestimmte Maßnahmen regelmäßig oder abschließend auf ihre Wirksamkeit oder Umsetzbarkeit hin zu kontrollieren (**Kontrollfunktion**). Zum anderen kann eine Evaluation Maßnahmen auch legitimieren (**Legitimationsfunktion**), indem sie Erfolge aufzeigt. Evaluation schafft aber ebenso neues Wissen (**Erkenntnisfunktion**), bringt die Beteiligten in einen Dialog und letztlich auch in einen gemeinsamen Prozess des Lernens (**Dialog- und Lernfunktion**). In diesem Kontext erweist sich die Evaluation als eine für die **Qualitätssicherung** von Projekten geeignete Methode, da die generierten Ergebnisse unmittelbar für die Optimierung von Maßnahmen herangezogen werden können (vgl. Döring 2014: 173f.; König 2007: 5ff.).

3 ANALYSEPERSPEKTIVEN UND FORMEN VON EVALUATION



Evaluation kann zu verschiedenen Zeitpunkten und unter verschiedenen Gesichtspunkten eingesetzt werden. So kann eine **Ex-ante Evaluation** bereits das Konzept einer Maßnahme bewerten, indem z. B. eine Simulation durchgeführt wird. Eine **On-going-Evaluation** begleitet dagegen den Umsetzungsprozess und bewertet diesen. Während die **Schlussévaluation** eine Maßnahme am Ende ihres Durchlaufs bewertet, dient die **Ex-post Evaluation** dazu, die Nachhaltigkeit einer Maßnahme genauer zu betrachten (vgl. Beywl 2015: 124).

Eine weitere Unterscheidung ist die in **Fremd- und Selbst- bzw. externe und interne Evaluation**. Eine externe Evaluation wird von einer außenstehenden Expert_innengruppe durchgeführt. Im Fall von MainCareer ist dies beispielsweise die Wissenschaftliche Begleitung. Von einer internen Evaluation spricht man, wenn diese von Angehörigen der Institution durchgeführt wird. Eine Selbstevaluation liegt dann vor, wenn Personen, die eine Maßnahme umsetzen, diese auch gleichzeitig evaluieren. Demnach wird die Fremdevaluation von anderen Personen durchgeführt.

Evaluation kann darüber hinaus in **geschlossene und offene Evaluation** eingeteilt werden. Bei einer geschlossenen Evaluation stehen alle Methoden schon zu Beginn fest, während bei einer offenen Evaluation nur grob festgelegt ist, mit welchen Methoden vorgegangen wird. Daneben wird die **summative**, zusammenfassende Evaluation von der **formativen Evaluation**, die auf Prozesse und Etappen ausgelegt ist, unterschieden.

Ferner können die **Input- und die Output-Evaluation** differenziert werden. Die Input-Evaluation fokussiert eingesetzte Ressourcen im Zusammenhang mit Maßnahmen, während sich die Output-Evaluation auf die Wirkungen konzentriert. Eine letzte Unterscheidung kann hinsichtlich **Makro- und Mikroévaluation** gemacht werden. Makroévaluationen bewerten ein ganzes Programm, derweil Mikroévaluationen den Schwerpunkt auf einen Teilaspekt legen (vgl. Stockmann 2004: 5ff.; Döring 2014: 173ff.; König 2007: 5ff.).

4 DIE ZEHN SCHRITTE EINER EVALUATION

Eine Evaluation umfasst in der Regel zehn Schritte, die hier kurz genauer erläutert werden sollen. Eine ausführliche Beschreibung findet sich u.a. bei König (2007: 61ff.).

I ZIELE FESTLEGEN

In diesem Schritt wird der Nutzen der Evaluation bestimmt. Hier geht es um die Frage, warum evaluiert werden soll. Dieser Schritt erfolgt partizipativ im Gesamtteam und schließt ebenfalls wichtige Akteure, die beteiligt sind, mit ein.

II KLÄRUNG DER VORAUSSETZUNGEN UND BEDINGUNGEN

In diesem Schritt geht es darum, zu prüfen, ob an der Institution entsprechende Ressourcen gegeben sind, um die Evaluation durchzuführen. Dies umfasst neben den infrastrukturellen Aspekten auch personale Aspekte, wie z. B. die Frage, ob die Evaluation innerhalb der Einrichtung ausreichend Befürworter hat. Daneben ist zu prüfen, ob innerhalb des Teams genügend Ressourcen vorhanden sind. Dies bezieht sich auf die zeitlichen, aber auch auf die fachlichen Aspekte.

