

Professionalisierung, Kompetenzen und Handlungsbedarfe von Evaluatorinnen und Evaluatoren sowie Auftraggebenden im Bereich Migration und Integration

Frühjahrstagung:
Evaluation im Themenfeld Migration und Integration unter besonderer Berücksichtigung medial vermittelter Kommunikation

Berthold Schobert

Univation - Institut für Evaluation - Dr. Beywl & Associates GmbH

08.04.2016

Überblick

- Univation – Evaluation nutzbringend gestalten
- Professionalisierung sieben Positionen
- Kompetenzen – Anforderungen und Umsetzung
- Vielfalt der Evaluationsmodelle – Forschen über Evaluation
- Handlungsbedarfe

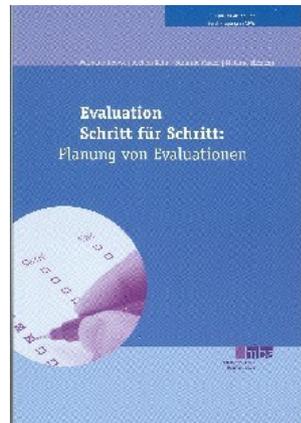
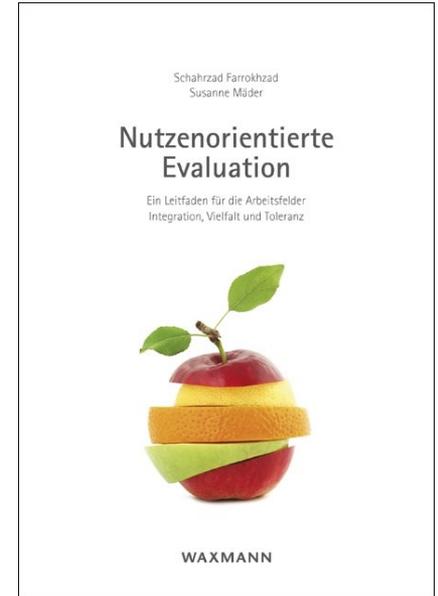
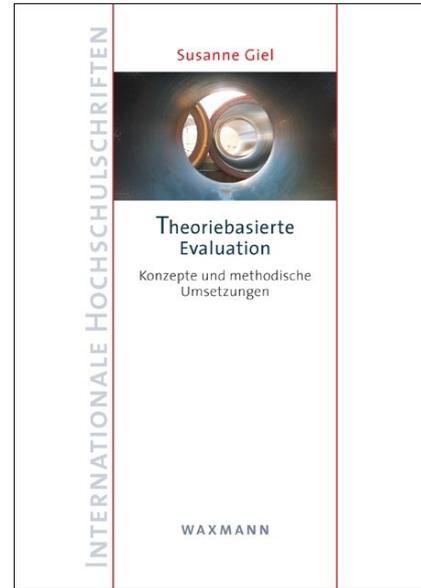
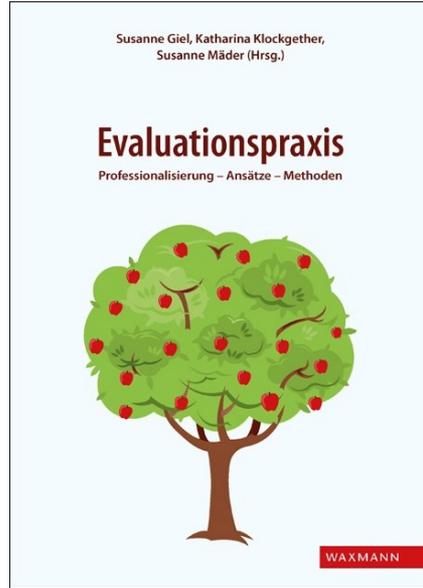
Univation Institut für Evaluation GmbH

Das Institut stellt sich vor

- 2003 als GmbH gegründet (zuvor „Arbeitsstelle für Evaluation pädagogischer Dienstleistungen“ Universität zu Köln und Univation e.V.)
- ein internes und ein externes Team gewährleisten flexible Fach- und Feldkompetenz
- langjährig erfahren in Evaluation, Evaluationsberatung und Fortbildungen in verschiedenen Praxisfeldern
- Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Auftraggebern
- aktiv in der Evaluationsforschung und der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)
- Publikation von Lehrbüchern und Forschungsberichten zur Evaluation

Univation Institut für Evaluation GmbH

Publikationen



Grundsätze Univation

Was uns wichtig ist

- **Nutzenorientierung:** Informationsbedarfe der Akteure zentral, Evaluation soll hohe Relevanz für die Praxis haben
- **Responsivität und Partizipation:** auf Veränderungen im Programm und in den Nutzungsinteressen eingehen, Einbezug verschiedener Perspektiven
- **Wirkungsorientierung:** Zusammenhang zwischen Aktivitäten und Resultaten herausarbeiten, eine höhere Wirkfähigkeit und Wirkung unterstützen
- **Datensparsamkeit und Datenschutz:** Nutzung bereits vorliegender Daten und Einhaltung der bundes- und landesdatenschutzrechtlichen Bestimmungen
- **Konstruktive Zusammenarbeit** mit Auftraggebenden und den weiteren Beteiligten

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

- Steuerung braucht Evaluation (2009)
- Evaluation und Gesellschaft (2010)
- Methoden der Evaluation (2011)
- Partizipation in der Evaluation (2012)
- Evidenz und Evaluation (2013)
- Komplexität und Evaluation (2014)
- Professionalisierung in und für Evaluation (2015)

Quelle: <http://www.degeval.de/publikationen/positionspapiere/>

Integration

Integrationsreport, Integrationsbarometer, Integrationsmonitor

INTEGRATIONSMONITORING DER LÄNDER Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK)



Integrationsreport

STARTSEITE INDIKATOREN BERICHTE GRUNDLAGEN



Integrationsmonitoring der Länder

Herzlich willkommen auf der Seite des Integrationsmonitorings der beschlossenen, ein nutzerfreundliches Datenportal einzurichten, um die Internetseite erhalten Sie neben den bisher erschienenen Berichter Indikatoren in Form von Tabellen individuell darzustellen.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

SACHVERSTÄNDIGENRAT

FORSCHUNGSBEREICH

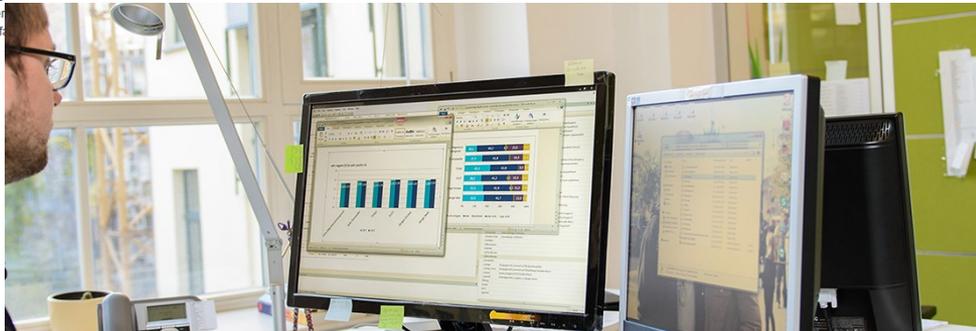
HOME

Suche

Berichte

Zur 6. Integrationsministerkonferenz (IntMK) 2011 wurde erstmals eine länderübergreifende Auswertung zum Stand der Integration von Migranten mit Migrationshintergrund in den Bundesländern vorgelegt. Dieser umfangreiche Bericht wird alle zwei Jahre fortgeschrieben und aktualisiert.

JAHRESGUTACHTEN BAROMETER THEMEN KURZ & BÜNDIG PUBLIKATIONEN VERANSTALTUNGEN SPOTLIGHTS PRESSE



Integrationsbarometer

Repräsentative Befragung zum Integrationsklima in Deutschland

Mediennutzung von Migranten in Deutschland



Working Paper 34

der Forschungsgruppe des Bundesamtes

erschienen 2010

aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 8

Migration

Migrationsforschung ein interdisziplinäres wissenschaftliches Arbeitsfeld



Quelle: fotodo, Fotolia

Migration

Migrationsbarometer, Wanderungsmonitor, Freizügigkeitsmonitoring

Migrationsmonitor Arbeitsmarkt

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen
für Integration und Migration



JAHRESGUTACHTEN | BAROMETER | THEMEN KURZ & B

Migrationsbarometer 2013

Das Migrationsbarometer 2013 hat Einschätzungen und Beweise und wurde für das Jahresgutachten 2013 erhoben. Gefragt wurden 2013 wurden in Deutschland über 2.200 Personen mit und ohne Migrationshintergrund in den genannten Regionen.

