

Evaluation militärischer Ausbildung

Ein Pilotprojekt zur Offiziersausbildung im deutschen Heer

Dr. Elke Goltz
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
Universität der Bundeswehr
Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften
Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik
goltz@hsu-hh.de



Gliederung

1. Herausforderungen des Forschungsfeldes
2. Projektziele und Projektphasen
3. Methoden und Feldzugang
4. Ausgewählte Ergebnisse
5. Zwischenfazit und Ausblick

1. Herausforderungen des Forschungsfeldes

The small number of training evaluations that are routinely completed (and subsequently reported) are surprising. It is tempting merely to create our best solutions to training problems and rest with the belief that this training is effective. Military training is expensive, however. This expenditure is often made without asking such questions as (a) Does training really work?"

(Salas et al., 2003)

aus: Salas, E., Milham, L., Bowers, C.A. (2003): Training Evaluation in the Military. Misperceptions, Opportunities and Challenges. *Military Psychology*, (1), S. 3 – 16:

1. Herausforderungen des Forschungsfeldes

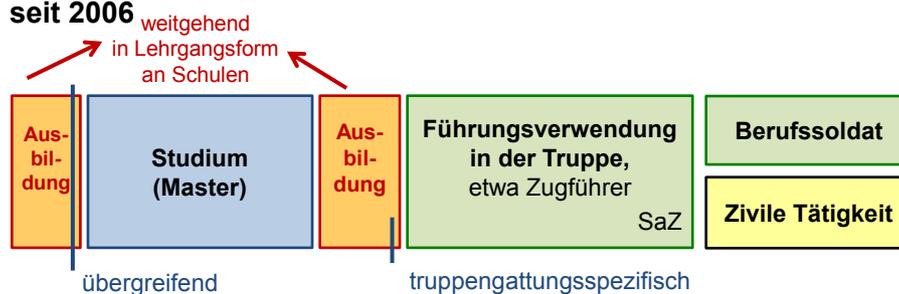
- Große **Heterogenität von Ausbildungszielen** in unterschiedlichen Lehrgängen und Truppengattungen
- „Erfolg“ schwierig messbar, da
 - a) fehlende Vergleichsgruppen
 - b) keine Standardinstrumente und -prozeduren verfügbar
 - ➔ **Instrumenten- und Methodenentwicklung erforderlich**
- Vielfalt an Stakeholder-Perspektiven (Teilnehmer, Ausbilder, Führungsebene)

1. Herausforderungen des Forschungsfeldes

Offizierausbildung und -laufbahn im deutschen Heer bis 2005:



seit 2006



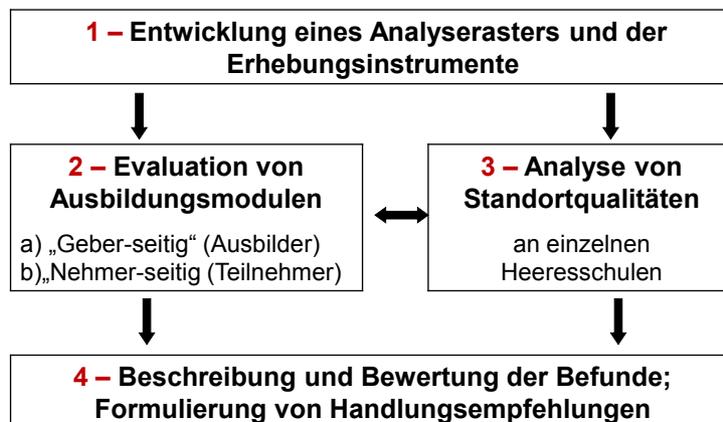
Frühjahrstagung AK Methoden in der DeGEval - Bonn 25.04.14

Dr. Elke Goltz

5

2. Projektziele und Projektphasen

Untersuchung von **Strukturen, Prozessen** und **rahmengebender Bedingungen** während der Ausbildung