III BESTIMMUNG DES EVALUATIONSASPEKTS

Dieser Schritt beinhaltet die genaue Festlegung der Maßnahme, die evaluiert werden soll sowie der Fragestellung, welche am Ende auch die Grundlage für die Bewertung darstellt. Dabei ist eine Orientierung an den OECD¹/DAC² Kriterien sinnvoll. Es sind fünf Kriterien, wovon die ersten beiden besonders hervorzuheben sind: 1. Relevanz (Tun wir das Richtige?), 2. Effektivität (Erreichen wir die Ziele mit der Maßnahme?), 3. Effizienz (Werden die Ziele wirtschaftlich erreicht?), 4. Impact (Tragen wir zu Erreichung übergeordneter Ziele bei?) und 5. Nachhaltigkeit (Sind die Wirkungen von Dauer?).

IV OPERATIONALISIERUNG

Hierbei werden die zu evaluierenden Aspekte beobachtbar respektive sichtbar gemacht. Dazu werden Indikatoren formuliert, die spezifisch, messbar, angemessen, realistisch und terminiert sind.

V BEWERTUNGSKRITERIEN ENTWICKELN

Im fünften Schritt werden Kriterien gefunden, die eine Bewertung der Evaluationsergebnisse ermöglichen. Diese Kriterien sollten möglichst gemeinsam im Team erschlossen werden und basieren in der Regel auf rechtlichen, fachlichen oder konzeptionellen Standards. Im Einzelfall können auch politische oder ethische Normen herangezogen werden.

VI INFORMATIONSQUELLEN AUSWÄHLEN

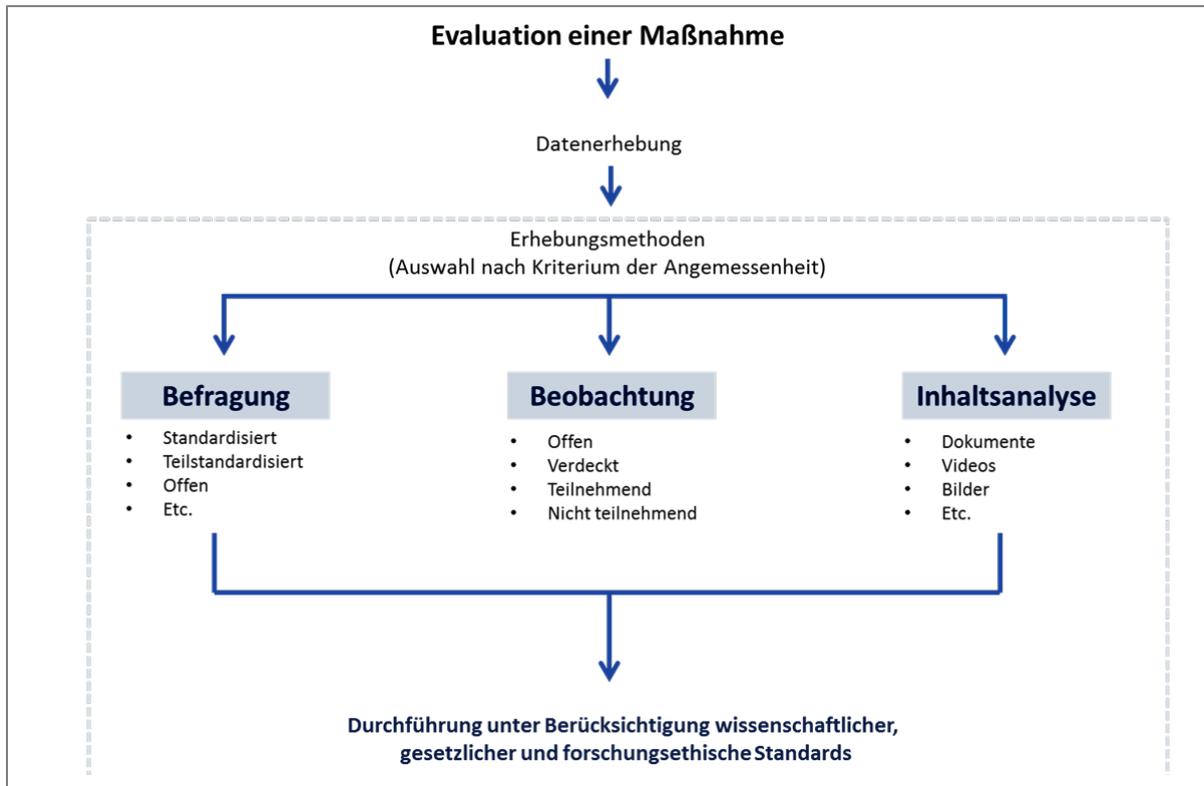
Dieser Schritt umfasst die Festlegung der relevanten Informationsquellen. Im Mittelpunkt steht also die Frage: Wer oder was liefert uns die notwendigen Daten? Dies können Stakeholder, Dokumente oder Daten aus dem laufenden Monitoring sein.

