

Überblick der Abschlussarbeiten des Diploma of Advanced Studies (DAS) in Evaluation der Jahre 2008-2009

Dieser Überblick beinhaltet die Zusammenfassungen aller DAS Arbeiten, welche nicht als vertraulich deklariert worden sind.

<i>Baumann, Andreas</i> : Wirtschaftlichkeitsprüfung in den Bereichen Betrieb und Management der St. Jakobshalle Basel.....	2
<i>Begert, Silvia</i> : Evaluation eines Pilotworkshops zum Thema Mitarbeiter- Führung für obere und mittlere Kaderpersonen in der Spital Netz Bern AG.....	3
<i>Emmenegger, Franziska</i> : Individualisierende Förderung an der Schule Muster	4
<i>Folie, Verena; Sternath, Bruno</i> : Evaluation des Diploma of Advanced Studies Studiengang Angehörigen- und Freiwilligen- Support an der Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit.....	5
<i>Gnos, Christina</i> : Evaluation Fachmittelschule und Fachangestellte/r Gesundheit – Zubringer zu den tertiären Gesundheitsberufen im Vergleich.....	6
<i>Grand, Leander</i> : Definition der Evaluationsschwerpunkte bezüglich der Evaluation der Primarschule Steingut Schaffhausen.....	7
<i>Keist, Marcel</i> : Evaluation der IT-Bildungsoffensive (Schweizerische Post, Informationstechnologie).....	8
<i>Thurnherr-Schwab Gregor</i> : Evaluation des Motivationssemesters im Kanton St. Gallen.....	9
<i>Zeller Rosalia</i> : Die Auszahlung der Krankenkassen-Prämienverbilligung im Kanton Bern.....	10

Baumann, Andreas: Wirtschaftlichkeitsprüfung in den Bereichen Betrieb und Management der St. Jakobshalle Basel

Die St. Jakobshalle wurde im Jahr 1975 als Sporthalle erstellt und als kantonale Dienststelle im Erziehungsdepartement (ED) geführt. Mit der Zeit hat sich die St. Jakobshalle zu einer international ausgerichteten Mehrzweckeinrichtung entwickelt. Die zunehmende Kommerzialisierung erweiterte den Aufgaben- und Leistungsbereich sowie die Anforderungen an das Hallenmanagement. Das ED veranlasste darum im April 2006 die Organisation einer Überprüfung zu unterziehen. Dabei wurde Verwaltungsteil neu in die bestehende Anlagenbewirtschaftung im Ressort Sport des ED aufgenommen, der Eventbereich wurde als Mandat an eine Drittfirma, nach einer öffentlichen Ausschreibung vergeben. Evaluationsgegenstand ist das Hallenmanagement der St. Jakobshalle. In der Wirtschaftlichkeitsprüfung wurden mittels den Fragestellungen:

- Beurteilung und Bewertung der betriebswirtschaftlichen Entwicklung
- Beurteilung der Organisation und des Managements
- Beurteilung der Stellung der St. Jakobshalle

die Erwartungen und Zielsetzungen, welche seitens der Regierung (bzw. ED) an das Hallenmanagement der St. Jakobshalle gestellt wurden, überprüft.

Gegenstand und Fragestellungen

Ausschlaggebend für die Wahl der Erhebungsmethoden waren die Analyse der Stakeholder und die Art der Fragestellungen. Ein direkter Vergleich der verschiedenen Strukturmodelle des Hallenmanagements ist nicht evidenzbasiert nachweisbar, da Vergleichsmodelle nicht vorhanden sind. Es wurde darum den Weg gewählt, mittels diversifizierten Erhebungsmethoden die Informationen und Daten bei den Stakeholdern zu erheben. Mittels Quervergleiche der erhobenen Daten und Informationen sind die Beurteilungen und Bewertungen der Fragestellungen nachweisbar und ausreichend dokumentierbar.

