

# Lernergebnisorientierte Evaluation in Weiterbildungen

**Impulse für die Lehre**

Autor/-in: Anja Kohlesch

Stand: 13.06.17

Themenfeld 1: Produktentwicklung für Lebenslanges Lernen

**MainCareer – Offene Hochschule** wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Ziel des Projektes ist die nachhaltige Verortung Lebenslangen Lernens an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS). Dies soll durch die Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflichen und hochschulischen Ausbildungswegen, sowie der Schaffung von berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten und Studiengängen erreicht werden. Im weiteren Fokus des Projektes stehen Beratungsangebote zu Anrechnungsfragen und die Verbesserung der Studienbedingungen für heterogene Studierendengruppen.



Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12011 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

Link zu weiteren Publikationen des Wettbewerbs Offene Hochschule:

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

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Lernergebnisorientierung in der Weiterbildung.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Reflexion mit den Weiterbildungsdozentinnen – Befähigen, das Gelernte in der praktischen Arbeit umzusetzen .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Lernergebnisbezogenes Frageformat und Impulse für die Lehre.....</b>	<b>8</b>

# 1 Einleitung

Im Rahmen des Projekts „MainCareer – Offene Hochschule“ (im Folgenden auch: MainCareer) wurde die Weiterbildung „Ein guter Start ins Leben – bildungsorientierte Arbeit mit Kindern unter 3“ lernergebnisorientiert konzipiert. Die Weiterbildung umfasst vier Module und schließt mit einem Zertifikat sowie 10 Credit Points ab.

In der abschließenden Evaluation<sup>1</sup> der Weiterbildung wurde erstmals ein lernergebnisorientiertes Befragungsformat erprobt. Der dafür verwendete Fragebogen wurde angelehnt an das „Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte studentische Kompetenzen“ konzipiert (BEvaKomp, vgl. Braun 2008). Dabei handelt es sich um ein erprobtes Instrument zur Erfassung der Ergebnisse von Lehrveranstaltungen; die Teilnehmenden werden um eine Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen als Folge des Besuchs der Lehrveranstaltung gebeten. Wie auch bei der Konzeption des Angebots war der Fragebogen nach der Kompetenzstruktur des Deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (DQR) strukturiert.

Die Ergebnisse der ersten Evaluation werden in dem Projektbericht „Lernergebnisorientierte Evaluation für anrechenbare Weiterbildungen“ im Hinblick auf die Durchführbarkeit des Befragungsformats zusammengefasst<sup>2</sup>. Die erste Befragung wurde im Juli 2015 durchgeführt und mit Unterstützung durch den hochschulinternen Evaluationsservice (EvaS) ausgewertet. Der zweite Weiterbildungsdurchgang wurde im November 2016 abgeschlossen und ebenfalls mit Unterstützung durch EvaS evaluiert.

Im vorliegenden Bericht werden Erfahrungen im Einsatz mit dem neuen Befragungsformat geschildert sowie sich daraus ergebende Impulse für die Lehre, die in Form einer Gruppendiskussion mit den Dozentinnen<sup>3</sup> erörtert wurden. Die Orientierung an Lernergebnissen – von der Konzeption bis zur Evaluation – spielt eine zentrale Rolle.

---

<sup>1</sup> Der Begriff der Evaluation wird hier synonym zur abschließenden Befragung in der Weiterbildung verwendet.

<sup>2</sup> Auf der Internetseite der Frankfurt University of Applied Sciences veröffentlicht: [https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/QA\\_Weiterbildung/LE\\_Evaluation\\_060716\\_AK.pdf](https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/QA_Weiterbildung/LE_Evaluation_060716_AK.pdf)

<sup>3</sup> Hier wird ausschließlich die weibliche Form verwendet, da nur weibliche Dozentinnen an der Weiterbildung beteiligt sind.