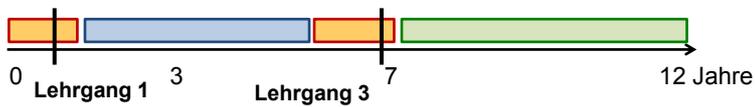


Frühjahrstagung AK Methoden in der DeGEval - Bonn 25.04.14

Dr. Elke Goltz

6

3. Methoden und Feldzugang



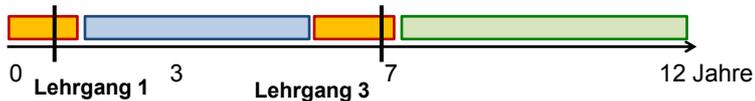
formative Evaluation: prozessorientierte Begleitung einzelner Ausbildungsphasen (Module)

- Identifikation von Strukturen und Rahmenbedingungen sowie von Stärken und Problemlagen aus der Sicht aller Beteiligten
- Formulierung von Handlungsempfehlungen zur aktiven Unterstützung aktueller Ausbildungsprozesse

summative Evaluation: zusammenfassende und ergebnisorientierte Bilanzierung einzelner Ausbildungsphasen (Module)

- Operationalisierung von Ausbildungszielen aus der Sicht aller Beteiligten

3. Methoden und Feldzugang



a) Leitfadeninterviews mit Lehrgangsteilnehmern und Ausbildern

bisher 10 Gruppeninterviews mit Teilnehmern
13 Einzelinterviews mit Ausbildern

b) Standardisierte Befragungen von Lehrgangsteilnehmern

Lehrgang 1: 1. Welle (n = 628),
Lehrgang 3: 1. Welle (n = 36), 2. Welle (n = 39)

c) Beobachtungen von Ausbildungsabschnitten

bisher 15 Beobachtungseinheiten, -protokolle und diverse
Feldnotizen

3. Methoden und Feldzugang

.... militärisch organisierter Feldzugang (1)

Auszug aus einer E-Mail zur Terminplanung am Standort

Sehr geehrte Frau,

ich habe leider eine kleine Änderung unseres gestern Abend besprochenen Ablaufplanes für den Das Einzelinterview von 1300 bis 1400 Uhr müssen wir verlegen, es muss von 1530 bis 1630 Uhr stattfinden.

Im Einzelnen: Di,

0900 - 1000 Uhr Einzelinterview Ausbilder 1

1000 - 1100 Uhr Einzelinterview Ausbilder 2

1100 - 1200 Uhr Einzelinterview Ausbilder 3

1400 - 1500 Uhr Gruppeninterview mit Lehrgangsteilnehmern

1530 - 1630 Uhr Einzelinterview Ausbilder 4

Die Zeit von 1300 - 1400 Uhr sollten wir nutzen, um das weitere Vorgehen und die Planung für die x. und xx. KW zu besprechen.

Viele Grüße aus

3. Methoden und Feldzugang

.... militärisch organisierter Feldzugang (2)

„Gatekeeper“ – etwaige Interessen

Ein häufiges Problem bei Forschung in streng hierarchischen und „totalen“ Institutionen:

Mit institutioneller Macht ausgestattete Akteure wollen

- den Prozess der Datenerhebung kontrollieren,
- Informationen über andere Akteure erhalten,
-

3. Methoden und Feldzugang

Auszug aus einem Interview mit einem Unteroffizier

*Minute 15 des Interviews: Es klopft. Der **Dienstvorgesetzte (DV)** betritt den Raum. Der Interviewpartner springt auf und begrüßt seinen Vorgesetzten.*

DV: Guten Morgen!

Forscherin: Guten Morgen.

DV: Haben Sie was dagegen, wenn ich mich dazusetze?

Forscherin: Um ehrlich zu sein, ja.

DV: Ja?

Forscherin: Ja!

DV: Okay. Ich wusste nicht ...