Vorgehen

Tabelle: Verwendung der Erhebungsmethoden für die Bewertung der Fragestellungen

Fragestellungen	Analys e Daten	Experten-interviews	Gruppen-diskussion	Umfrage Veranstalter	Umfrage Besucher
Betriebswirtschaftliche Entwicklung	X	X			
Organisation / Management	(X)	X	X	X	(X)
Stellung der St. Jakobshalle		X	X	X	X

(X) nur teilweise verwendbar

Quelle: Darstellung Finanzkontrolle

Die Erwartungen und Zielsetzungen, welche das Erziehungsdepartement an das neue Modell der Organisation und Management der St. Jakobshalle gestellt hat, konnten nach einigen Korrekturen vollumfänglich erfüllt werden. Nach der Übertragung der Geschäftsführung an die Drittfirma entwickelte sich dieses Kooperationsmodell zwischen Verwaltung und Privatwirtschaft erfolgreich.

Ergebnisse

- Die Erträge konnten gegenüber den früheren durchschnittlichen Jahren um ca. 220 % gesteigert werden. Die Hallenbelegung in den beiden Bereichen Sport und kommerzielle Events wurde stetig gesteigert und kann noch weiter ausgebaut werden.
- Die Veranstalter loben und schätzen den neuen Dienstleistungscharakter und bewerten diesen als einen der Besten in der Branche. Auch die Mitarbeiter der St. Jakobshalle erfreuen sich an den neuen Aufgaben und Herausforderungen und es hat sich ein hoch motiviertes Team entwickelt, welches viel Engagement erbringt und sich vollständig mit der St. Jakobshalle identifiziert.
- Mit der Akquisition und der Durchführung von verschiedenartigen Grossanlässen im Bereich Sport, Entertainment und TV-Veranstaltungen wurde die St. Jakobshalle wieder auf die nationale und internationale Plattform der Eventlokalitäten gebracht und konnte einen grossen Beitrag an die Aussenwirkung der Stadt Basel leisten. Die St. Jakobshalle konnte sich als zweitwichtigster Veranstaltungsort in der Schweiz etablieren.

Die St. Jakobshalle ist mit ihrem Leistungsauftrag prädestiniert für zwei Lösungsansätze eines PPP-Modells:

- Betreibermodell: Der Kanton lässt die SJH teilweise oder vollständig von einem Privaten betreiben.
- Kooperationsmodell: Gemeinschaftsunternehmen zwischen Kanton und einem Privaten mit privater Rechtsform zur Betreibung und Bewirtschaftung der SJH.

Eine Mischform ist nicht ausgeschlossen und ist möglicherweise anzustreben unter dem Aspekt der direkten Einwirkung durch den Kanton Basel-Stadt im Bezug auf den Strategien Kultur- und Messestadt und der Aussenwirkung der Events und Veranstaltungen.

Schlüsse

Die gesamte Infrastruktur der St. Jakobshalle ist in die Jahre gekommen und hat einen hohen und dringenden Sanierungsbedarf. Um die weitere Beherbergung von grossen und wichtigen Veranstaltungen zu gewährleisten, sind umfassende Sanierungen in allen Bereichen notwendig geworden. Da hierfür ein hoher Investitionsbedarf ansteht, sind Grundsatzentscheidungen über die weitere Ausrichtung und Stellung der St. Jakobshalle in möglichst kurzer Zeit zu fällen, damit die Marktstellung und der bisher erreichte wirtschaftliche Erfolg weiterhin gewährleistet werden kann.

Ausblick

Begert, Silvia: Evaluation eines Pilotworkshops zum Thema Mitarbeiter - Führung für obere und mittlere Kaderpersonen in der Spital Netz Bern AG

Seit 2007 gilt im Kanton Bern eine neue Spitalgesetzgebung. Alle Bezirks- und Regionalspitäler sind regionalen Spitalgruppen zugeordnet. Die Spital Netz Bern AG umfasst sechs Spitäler und zwei Langzeiteinrichtungen. Im Laufe des Jahres 2007 kam es zu einem Führungswechsel und einer neuen Organisationsstruktur. Die Kulturen der einzelnen Betriebe waren zu diesem Zeitpunkt noch sehr unterschiedlich. Um die mit der Fusion verknüpften Change-Prozesse zu unterstützen, plante die Geschäftsleitung für Kaderpersonen Workshops zum Thema Mitarbeiterführung. Der CEO der Spital Netz Bern AG wünschte als Evaluationszweck die Optimierung und Weiterentwicklung dieses Programms. Leitfragestellungen waren: a) in welchem Masse fördert der Workshop bei den Teilnehmenden Kenntnisse zum Thema Mitarbeiterführung (Lernerfolg - Wissen und Können), b) In welchem Masse sind die Teilnehmenden im Anschluss an den Workshop von der Angemessenheit des Konzeptes der einheitlichen Mitarbeiterführung überzeugt (Lernerfolg - Haltungsebene), c) Inwieweit wird die Bedeutsamkeit der einheitlichen Mitarbeiterführung von den Teilnehmenden in ihren Führungsauftrag aufgenommen (Transferbereitschaft).