## 2 Lernergebnisorientierung in der Weiterbildung

*„Lernergebnisse (learning outcomes) bezeichnen das, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben.“*

Es geht um ein verändertes Verständnis von Lehren und Lernen: Lehre wird weniger als reine „Wissensvermittlung“ verstanden, sondern mehr als „Veränderung von Wissensstrukturen“. Dementsprechend wurde die Weiterbildung „Ein guter Start ins Leben – bildungsorientierte Arbeit mit Kindern unter 3“ lernergebnisorientiert konzipiert. Damit wurde der im Projekt MainCareer entwickelte „Empfehlung zur Formulierung von Lernergebnissen in modularisierten Weiterbildungen“ erprobt (vgl. Kohlesch et. al. 2014). Die jeweiligen zu erzielenden Lernergebnisse der Weiterbildung sind in Anlehnung an den DQR sowie den Deutschen Qualifikationsrahmen für Hochschulabschlüsse (HQR) definiert (vgl. DQR 2011).<sup>4</sup>

Anknüpfend an die lernergebnisorientierte Konzeption des Angebots nach den Deskriptoren des DQR wurde die Evaluation der Weiterbildung nach den gleichen Kriterien konzipiert: Die erzielten Lernergebnisse in fachlichen und überfachlichen Bereichen sind Kernelement des Fragebogens. Ziel ist es, etwas über das Lernverhalten der Teilnehmenden und deren Lernergebnisse am Ende des Lernprozesses zu erfahren. Studien mit lernergebnisorientierten Befragungsformaten weisen darauf hin, dass sich Dozierende bei einer ergebnisorientierten Rückmeldung intensiver damit auseinandersetzen, wie sie ihre Lehre am Kompetenzerwerb der Studierenden ausrichten können (vgl. Nowakowski et. al. 2012). Auch im Projekt MainCareer bestand eine Zielsetzung darin, auf Basis der Lehrevaluation in eine Diskussion mit den Lehrenden zu kommen und eine Reflexion über die Lehre anzuregen, mit dem Schwerpunkt der Erhöhung der Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden.

---

<sup>4</sup> Das Konzept der Weiterbildung wurde auf der Internetseite der Frankfurt University of Applied Sciences veröffentlicht: Kunert-Zier, Buchczik 2015: Berufsbegleitende Weiterbildung an der Fachhochschule Frankfurt a. M.: „Ein guter Start ins Leben – bildungsorientierte Arbeit mit Kindern unter 3“ ([https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/WB\\_Guter\\_Start\\_ins\\_Leben/Weiterbildungskonzept\\_EinguterStart\\_\\_Beginn\\_0915.pdf](https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/WB_Guter_Start_ins_Leben/Weiterbildungskonzept_EinguterStart__Beginn_0915.pdf)).

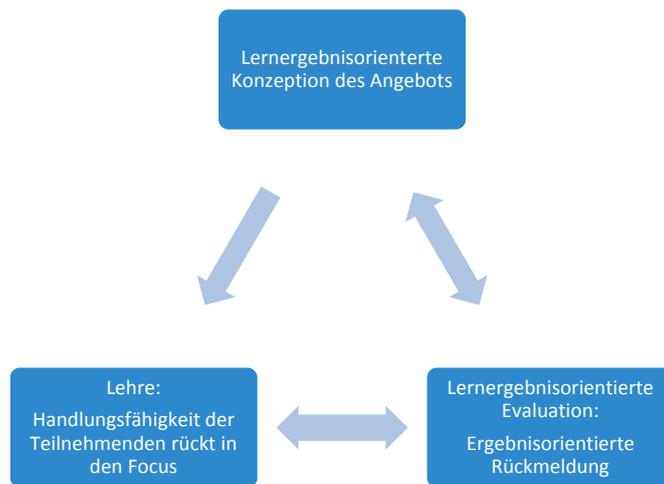


Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen lernergebnisorientierter Konzeption und Evaluation, eigene Darstellung.