Wanderungsmonitoring:

Erwerbsmigration nach Deutschland

Januar bis September 2015

Freizügigkeitsmonitoring:

Migration von EU-Bürgern nach Deutschland

Januar bis September 2015

 Bundesagentur für Arbeit
Statistik

[Startseite](#) | [Kontakt](#) | [Über uns](#) | [arbeitsagentur.de](#)

Suche



Migrationsmonitor Arbeitsmarkt



- [Eckwerte Arbeitsmarkt und Grundsicherung auf Bundesebene](#) (Excel, 3 MB) (nächste Aktualisierung: 28.4.2016)
- [Eckwerte Arbeitsmarkt und Grundsicherung auf Länderebene](#) (Excel, 6 MB) (nächste Aktualisierung: 7.4.2016)
- [Prozess- und Strukturkennzahlen](#) (Excel, 14 MB) (nächste Aktualisierung: 28.4.2016)
- [Einsatz von Arbeitsmarktpolitik](#) (Excel, 11 MB) (nächste Aktualisierung: 7.4.2016)
- [Beschäftigung: Struktur und Veränderungen](#) (Archiv, 16 MB) (nächste Aktualisierung: 15.4.2016)

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Steuerung braucht Evaluation (2009)

Moderne Gesellschaften sind geprägt durch komplexe Steuerungsprozesse, in denen Wirtschaft, Politik, Bildung, Sozialsystem und weitere Akteurinnen und Akteure vielfältige, zum Teil gegenläufige Interessen mit unterschiedlichen Handlungslogiken verfolgen.

Die Globalisierung von Märkten führt zu weiteren Anforderungen an die Steuerungsprozesse, wie nicht zuletzt die aktuelle Finanzkrise zeigt.

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Evaluation und Gesellschaft (2010)

1. Welche Relevanz und Funktion hat Evaluation für die Gesellschaft?
2. Wie viel Evaluation braucht die Gesellschaft?
3. Soll Evaluation gesellschaftspolitisch Position beziehen?
4. Wie können Evaluationsergebnisse Eingang in die gesellschaftliche Praxis finden?

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Methoden der Evaluation (2011)

1. Was kennzeichnet Evaluationsmethoden?
2. Gibt es richtige und falsche Methoden?
3. Über welche Methodenkompetenz sollten Evaluierende verfügen?
4. Welche Konsequenzen ergeben sich für Auftraggebende?

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Partizipation in der Evaluation (2012)

Partizipation – nichts außergewöhnliches

Was bedeutet Partizipation

Warum Partizipation

Partizipation – wie?

Herausforderungen bei der Partizipation

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Evidenz und Evaluation (2013)

Entscheidungen zur Einführung oder Umsetzung von politischen Programmen sollen wissenschaftsbasiert sein.

Der Zusammenhang von Evidenz und Evaluation ist naheliegend, soll letztere doch wesentliche Informationen für die rationale Gestaltung und Steuerung von Programmen und Organisationen erzeugen. Entscheider und Durchführende von Evaluationen erwarten wissenschaftlich basierte Erkenntnisse, die das eigene Handeln absichern helfen.

Anders als im Alltag, in dem ein Verweis auf „Evidentes“ häufig synonym für „selbstverständlich“ oder „offensichtlich“ steht, meint Evidenz im Kontext von Evaluation „Beleg“ oder „Beweis“, damit gut informierte – und möglichst robuste – Entscheidungen getroffen werden können.

„Goldstandard“

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Komplexität und Evaluation (2014)

Komplexität ist ein Charakteristikum menschlichen Handelns und prägt insbesondere moderne Gesellschaften

Evaluation unterstützt Verstehen

Evaluation ist Methodenvielfalt

Evaluation ist Kommunikation

Evaluation erfordert angemessene Kompetenzen und Ressourcen

Evaluation schafft Orientierung

Evaluation und Komplexität sind eng miteinander verknüpft. In dem Maße, in dem Evaluation es leisten kann, Muster und Regelmäßigkeiten im sozialen Umfeld von Organisationen und Politiken zu erhellen, kann sie dazu beitragen, mit Komplexität umzugehen.

Professionalisierung

Die Positionspapiere der DeGEval

Professionalisierung in und für Evaluation (2015)

Die Erfolgsgeschichte der Evaluation ist durchaus als ambivalent zu beurteilen.

- Genügt es, sich im Politikfeld auszukennen, um dort evaluieren zu können? Oder genügt es, über Evaluationskompetenz zu verfügen, um dann in jedem beliebigen Feld evaluieren zu können?
- Sind die Qualität und Quantität der – ja sehr heterogenen – Angebote zur Entwicklung von Evaluationskompetenz ausreichend? Oder müssen Lehrangebote systematisch ausgeweitet und akkreditiert werden?
- Sollten Aus- und Weiterbildungen eher im Politikfeld verortet sein? Oder ist es sinnvoller, generische Angebote zu machen?
- Wird die Qualität einer Evaluation durch die Beteiligten definiert? Oder benötigen wir eine externe Prüfungs- und Beschwerdestelle?

Kompetenzen

Die Beiträge der Fachcommunity

Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation (2004)

<http://www.degeval.de/publikationen/aus-und-weiterbildung/>

Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen (2007)

<http://www.degeval.de/publikationen/auftraggebende-von-evaluationen/>

Didaktik der Aus- und Weiterbildung in der Evaluation (2011)

http://www.degeval.de/images/stories/Arbeitskreise/AK_AUWE/DeGEval_AKAUWE_Empfehlungen_Didaktik.pdf

Kompetenzen

Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation (2004)



Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation

Anforderungsprofile an
Evaluatorinnen und Evaluatoren

<http://www.degeval.de/publikationen/aus-und-weiterbildung/>

www.degeval.de

Kompetenzen

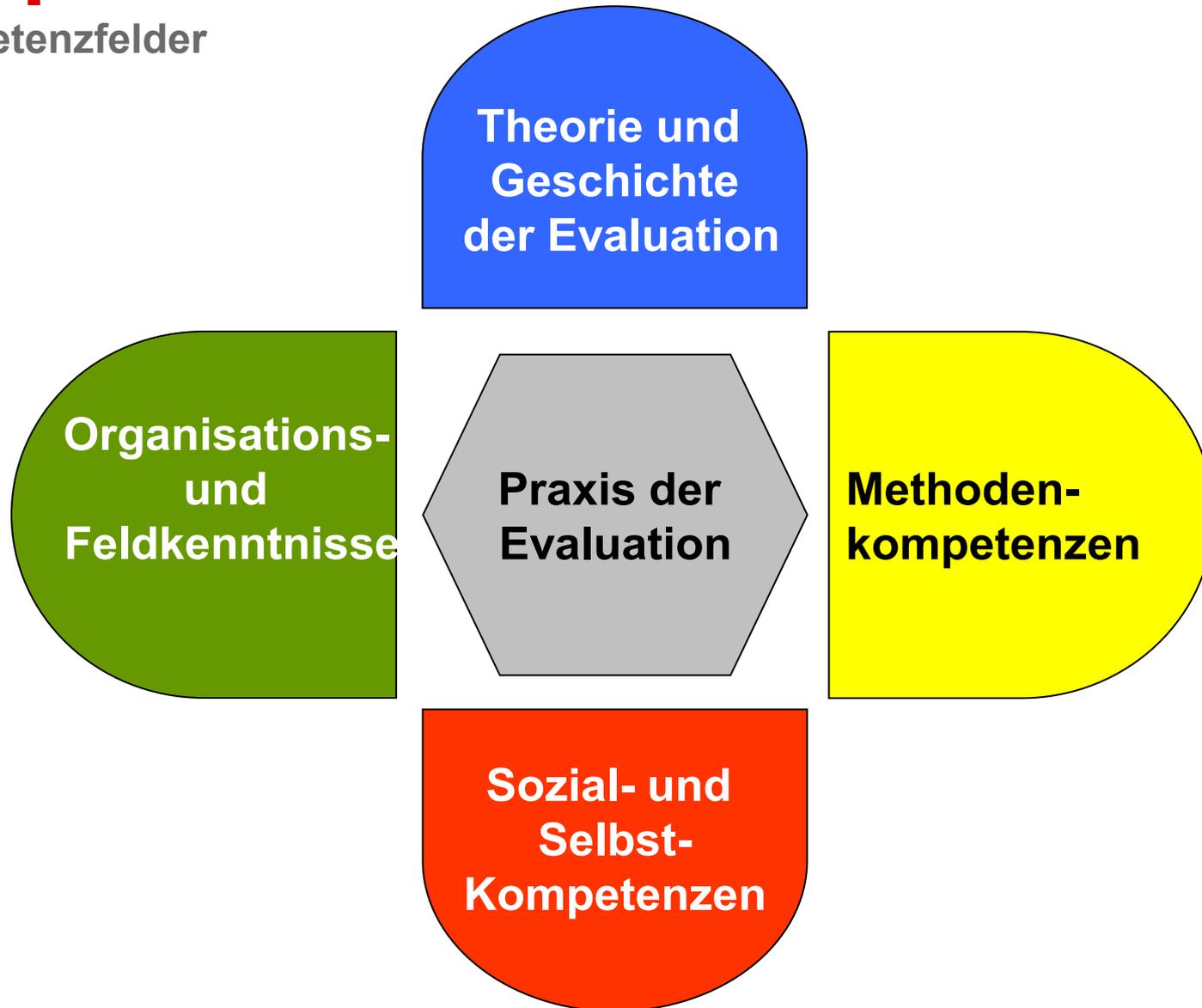
Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation (2004)