Gegenstand und Fragestellungen

Als Erhebungsdesign wurde ein Ein-Gruppendedesign mit Pre- und Posttestmessung gewählt. Dem Evaluationsgegenstand angepasste Fragebogen wurden den Kursteilnehmenden vor- und nach der Intervention zum Ausfüllen verteilt. (Pretestmessung n=17, Posttestmessung n=14). Im Anschluss wurden mit einer Zufallsstichprobe von sechs Probanden Interviews vorgenommen. Die erhobenen qualitativen und quantitativen Daten wurden anhand deskriptiver Statistik ausgewertet.

Vorgehen

Zusammenfassend können die Leitfragestellungen wie folgt beantwortet werden:

Ergebnisse

- **Wissen und Können:** Gefördert wurden im Workshop gemäss der Aussagen der Teilnehmenden u.a. Kenntnisse zu Wertvorstellungen, ethischen und rechtlichen Führungsnormen, zur überlegten Wahrnehmung der Mitarbeitenden und zur Verbreitung des ‚Netzgedankens‘.
- **Haltungsebene:** Die Inhalte waren für die Teilnehmenden verständlich und plausibel. Die lebendige, vielseitige Art der Themenvermittlung durch die Kursleitung hat den Teilnehmenden sehr gefallen und sie beflügelt, nach konstruktivistischem Verständnis die neuen Inhalte mit ihrem bestehenden Wissen zu verknüpfen.
- **Transferbereitschaft:** Die meisten Teilnehmenden befürworten, und wünschen sich, ein einheitliches Instrument zur Mitarbeiterführung, weil dies ihnen gezielte Mitarbeiterführung und -förderung ermöglicht. Die Anwendung der gleichen Führungsnormen an allen Standorten wird von den Probanden als Vorteil beschrieben, weil dann alle ‚vom Gleichen reden‘ und auf diese Weise Vergleichsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die Bewertung der Ergebnisse und das Formulieren von Empfehlungen erfolgten anhand der FIWE-Methode (Fakt-Interpretation-Werte-Empfehlungen) (Beywl, 2000). Die zugrunde liegenden Werte wurden aus dem Betriebsleitbild abgeleitet.

Beispiel:

Inwiefern tragen die im Workshop zur Verfügung gestellten Instrumente und Hilfsmittel zu einer klaren Vorstellung von einer zukünftigen einheitlichen Mitarbeiterführung bei?			
Faktum (Daten)	Interpretation wie erklären wir das?	Werte Was leitet uns?	Empfehlungen Was wollen wir tun?
14 von 14 Probanden sagen bei der Posttest-Messung aus, dass sie eine eher klare bis sehr klare Vorstellung haben, wie sie die neuen Instrumente und Hilfsmittel umsetzen können.	Die klaren Vorstellungen haben sich dadurch entwickelt, dass sehr viel über Werte und Führungsnormen geredet wurde, was bei einigen Teilnehmenden Klarheit zur zukünftigen Mitarbeiterführung geschaffen hat.	Wir halten uns an definierte Werte und Führungsnormen	In den folgenden Workshops sollen weiterhin Werte und Führungsnormen in diesem Ausmass vermittelt werden.

Es wurden Empfehlungen für die Geschäftsleitung zur Umsetzung eines einheitlichen Mitarbeiterbeurteilungsinstruments, für die Kursleitung zur Aufnahme von wenigen neuen Themen (z.B. emotionale Intelligenz) und zum schriftlichen Festhalten von im Kurs getroffenen Abmachungen und für die Kursteilnehmenden zur Wahrnehmungsverfeinerung bei den Mitarbeitenden aufgelistet.