Ausgangspunkt waren die Ergebnisse der Evaluation, die an dieser Stelle ein einigen Aspekten umrissen werden, da sie eine Basis für die Auseinandersetzung mit der lernergebnisorientierung bildeten:

In der ersten als auch der zweiten Befragung gaben alle Teilnehmerinnen einen deutlichen Zuwachs in den abgefragten Kompetenzbereichen der Weiterbildung an. Die Teilnehmerinnen sehen sich in der Lage, die wesentlichen Inhalte des Themenfeldes wiederzugeben, eine Fragestellung des Themengebiets zu bearbeiten oder die fachlichen Grundlagen des jeweiligen Moduls einer anderen Person zu erläutern. In beiden Befragungen gaben ein bis zwei Teilnehmende in einzelnen Modulen an, eher nicht in der Lage zu sein, behandelte Themen auf Fragestellungen der beruflichen Praxis übertragen zu können, bzw. eher nicht in der Lage zu sein, neue Handlungskonzepte mit vorhandenem Wissen zu verknüpfen (erste Befragung N=7, zweite Befragung N=9). Insgesamt wurden die Fragen nach dem Zuwachs an Kompetenzen in den jeweiligen fachlichen Bereichen zustimmend beantwortet.

In beiden Befragungen wurde die Aussage, dass die Weiterbildung geholfen habe, sich online neues Wissen zu erschließen, von einigen verneint. In der ersten Befragung gaben zwei von sieben an, dass ihnen die Weiterbildung nicht geholfen habe, sich online neues Wissen zu erschließen, und in der zweiten Befragung gaben vier von acht an, dass ihnen die Weiterbildung nicht geholfen habe, sich online neues Wissen zu erschließen.

Eine kritische Rückmeldung der Befragten zur Fragebogenart im ersten Fragedurchlauf bestand darin, dass es schwer falle, den Kompetenzzuwachs auf den Besuch einer Lehrveranstaltung zurückzuführen, da dies impliziere, dass man die Kompetenz vorher nicht gehabt habe. In der zweiten Befragung gab es keine kritischen Rückmeldungen zum Frageformat. Einschränkend ist bei dem Befragungsmodell darauf hinzuweisen, dass es sich um einen Selbstbericht bzw. um eine Selbsteinschätzung handelt und nicht um eine objektive Kompetenzmessung. Erhoben werden Selbsteinschätzungen des Kompetenzerwerbs, die als

Indikator für die erworbenen Kompetenzen dienen, mit diesen jedoch nicht gleichzusetzen sind (vgl. Braun/Vervecken 2009, S. 142).

### 3 Reflexion mit den Weiterbildungsdozentinnen – Befähigen, das Gelernte in der praktischen Arbeit umzusetzen

Der Einsatz des lernergebnisorientierten Fragebogens war Ausgangspunkt für eine Dozentinnenkonferenz, in der auf Basis der Ergebnisse der beiden Befragungen Beratungs- und Schulungsbedarfe der Referentinnen diskutiert wurden. Weiterhin wurde diskutiert, wie die Teilnehmenden durch die Lehre in der Weiterbildung bestmöglich befähigt werden, die im Modulhandbuch beschriebenen Lernergebnisse tatsächlich zu erwerben. Das Treffen wurde im Februar 2017 in Form einer Gruppendiskussion durchgeführt, von einer Mitarbeiterin des MainCareer Projekts moderiert und durch vorab versendete Leitfragen strukturiert. Teilnehmende waren drei Dozentinnen inklusive der fachlichen Leitung sowie zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von MainCareer. Zudem teilte eine Dozentin, die nach dem zweiten Weiterbildungsdurchgang ausgeschieden ist, ihr Feedback zu den Fragestellungen vorab schriftlich mit.

Folgende Leitfragen bildeten den Rahmen für die Besprechung:

- Haben Sie Wünsche/Anregungen für fachliche und methodische Fortbildungsmöglichkeiten für Sie als Dozentinnen?
- Gibt es Bedarf für Fortbildung im Hinblick auf Blended Learning?
- Was bedeutet Lernergebnisbezug für Sie? Welche Anregungen haben Sie, wie dieser in der Lehre so umgesetzt werden kann, dass die Teilnehmenden befähigt werden, das Gelernte in ihrer praktischen Arbeit umzusetzen?
- Wie kann ein kollegialer Austausch unter den Dozentinnen umgesetzt werden?