Ziele der Empfehlungen

1. Sie sollen definieren, welche Kenntnisse und Kompetenzen im Sinne eines grundlegenden Anforderungsprofils für die Tätigkeit als Evaluatorin oder Evaluator notwendig sind und entsprechend in ein Programm zur Aus- und Weiterbildung aufgenommen werden sollten.
2. Sie sollen dazu beitragen, auf Seiten der Auftraggeber im Bereich der Evaluation, aber auch bei den Evaluatorinnen und Evaluatoren selbst Sicherheit über die zu erwartenden Kompetenzen zu erlangen.

Kompetenzen

Kompetenzfelder



Theorie und Geschichte der Evaluation

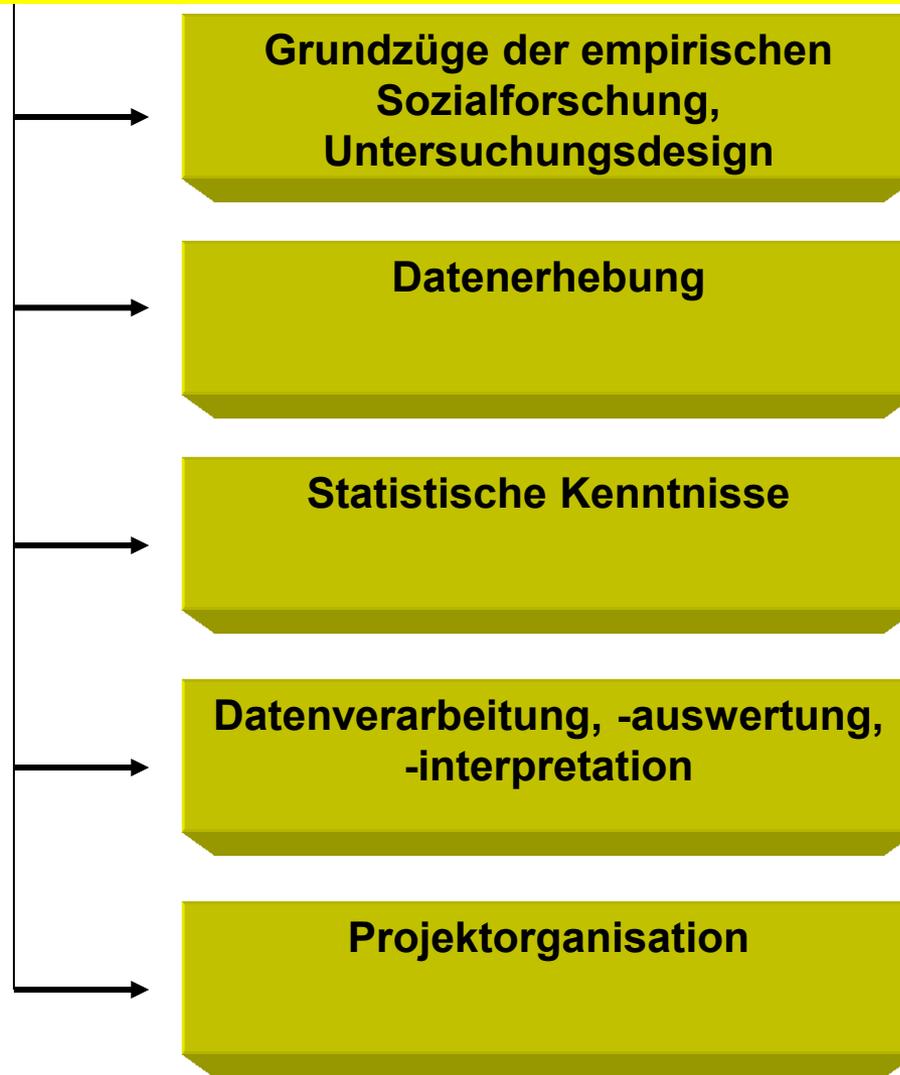
Grundlagen

Evaluationsgeschichte

Evaluationsansätze

Evaluationsstandards

Methodenkompetenzen



Organisations- und Feldkenntnisse

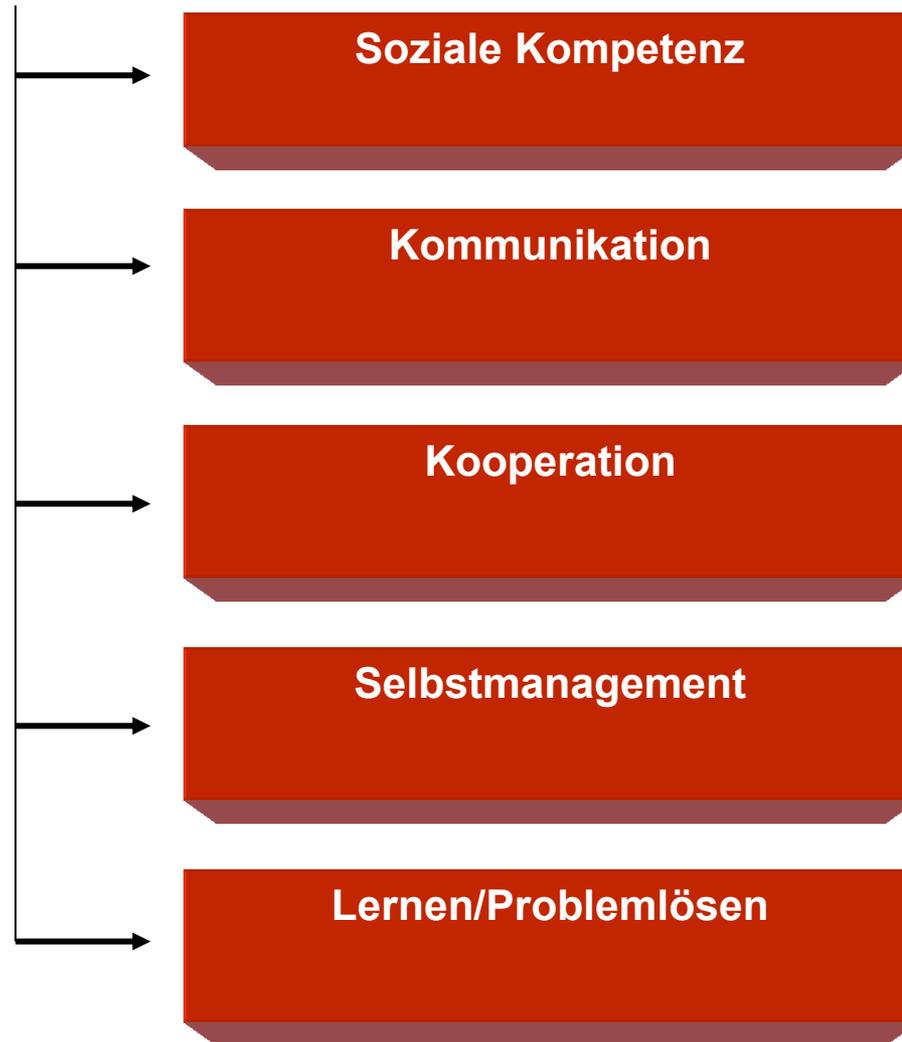
Organisationswissen

Rechts- und Verwaltungswissen

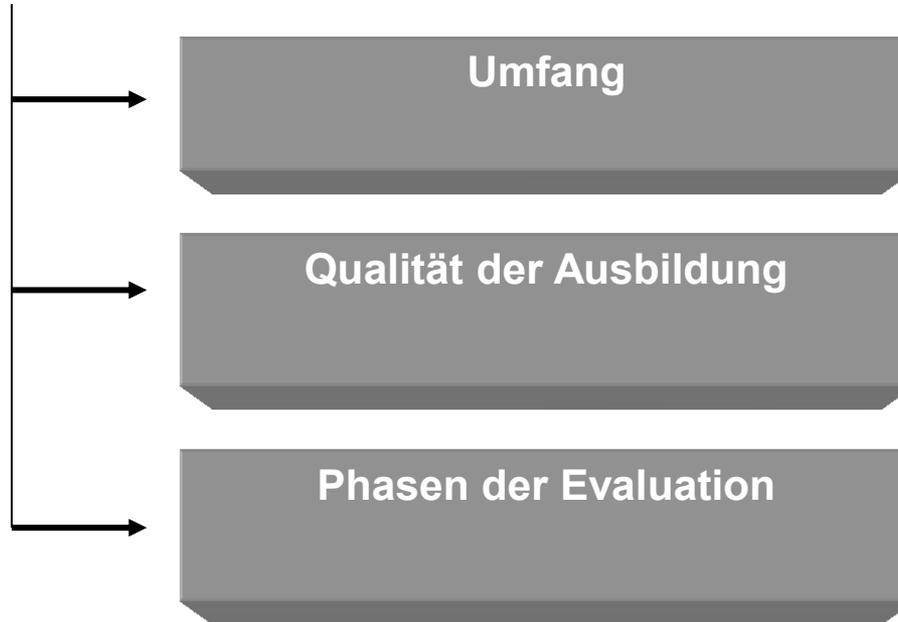
Spezifische Feldkenntnisse

Kompetenzen

Sozial- und Selbst-Kompetenzen



Praxis der Evaluation



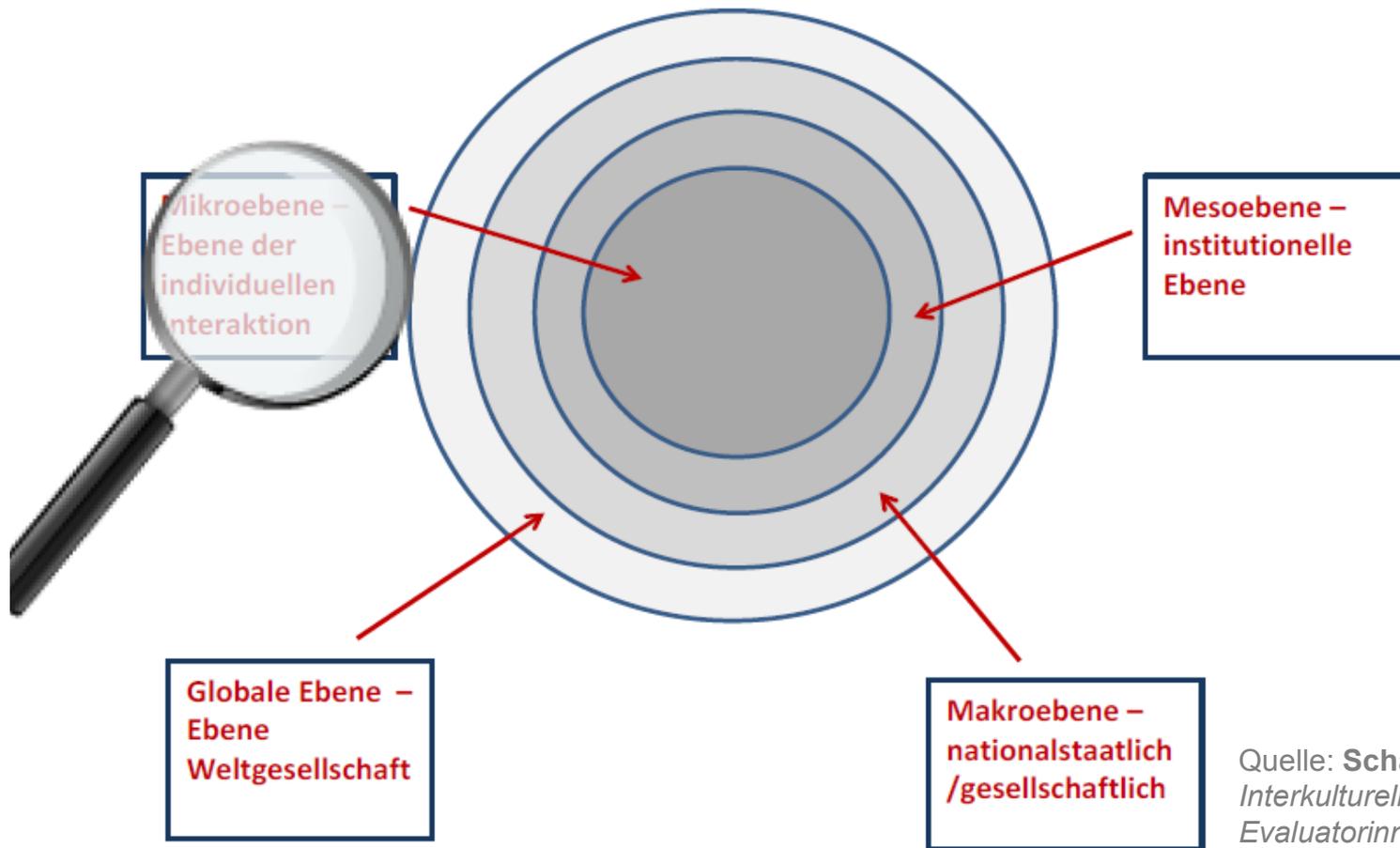
Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenzen =

Bündel von Haltungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die dabei helfen, konstruktiv mit (ethnisch-kultureller) Diversität umzugehen.

Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenzen – ein Modell



orientiert an: Fischer (2011)

Quelle: Schahrzad Farrokhzad
Interkulturelle Kompetenz für
Evaluatorinnen und Evaluatoren.
Vortrag auf der Tagung „Evaluation
von Integrationsprozessen von
Migrant_innen“

Interkulturelle Kompetenzen

Kompetenzanforderungen auf der Mikroebene, z.B.:

- **Offenheit und Wertschätzung**
- **Fähigkeit zur Selbstreflexion**
- **Frustrations- und Ambiguitätstoleranz**
- **(mehrsprachige) Kommunikationskompetenz, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit**

Die Kompetenzanforderungen auf der Mikroebene beziehen sich v.a. auf Interaktionen.

Wichtig! Migrations- und Integrationserfahrung und deren biografische Verarbeitung haben Auswirkung auf die Interaktion! (Fischer 2011, Auernheimer 2012)

Interkulturelle Kompetenzen

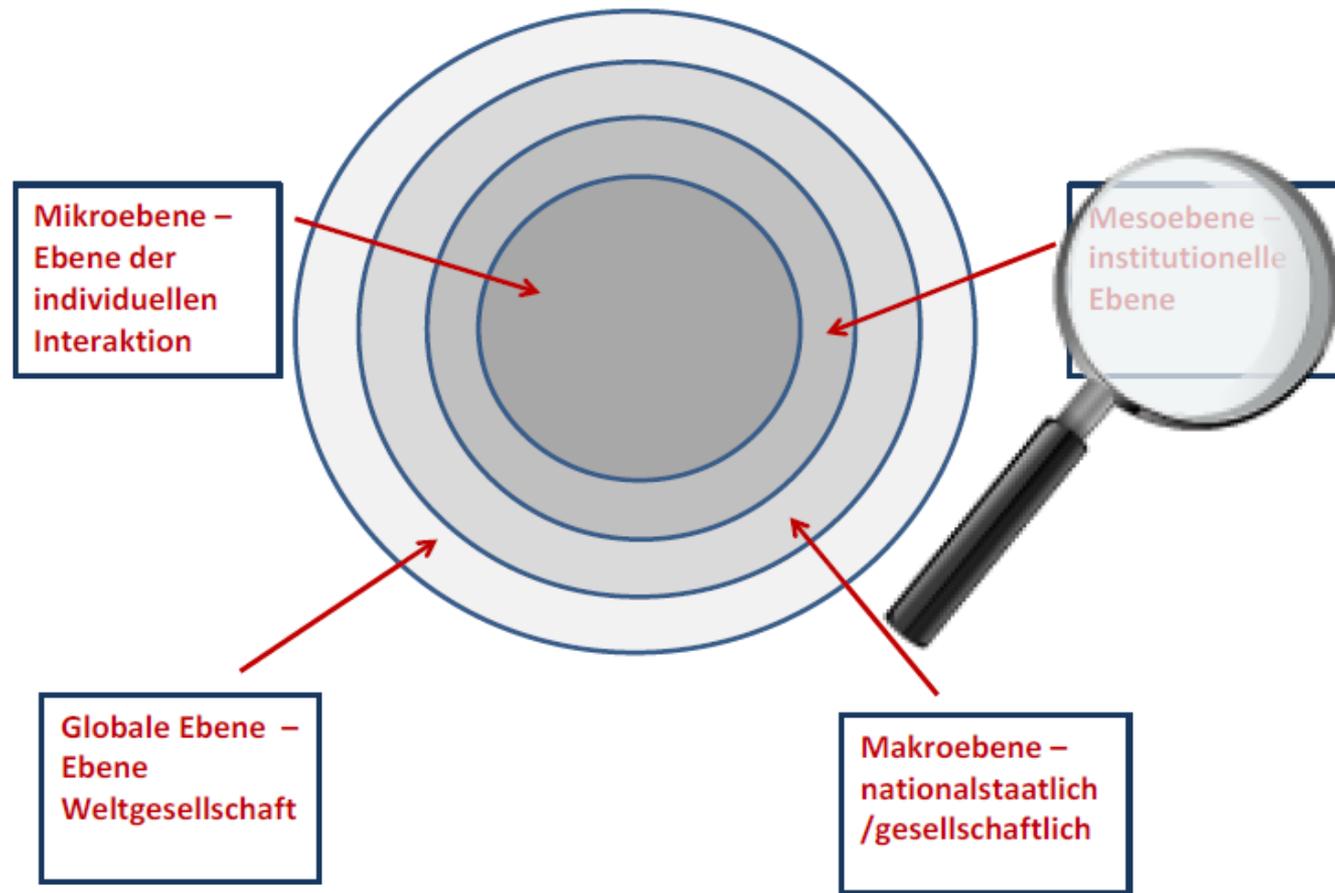
Was bedeutet das für Evaluationen?