Schlüsse

Die Empfehlungen wurden dem CEO kommuniziert, welcher sogleich die Umsetzung derselben veranlasst hat. In später geplanten Follow-up-Workshops kann erhoben werden, ob die Empfehlungen implementiert sind.

Ausblick

Beywl. W., Schepp-Winter. E. (2000). Zielgeführte Evaluation von Programmen - ein Leitfaden. QS Nr. 29, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Literatur

Bortz, J/Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Auflage. Berlin: Springer.

Emmenegger, Franziska: Individualisierende Förderung an der Schule Muster*

Die Primar (PS)- und Sekundarschule (Sek I) Muster hat in den letzten Jahren im Bereich der Lehr- und Lernkultur und im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtsentwicklung verschiedene Förder- und Unterstützungsangebote herausgearbeitet und konzeptionell verankert. Um eine Standortbestimmung vornehmen und Steuerungswissen für die künftige Unterrichtsentwicklung generieren zu können, wurden vier Fragestellungen formuliert. Untersucht wurde, (1) welche Lehr- und Lernarrangements zur Individualisierung und zum Umgang mit Heterogenität die Lehrpersonen im Rahmen des Schulprojektes „Lehren und Lernen“ und der Erweiterung der Förderangebote (Integrative Förderung, Begabungsförderung) kennen gelernt und in ihr aktives Methodenrepertoire aufgenommen haben, (2) welche Massnahmen gewährleisten, dass zwischen der PS und Sek I eine Kontinuität hinsichtlich der Anwendung verschiedener Lehr- und Lernarrangements stattfindet, (3) ob die aktuelle Unterrichtsentwicklung von den Lehrpersonen mitgetragen wird und (4) welches zentrale Stärken und Schwächen des Projekts „Lehren und Lernen“ und der verschiedenen Förderangebote an der Schule sind.

Gegenstand und Fragestellungen

Qualitative (Interviews, Unterrichtsbesuche, Dokumentenanalyse) und quantitative Methoden (Fragebogen) kamen zum Einsatz: 5 Gruppentinterviews mit Lehrpersonen, 10 Gruppeninterviews mit Schüler/innen, 3 Einzelinterviews mit Schulleitungen, 1 Gruppeninterview mit Eltern und 1 Gruppeninterview mit der Schulpflege. Zu Beginn der Interviews füllten die Lehrpersonen und Schüler/innen einen strukturierten Fragebogen aus. In der Darstellung der quantitativen Ergebnisse wird zwischen den Lehrpersonen sowie den Schüler/innen der PS und der Sek I unterschieden.

Vorgehen

- Die Lehrpersonen der PS verfügen über deutlich mehr Erfahrung in der Anwendung verschiedener Lehr- und Lernarrangements als die Lehrpersonen der Sek I. Formen, die an der PS häufig zum Einsatz kommen, werden an der Sek I nur selten praktiziert. Die Interviewaussagen der Lehrpersonen bestätigen, dass zwischen der Primar- und Sekundarstufe hinsichtlich des Umgangs mit offenen Unterrichtsformen keine Kontinuität besteht.
- Die Einschätzungen der Schüler/innen und Lehrpersonen zur Häufigkeit der Anwendung verschiedener Lehr- und Lernarrangements unterscheiden sich teilweise stark.
- Die Identifikation mit der aktuellen Unterrichtsentwicklung ist bei den Lehrpersonen der PS gemäss den individuellen Einschätzungen höher als bei den Lehrpersonen der Sek I. Trotzdem geht die Mehrheit der Lehrpersonen davon aus, dass die Lehrpersonen insgesamt die Entwicklungsvorhaben akzeptieren.

Ergebnisse

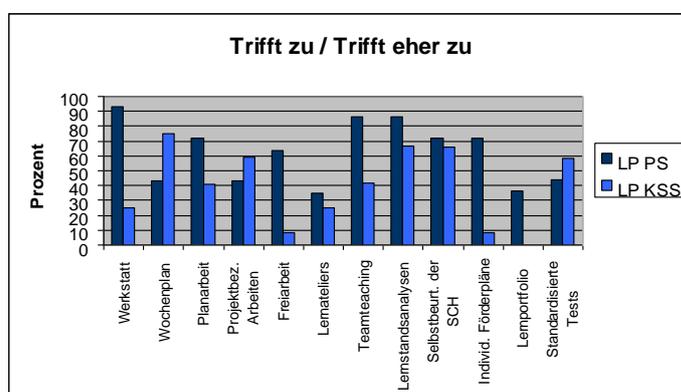


Abb.: Häufigkeitsangabe der Lehrpersonen der PS (N = 12) und der Lehrpersonen der Sek I (N = 14) zur Anwendung verschiedener Unterrichtsformen zum Individualisieren und zum Umgang mit Heterogenität („trifft zu“ / „trifft eher zu“).