#### Bedeutung des Lernergebnisbezugs für die Lehre

Einleitend wurden im Rahmen der Moderation Ergebnisse der Evaluation zusammenfassend dargestellt. Im Anschluss wurden Möglichkeiten diskutiert, wie der **Lernergebnisbezug** in Lehrveranstaltungen unterstützt werden kann. Die Dozentinnen verstehen darunter Methoden, wie Teilnehmende in den Weiterbildungsangeboten darin unterstützt werden können, das Gelernte in ihrer praktischen Arbeit umzusetzen.

Insbesondere *Praxis- und Anwendungsbezogene Methoden* wurden von den Dozentinnen hervorgehoben. Ein Beispiel dafür ist die Erstellung eines Portfolios in Form einer Dokumentation für jedes der vier Weiterbildungsmodule. Zudem wurden Methoden der Praxisbeobachtung in der jeweiligen Einrichtung hervor-

gehoben – beispielhaft wird die Interaktion mit dem Kind beobachtet und anschließend dokumentiert. Die jeweiligen Dokumentationen werden in der folgenden Lerneinheit der Weiterbildung in der Lerngruppe besprochen. Auch konzeptionelles Arbeiten, z. B. zum Umgang mit dem Thema Essen, wurde als guter Ansatz benannt, um den Erwerb der Lernergebnisse zu fördern. Die theoretischen Ausarbeitungen in der Weiterbildung, die Reflexion und fachliche Begründungen beinhalten, würden die Basis für die praktische Umsetzung in der Kita bilden. Ebenfalls als unterstützende Methoden wurden das Arbeiten mit Filmmaterial und die Diskussion der jeweiligen Filmsequenzen benannt, zudem die Arbeit in Kleingruppen und Rollenspiele. Ein Thema kann z. B. das Führen von Elterngesprächen zu schwierigen Themen sein.

Essenziell wurde der Wechsel zwischen theoretischem Input und sich direkt darauf beziehende Übungen betrachtet, die einen Perspektivwechsel befördern, ergänzt durch Elemente des biographischen Arbeitens und eine Reflexion des eigenen Erlebens. Durch die jeweilige direkte Anwendung werden die Lernenden befähigt, ihr praktisches Handeln in der Kita durch das Neu-Gelernte zu erweitern. Sie sind im Sinne der Lernergebnisorientierung in der Lage, das Gelernte zu verstehen, im aktuellen Tun umzusetzen und damit handlungsfähig.

#### Kollegialer Austausch und Fortbildungsmöglichkeiten für die Dozentinnen

Im Folgenden wurden Unterstützungsangebote für Dozentinnen erörtert, um die Weiterbildungsteilnehmenden noch besser beim Lernen begleiten zu können. Alle Beteiligten erachteten den *Besuch von Fachtagungen* für sehr wichtig, um den Bezug zu aktuellen Entwicklungen zu erhalten. Auch *Fortbildungsmöglichkeiten* zu methodischen Themen, wie der Einsatz von Videobeobachtung und deren Auswertung, wurde als wichtig betrachtet. Fachliche Themen von Interesse waren Verhaltensauffälligkeiten, die Haltung und das Bild vom Kind, zudem aktuelle Forschungsergebnisse zur Sozial-/und Bindungsforschung.

Noch mehr als Fortbildungsangebote war der *kollegiale Austausch* zwischen den Dozentinnen von Bedeutung. Dieser kann z. B. in Form von Intervision oder kollegialer Fallberatung erfolgen.

Der Austausch zwischen den Dozentinnen erfolgte bisher unstrukturiert. Eine *Systematisierung des fachlichen Austauschs* wurde für sinnvoll erachtet, z. B. ein Austausch an zwei Terminen pro Weiterbildungseinheit/-turnus. Da die Dozentinnen zum Teil weite Anreisewege haben, wurde die Möglichkeit eines regelmäßigen Austauschs über das Nachrichtenforum des Moodle-Tools favorisiert. Moodle ist eine zentrale Lernplattform, erreichbar über das Internet. Sie bildet aktuell die Grundlage der E-Learning-Aktivitäten an der Frankfurt University of Applied Sciences.