VII DEFINITION DER ERHEBUNGSMETHODEN

Je nachdem, was erhoben werden soll, entscheidet sich, welche Erhebungsmethoden passend sind. Wichtig ist dabei, dass ein Methodenmix gewählt wird, der dem Erkenntnisinteresse entspricht. Dabei sind „cross-checks“ im Sinne einer Methodentriangulierung im Kontext einer Evaluation obligatorisch.

¹ Organization for Economic Co-operation and Development

² Development Assistance Committee



VIII DURCHFÜHRUNG DER ERHEBUNG

In diesem Schritt findet die konkrete Erhebung der Daten, also Befragungen, Beobachtungen oder Dokumentenanalysen statt. Die Daten werden kollektiv gesammelt, aufbereitet und ausgewertet.

IX BEURTEILUNG DER QUALITÄT DER EVALUATION

Auch die Evaluation selbst muss auf ihre Qualität hin überprüft werden. Hierzu werden die Kriterien der DeGEval³ herangezogen: Realisierbarkeit, Angemessenheit, Gültigkeit, Regelgeleitetheit und Verwertbarkeit. Dieser Schritt sollte auch im Evaluationsteam gemeinsam durchgeführt sowie dokumentiert werden.

X PUBLIKATION UND VERWERTUNG

Im letzten Schritt werden die Ergebnisse an den entsprechenden Stellen veröffentlicht bzw. präsentiert. Darüber hinaus fließen sie in die Praxis ein, indem die evaluierten Maßnahmen gemäß den neuen Erkenntnissen geprüft und geändert werden.

³ Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V.

5 IST EINE EVALUATION SINNVOLL?

Die Umsetzung einer Evaluation ist aufwendig und kostet viele Ressourcen. Um vorab zu klären, ob eine Evaluation sinnvoll respektive umsetzbar ist, bietet sich eine Liste von Fragen an:

- **Was ist der Nutzen einer Evaluation?**
- **Sind die Ressourcen sowie Bedingungen im Team und in der Institution gegeben?**
- **Wer muss einbezogen werden?**
- **Was genau soll evaluiert/erhoben werden?**
- **Mit welchen Methoden kann dieser Aspekt evaluiert/erhoben werden?**
- **Welche Informationsquellen sind heranzuziehen?**
- **Ist eine Evaluation/Erhebung realistisch bzw. sinnvoll?**

Die Fragen können behilflich sein, eine erste Einschätzung zu geben, ob sich eine Evaluation lohnt oder nicht. Diese sollten möglichst mit allen Personen, die an der Planung und Durchführung einer möglichen Evaluation beteiligt sind, diskutiert werden.

LITERATUR

Beywl, Wolfgang (2015): Evaluationsfunktionen. In: Doaz-Bone, Rainer/Weischer, Christoph (Hg.)(2015): Methoden-Lexikon für die Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 124.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hg.) (2006): Evaluierungskriterien für die deutsche bilaterale Entwicklungszusammenarbeit . URL: http://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/erfolg_und_kontrolle/evaluierungskriterien.pdf[letzter Zugriff: 24.01.2015]

Caspari, Alexandra (2014): Grundbegriffe der Evaluation - Foliensatz Modul 15. Frankfurt am Main.

Döring, Nicola (2014): Evaluationsforschung. In: Bauer, N./Blasius, J. (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden. 167-181.

König, Joachim (2007): Einführung in die Selbstevaluation. Freiburg im Breisgau

Stockmann, Reinhard (2004): Was ist eine gute Evaluation? Saarbrücken.

Von Spiegel, Hiltrud (2013): Evaluation. In: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hg.)(2013): Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim. 280-284.

MainCareer – Offene Hochschule wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Im Fokus des Projekts stehen die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Konzepten zur Gestaltung von Bildungsbrücken in das Hochschulsystem. Zielgruppen sind berufserfahrene studieninteressierte der Berufsfelder Informatik, Soziale Arbeit und Pflege.

Kontaktinformationen

Gesamtprojektleitung

Prof. Dr. Michaela Röber
☎ 069 1533-2620
✉ roeberm@maincareer.de

Gesamtprojektkoordination

Dipl.-Päd. Dipl. Soz. Arb. Thorsten Feigl
☎ 069 1533-3967
✉ th.feigl@maincareer.de

Querschnittsaufgabe Qualitätssicherung

Frankfurt University of Applied Sciences
Jens M. Schneider M.A.
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main

☎ 069 1533-3962
✉ jschneider@mc.fh-frankfurt.de

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Link zu weiteren Publikationen des Wettbewerbs Offene Hochschule:

<http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/publikationen-und-dokumente/aus-den-projekten>