Die institutionalisierte Integrative Förderung und die Begabungsförderung an der PS sind gemäss den schriftlichen wie mündlichen Einschätzungen der Lehrpersonen massgeblich dafür verantwortlich, dass an der PS mehr Lehr- und Lernarrangements zur individualisierenden Förderung angewandt werden als an der Sek I.

Die insgesamt eher vagen Aussagen der Lehrpersonen zur aktuellen Unterrichtsentwicklung lassen die Vermutung aufkommen, dass noch zu wenig Klarheit über die Ziele und Ausgestaltung der gestarteten Unterrichtsentwicklung vorhanden ist. Die verschiedenen Förder- und Unterstützungsangebote sind konzeptuell gut erarbeitet, eine Vernetzung über die Stufen hinweg fehlt jedoch bis anhin.

Schlüsse

Die Schule Muster hat sich aufgrund der verfassten Empfehlung zum Ziel gesetzt, ihre Unterrichtsentwicklung wirkungsvoll zu koordinieren, damit sie sich in der Umsetzung von gutem Unterricht als Ganzes in die gleiche Richtung bewegt und weiter an pädagogischem Profil gewinnt. Nach Beendigung des Projekts „Lehren und Lernen“ im Jahr 2011 erfolgt eine weitere, abschliessende Evaluation.

Ausblick

* Originaltitel: Lehr- und Lernarrangements zur individualisierenden Förderung und zum Umgang mit Heterogenität an der Schule Muster

Folie, Verena: Sternath, Bruno: Evaluation des Diploma of Advanced Studies Studiengang Angehörigen- und Freiwilligen-Support an der Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit.

Im Pilotstudiengang DAS Angehörigen- und Freiwilligen-Support an der Berner Fachhochschule werden Studierende befähigt, Angehörige und Freiwillige in der Pflege- und Betreuungsarbeit ihrer Unterstützungsbedürftigen zu supporten. Der Zweck der Evaluation war die Verbesserung des Studiengangs, in den Fragestellungen werden a) der Studiengang selbst, seine Qualität sowie die Übereinstimmungen mit den Erwartungen, b) die Studierenden, deren Supportkompetenzen sowie c) die zu supporteten pflegenden Angehörigen und Freiwilligen, welche Unterstützungsangebote sie als wichtig erachten sowie deren Pflege- und Betreuungsleistungen bewertet.

Gegenstand und Fragestellungen

Für die Evaluation wurde das Design einer Längsschnittstudie gewählt. Zum ersten Messzeitpunkt im Herbst 2008 zu Beginn des Studiengangs wurde eine Befragung der Studierenden sowie der Angehörigen und Freiwilligen mittels Fragebogen durchgeführt. Ebenfalls zu diesem Zeitpunkt wurde ein Interview mit der Pflege-Expertin Frau Prof. Dr. Kesselring von der Universität Basel geführt. Zum zweiten Messzeitpunkt im Juni 2009 wurden zwei Studierende mittels Interview befragt. Weiters wurde eine Dokumentenanalyse der Anmeldungen zum Studiengang sowie der internen Kursevaluationen durchgeführt. Der dritte Messzeitpunkt - welcher ein Jahr nach diesem Zwischenbericht stattfinden wird - schliesst zusätzlich zu den Studierenden und den Angehörigen / Freiwilligen eine Befragung von in der Pflege tätigen Institutionen mit ein.