Die Dozentinnen schlugen darüber hinaus vor, dass über die Funktion des Nachrichtenforums für Dozentinnen des Moodle-Tools aktuelle Termine zu Fachtagungen ausgetauscht werden können. Auch ein Mail-Verteiler könnte zu diesem Zweck genutzt werden.

Im Hinblick auf *Blended Learning* wurde deutlich, dass die Dozentinnen den Schwerpunkt auf Methoden legen, die die unmittelbare Face-to-Face Interaktion beinhalten. Für die Zielgruppe sei der persönliche Austausch sehr relevant. Da die Nutzung von Blended Learning Elementen jedoch keine zentrale Rolle in der Vermittlung von Kompetenzen einnimmt, sind die Evaluationsergebnisse zum Thema Moodle nicht verwunderlich: Nicht alle Teilnehmenden gaben an, dass die Weiterbildung geholfen habe, sich online neues Wissen zu erschließen.

Für zukünftige Weiterbildungsangebote wurde eine *Einführung zu Moodle* sinnvoll erachtet, um Dozentinnen und Kursteilnehmenden die Funktionen des Tools zu erläutern.

#### Handhabung des Fragebogens

Abschließend wurden einige übergreifende Themen angesprochen, die den Einsatz des Fragebogens betreffen. Die Befragung im ersten Weiterbildungsdurchgang wurde nach Abschluss der Weiterbildung in Form einer Online-Erhebung durchgeführt. Von insgesamt 12 Teilnehmerinnen nahmen acht an der Befragung teil. Der vergleichsweise geringe Rücklauf könnte daran gelegen haben, dass die Weiterbildung bei Befragungsbeginn bereits abgeschlossen war. Im zweiten Weiterbildungsdurchlauf wurde daher eine Paper-Pencil-Befragung am letzten Weiterbildungstag als Methode gewählt. Aufgrund von Erkrankungen haben hier neun der elf Teilnehmenden einen Fragebogen ausgefüllt.

Für zukünftige Befragungen erachteten die Dozentinnen eine Bearbeitung des Fragebogens in der letzten Unterrichtseinheit für sinnvoller im Vergleich zur Onlineerhebung, da wahrscheinlich die meisten Teilnehmenden erreicht werden. Die Durchführung von „Zwischen-Evaluationen“ wurde diskutiert, jedoch aufgrund der Gleichbehandlung der einzelnen Module und Dozentinnen (die zu unterschiedlichen Zeitpunkten enden) wieder verworfen. Vor dem nächsten Einsatz des Evaluationsbogens sollen zudem einige Fragen modifiziert werden.

## 4 Lernergebnisbezogenes Frageformat und Impulse für die Lehre

Ausgangspunkt war die Annahme, dass eine lernergebnisorientierte Evaluation bei Lehrenden eine vermehrte Reflexion ihrer Lehre befördert. Auf Basis der lernergebnisorientierten Evaluation gelang es, in einen Austausch über anwendungsbezogene Methoden zu kommen. Die Dozentinnen berichteten darüber, durch welche Lehrmethoden sie die Lernenden aktivieren, das Erlernte unmittelbar in der Praxis umzusetzen und anschließend im Seminar zu reflektieren. Es wurde deutlich, dass die Dozentinnen bereits eine Vielzahl an Methoden anwenden, die über die reine Wissensvermittlung hinausgehen. Die Zielsetzung der Lehre ist am aktiven Kompetenzerwerb der Teilnehmenden ausgerichtet – die Teilnehmenden sollen

handlungsfähig sein. Es ist anzunehmen, dass dies ein Grund dafür ist, dass die Selbsteinschätzung der Weiterbildungsteilnehmenden über die Kompetenzbereiche überwiegend positiv bis sehr positiv ausfiel.