Beispiel Gruppendiskussion mit Flüchtlingen (Evaluation eines Arbeitsmarktprogramms):

- hohe Sensibilität erforderlich aufgrund vielfältiger negativer biografischer Erfahrungen bei Flüchtlingen
- Empathie und Reflexionsfähigkeit (z.B. bzgl. der eigenen Bilder zu Flüchtlingen, ihren Motiven etc.)
- Viele Flüchtlinge haben aufgrund der behördlichen Anhörungen „verhörähnliche Erfahrungen“ gemacht – die Gruppendiskussion wertschätzend gestalten, den Flüchtlingen Expertenrolle einräumen!
- traumatisierende Erlebnisse können zum Vorschein kommen – professioneller Umgang mit Wut und Trauer

Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenzen – ein Modell



orientiert an: Fischer (2011)

Interkulturelle Kompetenzen

Kompetenzanforderungen auf der Mesoebene, z.B.:

- Wissen über Zugangsbarrieren von Migrantinnen und Migranten gegenüber Institutionen
- Wissen über Prozesse interkultureller Öffnung in Institutionen
- organisationsbezogene (strategische) Handlungskompetenzen

Kompetenzanforderungen auf der Mesoebene beziehen sich v.a. auf **Wissensbestände und strategische Kompetenzen** in institutionellen / organisationsbezogenen Zusammenhängen und auf die Ebene der methodischen Kompetenzen im Rahmen professionellen Handelns.

Interkulturelle Kompetenzen

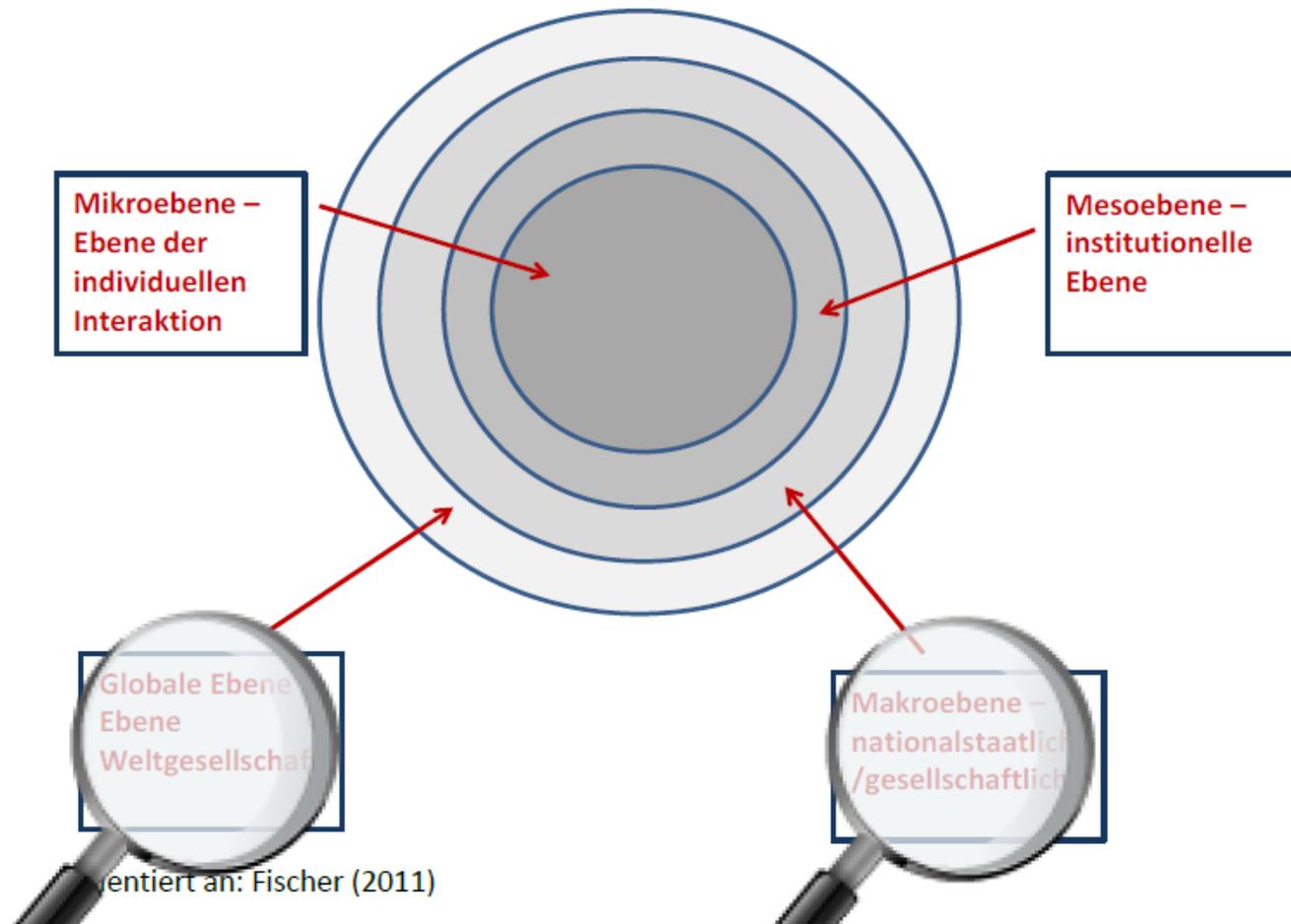
Was bedeutet das für Evaluationen?

Beispiel Zugang zu Migrantinnen und Migranten in Evaluationen – Thema Mehrsprachigkeit:

- die evaluierende Einrichtung eruiert, ob und inwiefern evtl. Übersetzer/innen oder mehrsprachige Interviewpartnerinnen erforderlich sind, um Teilzielgruppen mit geringen Deutschkenntnissen nicht von vornherein auszuschließen
- Mehrsprachige Infomaterialien (über die Evaluation, über Datenschutz)
- Den zu Interviewenden die Möglichkeit zu geben, zwischen Sprachen zu „switchen“, kann erfahrungsgemäß das Vertrauen steigern und den Informationsfluss deutlich erhöhen!

Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenzen – ein Modell



Interkulturelle Kompetenzen

Kompetenzanforderungen auf der **Makroebene**, z.B.:

- Wissen über Migrationsgeschichte, Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, rechtliche und politische Rahmenbedingungen im Aufnahmeland
- Kenntnis der Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund, Bewusstsein über die Bedeutung unterschiedlicher kultureller und milieuspezifischer Orientierungen
- Wissen über Ethnisierungs- und Kulturalisierungsfallen, Rassismus und Diskriminierungsmechanismen

Interkulturelle Kompetenzen

Kompetenzanforderungen auf der **Globalen Ebene**, z.B.:

- Kenntnis über internationale Migrationsbewegungen und deren Auswirkungen
- Ursachen und Folgen internationaler Migration kennen und analysieren können
- Know How über transnationale Netzwerke
- Prozesse der Globalisierung kritisch und differenziert bewerten können

Kompetenzanforderungen auf der **Makroebene** und der **globalen Ebene** beziehen sich v.a. auf Wissensbestände in gesellschaftlichen/nationalstaatlichen und internationalen Zusammenhängen.