Forscherin: Es ist nicht persönlich gemeint, aber ich wollte die Runde heute erstmal dazu nutzen, dass wir alles allein besprechen.

DV: Alles klar, ich wollte mir das nur mal anhören, was Sie da überhaupt so machen, wie sowas abläuft, reine Neugierde.

Forscherin: Das glaube ich gerne.

DV: Okay.

Forscherin: Zu einem anderen Zeitpunkt gerne.

DV: Okay.

(Der Vorgesetzte verlässt den Raum.)

Forscherin: Wo waren wir?

Fortsetzung des Interviews

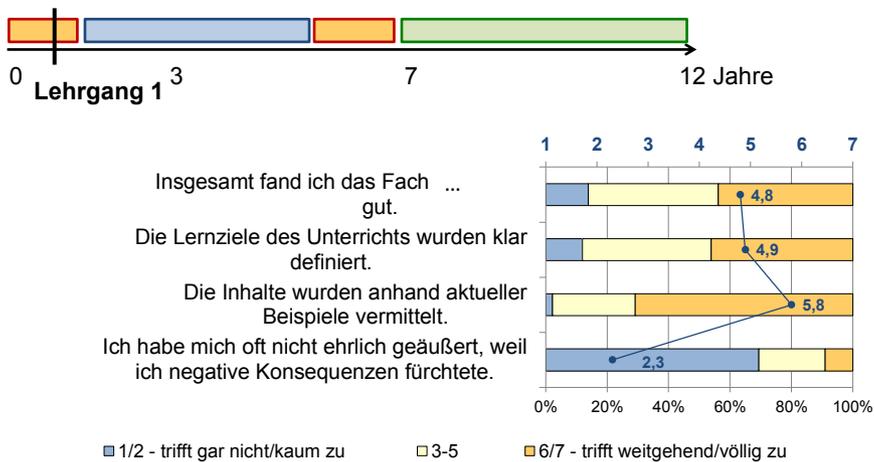
4. Ausgewählte Ergebnisse

Aspekte der Erfolgskontrolle in der Weiterbildung (Arnold, 1996)

- Zufriedenheitserfolg
- Lernerfolg
- Transfererfolg
- betriebswirtschaftlicher Erfolg

Arnold, Rolf (1996, 225ff): Weiterbildung. München.

4. Ausgewählte Ergebnisse



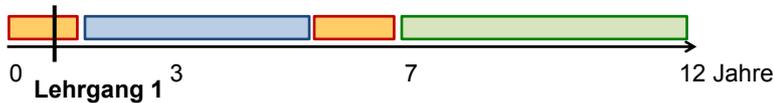
Soziale Erwünschtheit !? – Aussagen der Teilnehmer vs. Ausbilder →

Frühjahrstagung AK Methoden in der DeGEval - Bonn 25.04.14

Dr. Elke Goltz

13

4. Ausgewählte Ergebnisse



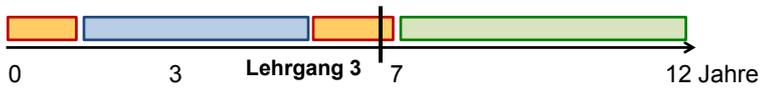
„Das ist eine **extreme Herausforderung, weil es ein Prüfungslehrgang ist**. Man hat also nicht nur den Oberstleutnant, der sehr weit in der Hierarchie weg ist, sondern außerdem noch den Unterrichtenden, der gleichzeitig prüft. ... Dazu kommt für den Lehrgangsteilnehmer die Situation, dass er nicht **nur geprüft wird, sondern auch beurteilt wird**. Das führt natürlich bei vielen dazu, dass **sie sich nicht so verhalten wie sie sich ansonsten verhalten würden**. Gegen beide Belastungsfaktoren muss ich eigentlich ankämpfen, um einen möglichst entkrampften Unterricht zu halten. **Unsere Seminare leben sehr von der aktiven Beteiligung. Das fällt vielen Lehrgangsteilnehmern schwer**, weil sie glauben, dass **jede ihrer Äußerungen hier der Bewertung unterliegt**. Viele halten sich dann zurück, sagen lieber Nichts als etwas Falsches. Ich sage Ihnen zwar, dass es eigentlich keine falschen Antworten gibt. Ich glaube jedoch, das glauben sie nicht so recht, es fällt ihnen schwer, das anzunehmen.“
(Ausbilder 4)