Vorgehen

- Aufgrund der *Kontextanalyse* kann gesagt werden, dass der DAS Studiengang Angehörigen- und Freiwilligen-Support aufgrund der Gesundheitssituation der Schweiz und der demographischen Entwicklungen ein möglicher Weg zur Unterstützung der Pflege und Betreuung daheim ist.
- Der *Studiengang* wird von den Studierenden durchwegs gut eingeschätzt und entspricht zu einem hohen Maße ihren Erwartungen. Kritik gibt es bezüglich den Inhalten vorwiegend im Bereich der Kinästhetik, positiv ist der Theorie-Praxis-Transfer. Nach innen liegt Optimierungspotential in den Inhalten, vor allem in der Ausgewogenheit der Themen. Optimierungsmöglichkeiten nach aussen hin ist vermehrte Öffentlichkeitsarbeit sowie die Schaffung von Berufen für die Absolventen des Studiengangs.
- Ihre eigenen Supportkompetenzen schätzen die *Studierenden* zu Beginn des Studiengangs sehr unterschiedlich ein, sie können jedoch ihre Defizite klar deklarieren. Die Supportleistungen werden als sehr unterschiedlich eingeschätzt. Diese Daten wurden jedoch nur zu Beginn des Studiengangs erhoben, als sich die Studierenden und die Angehörigen und Freiwilligen noch nicht gut kannten.
- Auffällig ist, dass die *Angehörigen und Freiwilligen* andere Unterstützungsangebote als wichtig erachten, als dies die Studierenden tun. Ihre eigenen Supportleistungen werden von den Angehörigen und Freiwilligen als sehr differenziert eingeschätzt, von den Studierenden jedoch als durchwegs gut bis sehr gut.

Ergebnisse

In diesem Zwischenbericht sind die Ergebnisse nach dem ersten Jahr dieses zweijährigen Studiengangs dargelegt. Die Evaluation wird im zweiten Studienjahr fortgeführt, um Veränderungen bei den Studierenden sowie bei den Angehörigen und Freiwilligen feststellen zu können. Die Zwischenergebnisse haben bereits dazu geführt, dass eine Änderung des Curriculums in Bezug auf die behandelten Themen stattgefunden hat.

Ausblick

Müller, B., & Stricker, E. (2007). Angehörigen- und Freiwilligen-Support. Bern: Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit, Kompetenzzentrum Gerontologie.

Literatur

Riedel, M. (2008). Offerte für die Evaluation des DAS-Studiengangs Angehörigen- und Freiwilligen-Support. Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit, Forschung und Entwicklung.

Noack, H. (2005). Building the modern public health: Perspectives, theory and practice. In G. Tellness (Ed.), *Urbanisation and Health*. Oslo: Verlag.

Gnos, Christina: Evaluation Fachmittelschule und Fachangestellte/r Gesundheit – Zubringer zu den tertiären Gesundheitsberufen im Vergleich

Im Kanton Bern wurden die früheren Diplommittelschulen (DMS) auf Sommer 2004 zu Fachmittelschulen (FMS) umgewandelt. Gleichzeitig wurde im deutschsprachigen Kantonsteil die Ausbildung von zwei auf drei Jahre verlängert. Parallel zu dieser Veränderung bei den Fachmittelschulen fanden ebenfalls bedeutende Veränderungen im Bereich der Gesundheitsberufe statt. Auf der Sekundarstufe II hat dies dazu geführt, dass ein neuer Lehrberuf Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe) geschaffen wurde. Somit sind neue Bildungswege als Zubringer zu den tertiären Gesundheitsberufen (z.B. Hebamme, Pflege etc.) entstanden.

Gegenstand und Fragestellungen

Die vorliegende Evaluation soll überprüfen, ob es sich bei den beiden Zubringern im Hinblick auf die tertiären Gesundheitsberufe um ergänzende oder konkurrierende Zubringerausbildungen handelt und welche Vor- und Nachteile aus diesen Zubringern für die tertiären Gesundheitsausbildungen entstehen.

Um die erste Hauptfragestellung zu beantworten wurden alle Abgängerinnen und Abgänger der Fachmittelschulen sowie alle Fachangestellten Gesundheit des Abschlussjahrganges 2007 im Kanton Bern online befragt. Knapp 50% haben an der Befragung teilgenommen. Für die Auswertung der Ergebnisse wurde zwischen drei Gruppen unterschieden: ehemalige Fachmittelschülerinnen und -schüler (FMS), Fachangestellte Gesundheit mit Berufsmaturität (FaGe mit BMS) und Fachangestellte Gesundheit ohne Berufsmaturität (FaGe ohne BMS).