Interkulturelle Kompetenzen

Was bedeutet das für Evaluationen?

Beispiel Berücksichtigung von Wissensbeständen bei der **Entwicklung von Erhebungsinstrumenten**:

- Wenn nach dem Bildungshintergrund gefragt wird: wird zwischen Bildungsabschlüssen im Inland und im Ausland differenziert?
- Wenn nach Motiven und Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme gefragt wird: Ist bekannt, ob die Befragten eine Arbeitserlaubnis haben?

Beispiel **Datenauswertung**: Vorsicht bei der Interpretation des Einflusses kultureller Orientierungen! Mögliche Kulturalisierungsfallen identifizieren, idealerweise Daten kommunikativ (im Team) validieren

Beispiel **Berichterstattung**: An wen richten sich die Berichte? Wer soll sie lesen und verstehen können? Wird einseitig adressaten- (=auftraggeberzentriert) argumentiert? Ist die Perspektive von Migrantinnen und Migranten angemessen berücksichtigt?

Interkulturelle Kompetenzen

Fazit

Interkulturelle Kompetenzen haben viele Schnittmengen mit den allgemeinen Kompetenzanforderungen an Evaluatorinnen und Evaluatoren.

Bei Evaluationsprojekten rund um die Themen Migration, Integration, Vielfalt und Abbau von Rassismus sind interkulturelle Kompetenzen ein großer Vorteil!

Interkulturelle Kompetenzen unterstützen z.B. dabei, bei zu Befragenden mit Migrationshintergrund Vertrauen zu schaffen und Kommunikationsbarrieren abzubauen.

Interkulturelle Kompetenzen bei den Evaluatorinnen und Evaluatoren werden nicht nur Beteiligten und Betroffenen mit Migrationshintergrund geschätzt, sondern auch von anderen Akteuren (v.a. den Fachleuten aus dem Migrations- und Integrationsbereich).

Interkulturelle Kompetenzen

Fazit

Migrationsspezifische und interkulturelle Sachkompetenz bewahrt vor Kulturalisierungsfallen (z.B. bei der Datenerhebung und –auswertung) und unterstützt die kritische Hinterfragung eigener Stereotypen zu manchen Herkunftsgruppen.

Diese Sachkompetenz unterstützt beim sensiblen Umgang mit Machtasymmetrien und sozialen Ungleichheiten.

Durch den Erwerb interkultureller Kompetenzen wird die eigene Kommunikations- und Selbstreflexionsfähigkeit erhöht – dies erhöht wiederum entsprechend die Aufmerksamkeit bei der Erhebung und Interpretation von Daten.

Kompetenzen

Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen (2007)

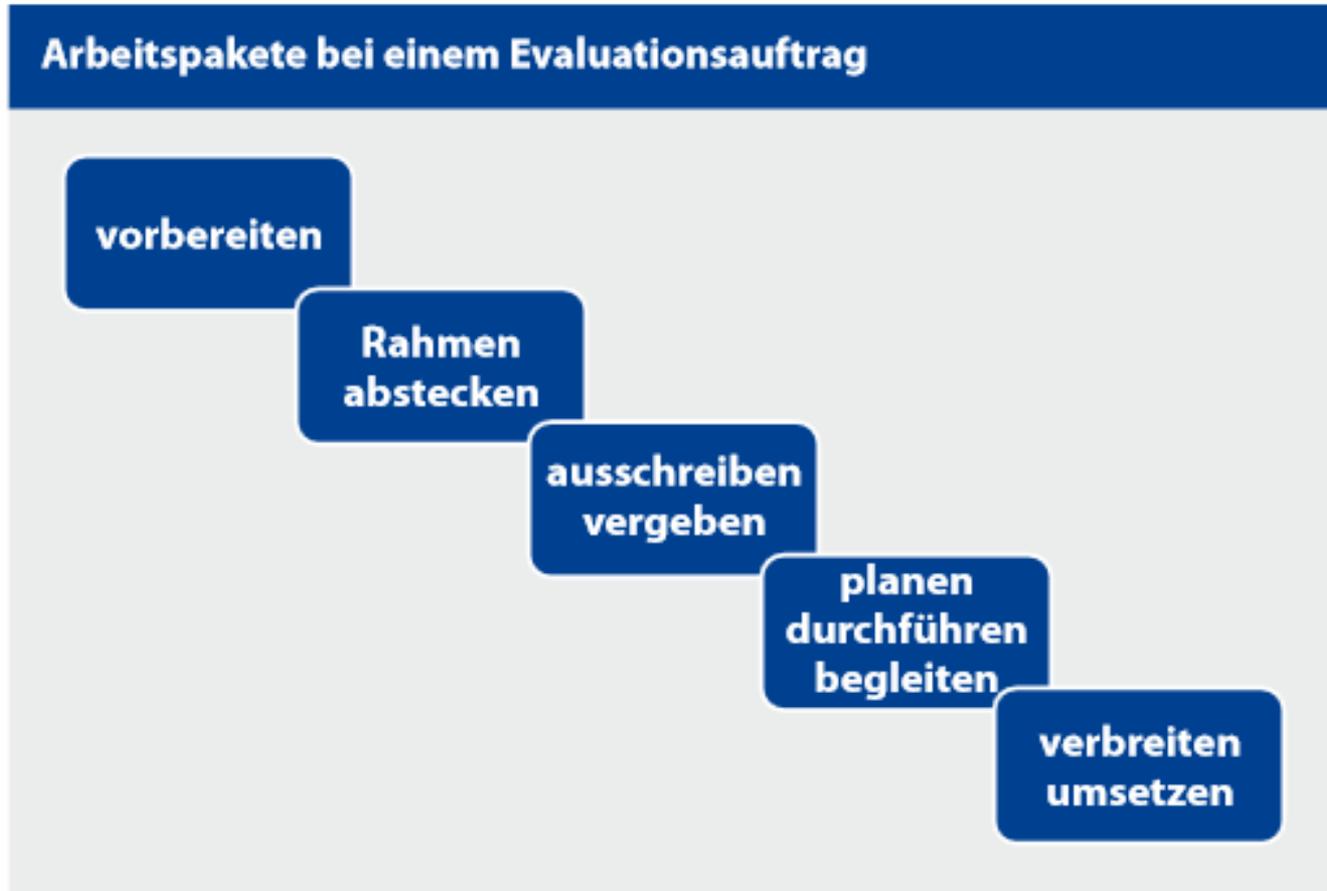


www.degeval.de

<http://www.degeval.de/publikationen/auftraggebende-von-evaluationen/>

Kompetenzen

Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen (2007)



http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen_Homepage/DeGEval_-_Empfehlungen_Auftraggebende.pdf

S.4

Kompetenzen

Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen (2007)

Ausschreibung und Vergabe



http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen_Homepage/DeGEval_-_Empfehlungen_Auftraggebende.pdf

S.14

Kompetenzen

Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen (2007)

Begleitung und
Steuerung der
Evaluation



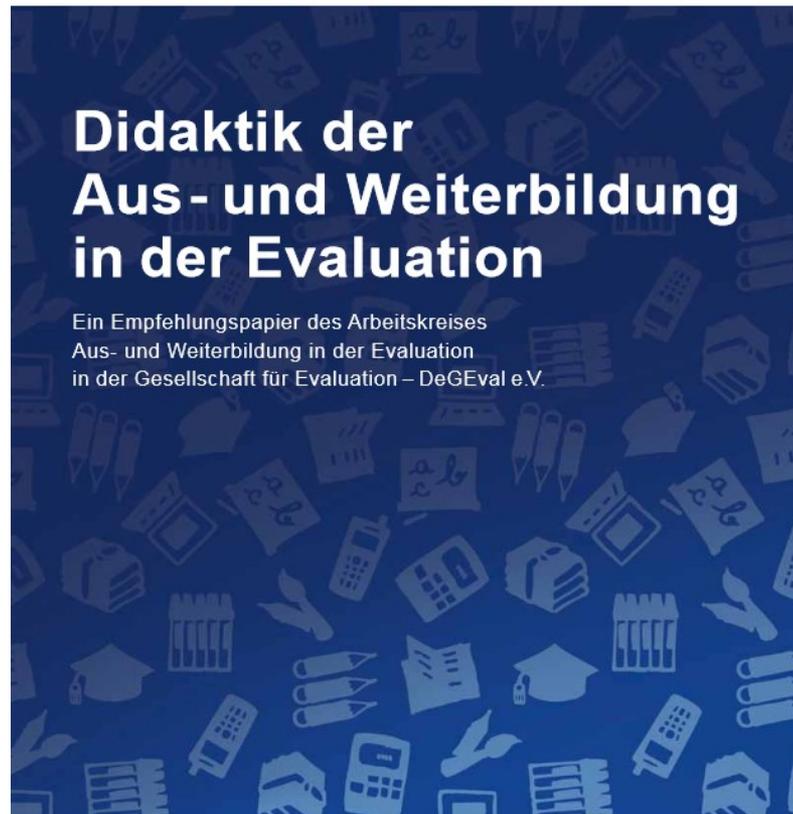
http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen_Homepage/DeGEval_-_Empfehlungen_Auftraggebende.pdf

S.16

Kompetenzen vermitteln

Didaktik der Aus- und Weiterbildung in der Evaluation (2011)

Empfehlungen



http://www.degeval.de/images/stories/Arbeitskreise/AK_AUWE/DeGEval_AKAUWE_Empfehlungen_Didaktik.pdf

Arbeitshilfen

Kulturpolitik

Arbeitskreis
*Kultur und
Kulturpolitik*

in der
DeGeval
Gesellschaft für Evaluation e.V.