Frühjahrstagung AK Methoden in der DeGEval - Bonn 25.04.14

Dr. Elke Goltz

14

4. Ausgewählte Ergebnisse

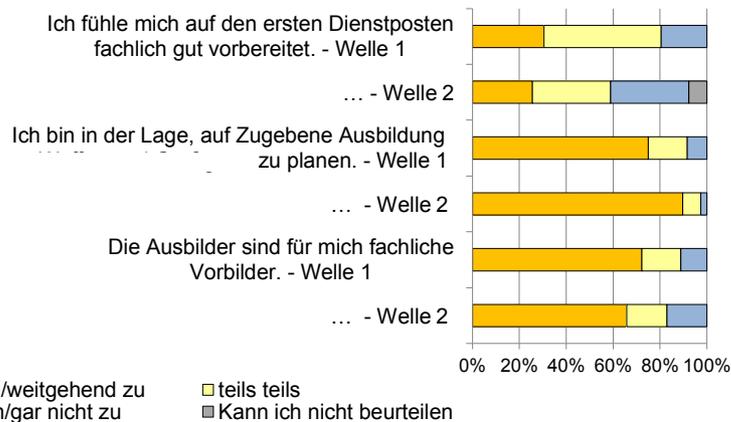
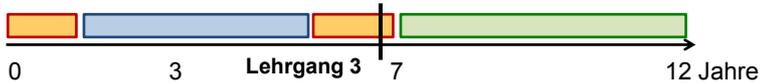


Aussagen von Lehrgangsteilnehmern und Ausbildern

- fachlich fundierte Ausbildung
- strukturell optimierbar: Ausbilderdichte, Materialausstattung, Ausbildungszeiten
- Interaktion zwischen Ausbildern und Lehrgangsteilnehmern wichtige Kontextvariable

➔ z.T. Statusinkonsistenz

4. Ausgewählte Ergebnisse



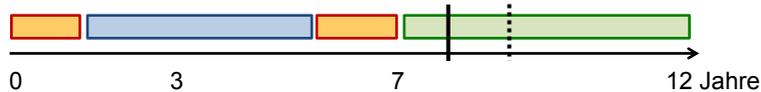
5. Zwischenfazit und Ausblick

- **Entwicklung geeigneter Erhebungsinstrumente;**
 - bisher in einer bzw. zwei Wellen getestet (Lehrgang 1/ Lehrgang 3)
 - Modifizierung einzelner Items in den folgenden Wellen, etwa

Ich fühle mich auf meinen ersten Dienstposten fachlich gut vorbereitet

Im Lehrgang wurde ich von Vorgesetzten respektvoll und „auf Augenhöhe“ behandelt.

- relevante **Kohorteneffekte** wahrscheinlich
→ zuverlässige Befunde erst nach weiteren Erhebungswellen
- Wirksamkeit der Ausbildung real erst bei Absolventen des Lehrganges „messbar“ → Anschlussprojekt „Ex-Post-Evaluation“ (in Planung)



Frühjahrstagung AK Methoden in der DeGEval - Bonn 25.04.14

Dr. Elke Goltz

17

Evaluation militärischer Ausbildung

Ein Pilotprojekt zur Offiziersausbildung im deutschen Heer

Vielen Dank!

Dr. Elke Goltz
 Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
 Universität der Bundeswehr
 Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften
 Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik
goltz@hsu-hh.de