Vorgehen

Für die Beantwortung der zweiten Hauptfragestellungen wurden Gruppeninterviews mit 27 Dozierenden der Höheren Fachschulen (HF) und der Fachhochschule (FH) im Bereich Gesundheit des Kantons Bern durchgeführt. Ergänzend stellten die Bildungseinrichtungen Zahlen zur Zusammensetzung der Studierenden nach Vorbildung in den entsprechenden Bildungsgängen zur Verfügung.

Die beiden Ausbildungen können im Hinblick auf ihre Zubringerfunktion zu den tertiären Gesundheitsausbildungen als ergänzend betrachtet werden. Dies zeigt sich an folgenden Punkten:

Ergebnisse

- Die beiden Ausbildungstypen Fachmittelschule und berufliche Grundbildung Fachangestellte/r Gesundheit unterscheiden sich in ihrem Werdegang auffällig. Die FMS haben fast alle das Sekundarschulniveau absolviert, rund ein Drittel der FaGe hingegen haben das Realschulniveau besucht. Eineinhalb Jahre nach Abschluss der Sek II-Ausbildung sind knapp die Hälfte der ehemaligen Fachmittelschülerinnen und -schüler in einer tertiären Ausbildung. Bei der beruflichen Grundbildung sind es nur 25%. Rein zahlenmässig ist somit die Fachmittelschule der gewichtigere Zugang zu den tertiären Gesundheitsausbildungen und ist keine Konkurrenz zur den Fachangestellten Gesundheit.
- Sowohl in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Ausbildungswahl als auch in der Selbsteinschätzung der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen zeigen sich keine systematischen Unterschiede zwischen FMS und FaGe. Im Hinblick auf die Zubringerfunktion zu den tertiären Gesundheitsausbildungen liegt somit der Schluss nahe, dass die beiden Ausbildungen als gleichwertig angesehen werden können.
- Ehemalige Fachmittelschülerinnen und -schüler sind in nahezu allen Studiengängen vertreten. Sie bilden eine breite Rekrutierungsbasis für unterschiedliche Gesundheitsausbildungen. Die FaGe hingegen konzentrieren sich stark auf die Studiengänge HF Pflege und FH Pflege und sind somit als Rekrutierungsbasis vor allem im Hinblick auf die Pflegeberufe, aber weniger auf andere Gesundheitsberufe von Bedeutung.
- Die Dozierenden sehen je spezifische Vor- und Nachteile der beiden Zubringerausbildungen im Hinblick auf ein bestehen des ersten Studienjahres. Gesamthaft betrachtet vermitteln aber beide Zubringer-Ausbildungen die relevanten Grundkompetenzen, die für ein erfolgreiches erstes Studienjahr an der HF und FH nötig sind.

Beide Ausbildungswege unterscheiden sich in gewissen relevanten Merkmalen, werden aber vor dem Hintergrund der gewählten Tätigkeiten in ihrer Vorbereitungsqualität von den Befragten als adäquat beurteilt. Im Hinblick auf die Zubringerfunktion zu den tertiären Gesundheitsausbildungen können beide Ausbildungen somit als gleichwertig angesehen werden.

Schlüsse

Die FaGe als direkter beruflicher Einstieg ins Gesundheitswesen nach der obligatorischen Schule, die FMS als Option neben der beruflichen Grundbildung und dem Gymnasium sind wichtige Zubringer für die tertiären Gesundheitsausbildungen und somit für die Rekrutierung von qualifiziertem Gesundheitspersonal zentral. Die beiden Zubringer haben sich nach einer ersten Einschätzung der Dozierenden bewährt.

Grand, Leander: Definition der Evaluationsschwerpunkte bezüglich der Evaluation der Primarschule Steingut Schaffhausen

Die externe Evaluation der Volksschulen des Kantons Schaffhausen bezweckt die Verbesserung der Qualität der geleiteten Volksschulen. Dabei werden die folgenden acht Qualitätsbereiche beleuchtet:

- Schule als Lebens- und Erfahrungsraum
- Unterricht
- Bildungs- und Lernprozesse
- Schulkultur und Schulklima
- Schulführung
- Professionalität und Personalführung
- Qualitätsmanagement und Schulentwicklung
- Wirkungen und Ergebnisse der Schule

Ziel ist es, mit der externen Evaluation (alle vier Jahre stattfindend) und dem Controlling durch die Schulaufsicht (Rechenschaftslegung, jährlich) eine nachhaltige Schulentwicklung zu fördern.