Beispielhafte Indikatoren für Evaluationen
in Kultur und Kulturpolitik –
eine Arbeitshilfe



http://www.degeval.de/images/stories/Arbeitskreise/AK_BER_BILD/Indikatorensammlung_Stand_November_2012.pdf

Praxisbeispiel Migration und Integration

Evaluierung des Förderprogramms „Förderung von Integrationsagenturen für die Belange von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte“

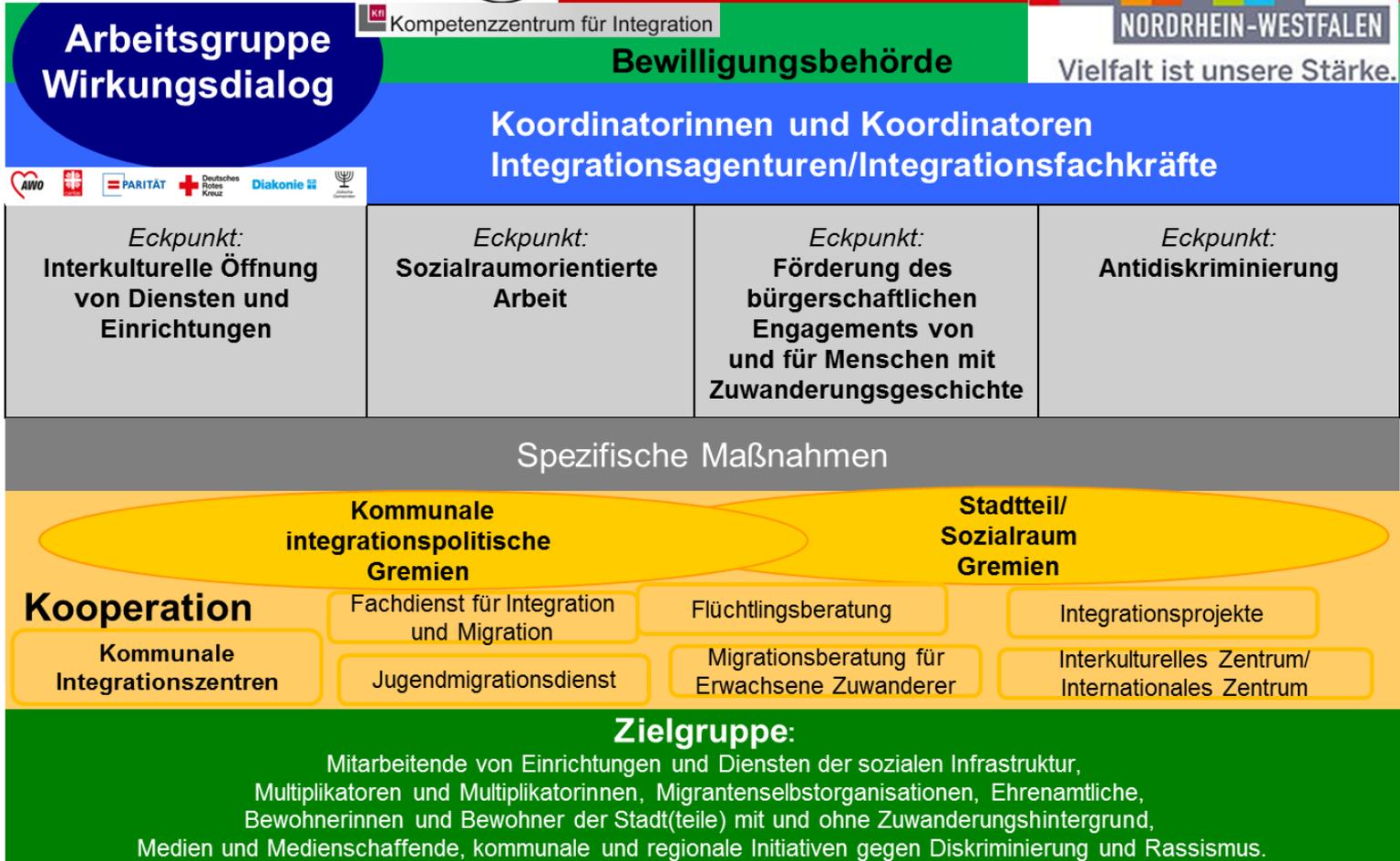
Rollenverständnis von Frauen und Männern mit Zuwanderungsgeschichte unter Berücksichtigung intergenerativer und interkultureller Einflüsse

Integrationsagenturen

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Land NRW
(MAIS)



Rollenverständnis von Frauen und Männern

Qualitativ-sozialwissenschaftliche Studie vergleicht Rollenverständnisse bzw. Geschlechterarrangements von Frauen und Männern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte

Intergenerative Interviews mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Türkei, ehemalige Sowjetunion und ohne Zuwanderungsgeschichte (70 Personen)

Für die Interviews wurden Interviewerinnen und Interviewer ausgewählt, bei denen sowohl das Geschlecht als auch das Herkunftsland mit den zu Interviewenden übereinstimmt.

Den zu Befragenden wurde freigestellt, das Interview überwiegend in der Herkunftssprache oder überwiegend in der deutschen Sprache zu führen.

Evaluationsmodelle



Katherine Haugh and Deborah Grodzicki on Bringing the Evaluation Theory Tree to Life: #Eval15 Mini-Study 14.01.2016

History:

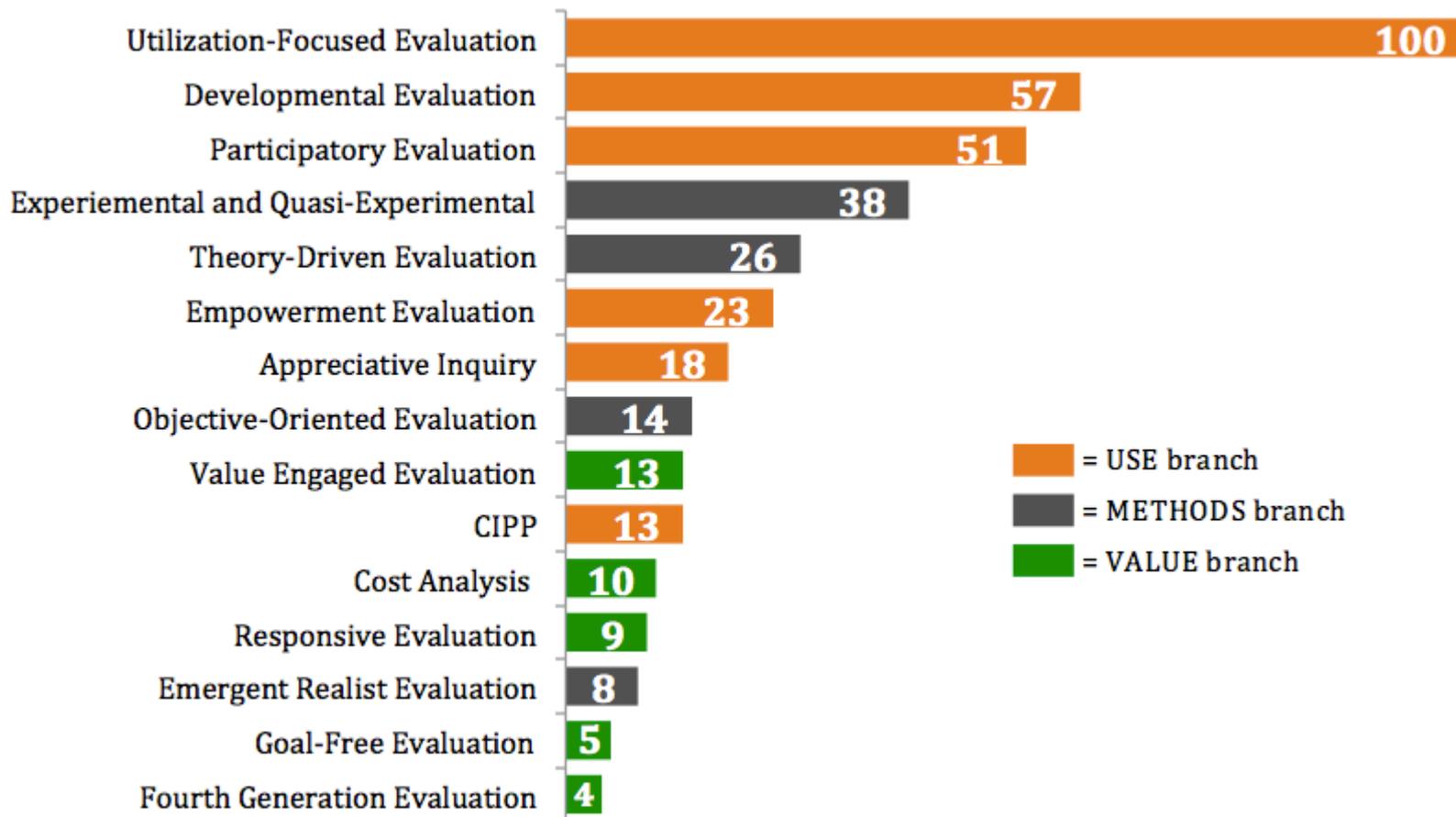
Marvin C. Alkin and Tina Christie (2004) use the tree metaphor to visually depict foundations (“roots”) from which the field of evaluation emerged, and branches of theoretical work that have grown from these foundations.