Zudem wurden im Rahmen der Dozentinnenkonferenz Ideen entwickelt, wie der Austausch unter den Dozentinnen während der Weiterbildung verbessert werden kann, so dass organisatorische Themen, z. B. zum Seminarablauf, zeitnah besprochen werden und zudem Fachliteratur und Termine zu Fachtagungen kommuniziert werden können. Es wurde deutlich, dass der Einsatz von *Blended Learning* kein Schwerpunkt ist, jedoch einführend Unterstützung im Umgang mit Tools wie Moodle gewünscht ist.

Die Anregungen der Dozentinnen wurden durch die Wissenschaftliche Mitarbeiterin an die Organisationseinheit Forschung Weiterbildung Transfer der Frankfurt UAS kommuniziert. Möglichkeiten eines Fortbildungsangebots für Dozentinnen der Weiterbildung wurden erörtert. Eine Herausforderung bleibt dabei die Abhängigkeit von finanziellen Ressourcen, die mit der Nachfrage und den Möglichkeiten des Marketings in jedem Weiterbildungsdurchgang zusammenhängen. Wünschenswert wären Möglichkeiten der Anschubfinanzierung, um einen größeren Handlungsspielraum zu schaffen.

Mit der lernergebnisorientierten Evaluation wurde für die Weiterbildung ein qualitativer Schwerpunkt gesetzt. Das Angebot wurde lernergebnisbezogen nach der Struktur des DQR konzipiert und nach der gleichen Struktur evaluiert. Durch die Besprechung der Evaluation auf Basis der abgefragten Kompetenzbereiche kann ein positiver Effekt auf die Lehre entstehen. Die im Rahmen des MainCareer Projekts erfolgte exemplarische Erprobung kann in Zukunft auf weitere Weiterbildungsangebote an der Frankfurt UAS übertragen werden.

## Literaturverzeichnis

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). URL: [http://www.dqr.de/media/content/Der\\_Deutsche\\_Qualifikationsrahmen\\_fue\\_lebenslanges\\_Lernen.pdf](http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf) [zuletzt eingesehen am 18.01.2016].
- Braun, Edith (2008): Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte studentische Kompetenzen (BEvaKomp). V&R, Göttingen.
- Kohlesch, Anja/Ambach, Hans (et al.) (2014): Empfehlung zur Formulierung von Lernergebnissen in modularisierten Weiterbildungen, FRA-UAS, MainCareer. URL: [https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/QA\\_Weiterbildung/Empfehlung\\_zur\\_Formulierung\\_von\\_Lernergebnissen\\_in\\_Weiterbildungen\\_0614.pdf](https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/de/FRA-UAS/MainCareer/Publikationen/QA_Weiterbildung/Empfehlung_zur_Formulierung_von_Lernergebnissen_in_Weiterbildungen_0614.pdf) [zuletzt eingesehen am 18.01.2016].
- Nowakowski, Andre u. a. (2012): Was Hochschuldozierende aus Lehrevaluationsrückmeldungen lernen können. Der differenzielle Einfluss prozess- versus ergebnisorientierten Feedbacks auf Lehrorientierungen. In: Z Erziehungswiss (2012) 15:253-271.
- Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (2005) URL: [http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/KMK/Vorgaben/KMK\\_Qualifikationsrahmen\\_aktuell.pdf](http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/KMK/Vorgaben/KMK_Qualifikationsrahmen_aktuell.pdf) [zuletzt eingesehen am 18.01.2016].

## Kontaktinformationen

### **Gesamtprojektleitung**

Prof. Dr. Michaela Röber

☎ 069 1533-2620

✉ roeberm@maincareer.de

### **Themenfeld 1: Produktentwicklung für Lebenslanges Lernen**

Frankfurt University of Applied Sciences

Anja Kohlesch

Nibelungenplatz 1

60318 Frankfurt am Main

☎ 069 1533-3191

✉ a.kohlesch@mc.fra-uas.de