Quelle:

http://aea365.org/blog/katherine-haugh-and-deborah-grodzicki-on-bringing-the-evaluation-theory-tree-to-life-eval15-mini-study/?utm_source=January+2016+newsletter&utm_campaign=Newsletter+2015-1&utm_medium=email#sthash.qDjKMUsc.dpuf

Evaluationsmodelle

Katherine Haugh and Deborah Grodzicki on Bringing the Evaluation Theory Tree to Life: #Eval15 Mini-Study



389 Nennungen von 195 Personen;
Besuchende der Jahrestagung der American Evaluation Association 2015

Evaluationsmodelle

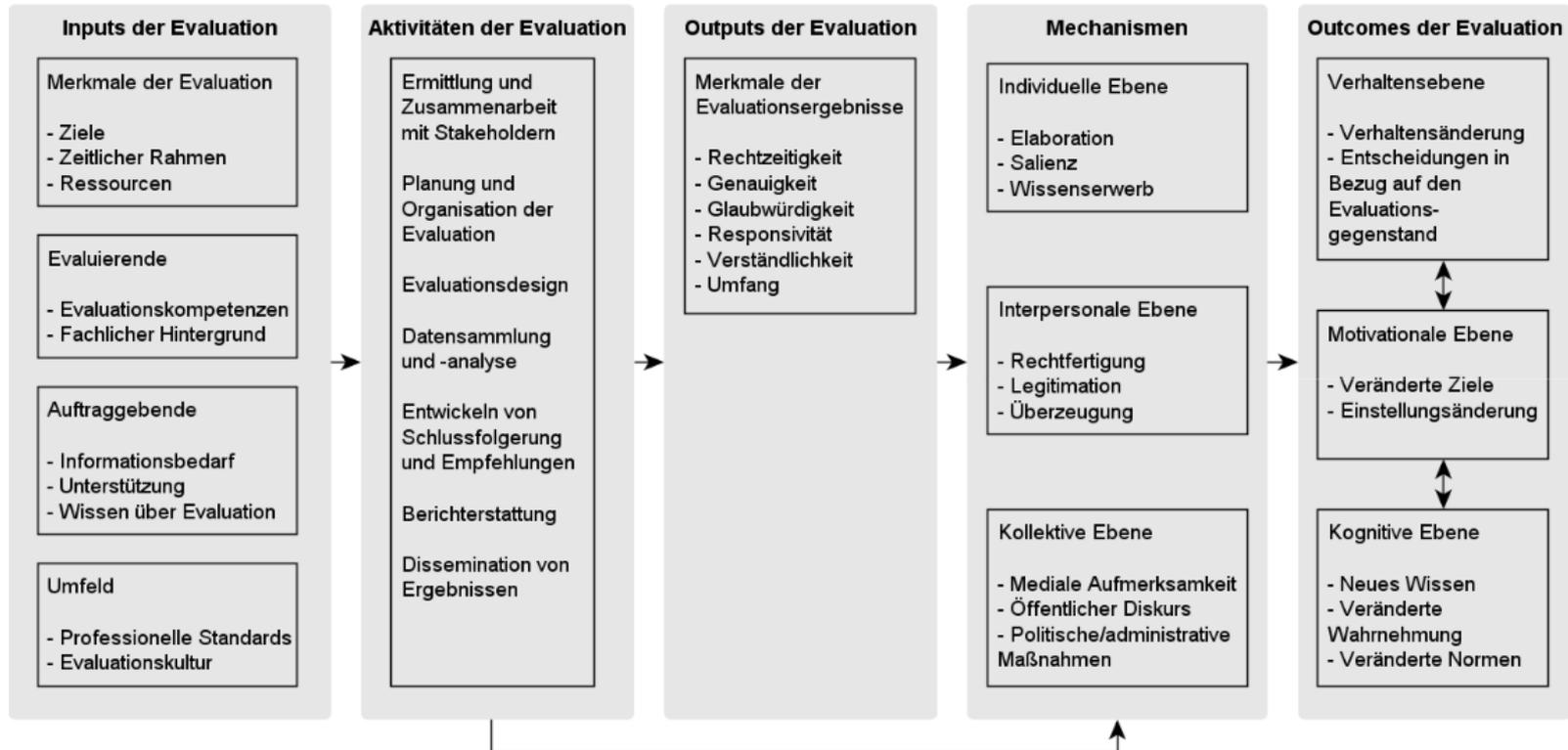
Worthen, B.R., Sanders, J.R., Fitzpatrick, J.L. (1997). Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines. (2nd Ed). White Plains, NY: Addison Wesley Longman.

Characteristic	Objectives-Oriented Approach	Consumer-Oriented Approach	Expertise Oriented Approach
Easy To Understand	Yes	Yes	Yes
Easy To Use	Yes	Yes	Yes
Defensible Judgments	Yes	Yes	Can Be
Use of Objectives/Standards	Yes	Yes	Yes
Use of Subjective Measures	No	No	Yes
Fairly Unbiased	Yes	Yes	Can Be
Perceived as Unbiased	Yes	Yes	No
Fairly Biased	No	No	Can Be
Perceived as Biased	No	No	Yes
Narrow Focus	Yes	Can Be	Can Be
Broader Focus	No	Can Be	Yes
Used by Customers	No	Yes	Can Be
Used by Program Participants	Yes	Can Be	Can Be
Used by Funding Agencies	Yes	Can Be	Yes
Requires Lots of Front-End Work	Yes	No	No
Requires Little Front-End Work	No	Yes	Yes
Highly Structured	Yes	Yes	Can Be
Moderately Structured	No	No	Can Be
Unstructured	No	No	Can Be

Forschung über Evaluation

Forschung über Evaluation (Jan Hense 2012)

Theory of evaluation influence



(adaptiert nach Mark & Henry, 2004, p. 46)

Handlungsempfehlungen

Gezielte Auswahl eines passenden Ansatzes

Standards der DeGeval als Checkliste nutzen
(Nützlichkeitsstandards, Durchführbarkeitsstandards, Fairnessstandards,
Genauigkeitsstandards)

Berücksichtigung verschiedener Perspektiven

Evaluationsteams interdisziplinär zusammensetzen

(Feld)Expertise hinzuziehen

Methoden und Erkenntnisse der Forschung einbeziehen

Datenschutz in alle Ausbildungen integrieren

Internationalen Diskurs suchen

Forschen über Evaluation



Quellensammlung



Glossar der Evaluation



Checklisten



Univation



Programmbaum



Evaluationstandards



Forum Evaluation

Informationsquelle und Wissensspeicher für die Evaluations-Community

Kontakt

info@univation.org

Univation Institut für Evaluation – Dr. Beywl & Associates GmbH

Herr Berthold Schobert

Tel.: +49 221 42 48 071

berthold.schobert@univation.org / www.univation.org