Welche Qualitätsbereiche sind bei einer Schule zu fokussieren, damit die Unterrichts- und Schulqualität am wirkungsvollsten optimiert werden kann? In der Diplomarbeit wird ein Verfahren skizziert, mit dem drei der Qualitätsbereiche als Evaluationsschwerpunkte definiert werden, die für die weitere Entwicklung der betreffenden Schule von Bedeutung sind.

Gegenstand und Fragestellungen

Die Evaluationsschwerpunkte und die entsprechenden Fragestellungen werden in vier Phasen festgelegt:

- Phase 1: Auswertung der Fragebogen (Vorbefragung von Lernenden, Lehrpersonen, Eltern, Schulleitung und Schulbehörde), Studium des Portfolios inkl. Stärken-Schwächen-Profil der Schule (individuelles Studium durch die Evaluierenden)
- Phase 2: Sammeln der individuellen Sichtungsergebnisse der Phase 1 (Evaluationsteam)
- Phase 3: Festlegen der Evaluationsschwerpunkte: Anhand eines Kriterienkatalogs werden die acht Qualitätsbereiche analysiert mit dem Ziel, drei Bereiche auszuwählen, die während der Evaluation vor Ort genauer beurteilt werden. Angewendete Kriterien: Die einzelnen Bereiche werden auf den Umfang von Aussagen und die Vielzahl unterschiedlicher Informationen, auf markant viele positiv oder negativ gewichtete Punkte sowie auf Angaben mit ausserordentlicher Aussage hin untersucht. Dabei orientiert sich das Evaluationsteam an der Leitfrage, welche Qualitätsbereiche bei dieser Schule zu fokussieren sind, damit die Unterrichts- und die Schulqualität am wirkungsvollsten optimiert werden können. (Evaluationsteam)
- Phase 4: Definieren der Evaluationsfragestellungen in den drei Schwerpunktbereichen, Datenerhebungsplan erstellen (Evaluationsteam)

Vorgehen

Auch wenn noch keine Metaevaluation durchgeführt wurde, zeigen die ersten Rückmeldungen, dass ein Weg eingeschlagen wurde, der den Schaffhauser Schulen in der Schulentwicklung wertvolle Impulse gegeben hat. Dabei stehen folgende Punkte im Zentrum:

- Die drei gewählten Schwerpunktbereiche stossen auch bei der Schule auf Zustimmung. Es ist für die Beteiligten und Betroffenen nachvollziehbar, wie und warum diesen Bereichen mehr Beachtung geschenkt wurde.
- Es werden insgesamt eher viele Kernaussagen zur Schulqualität gemacht. Diese sind aber offensichtlich nachvollziehbar und lösen keine Diskussionen über deren Richtigkeit aus.
- Der Evaluationsbericht beinhaltet sechs Entwicklungsempfehlungen. Sowohl die Menge der Empfehlungen als auch die konkreten Aussagen werden als griffig und realistisch bezeichnet.

Ergebnisse

Das Fokussieren der Evaluation an den Volksschulen des Kantons Schaffhausen auf drei Schwerpunktbereiche hat sich grundsätzlich bewährt. Die Evaluation liefert mit diesem Vorgehen für den Zyklus der Rechenschaftslegung wertvolle, mengenmässig «verdaubare» Informationen, die aufgegriffen und umgesetzt werden können. Durch die Definition der Schwerpunktbereiche kann adressatengerecht vorgegangen werden, indem die Bereiche im Mittelpunkt stehen, die für den momentanen Entwicklungsstand der Schule von Bedeutung sind. Schulen mit grösseren Qualitätsdefiziten erhalten eine überschaubare Auswahl von Entwicklungsschwerpunkten, aus denen sie für die nächsten vier Jahre die Ziele und Massnahmen ableiten können und müssen; die Einschränkung der Entwicklungsfelder kann aufgrund der Überschaubarkeit des Entwicklungsumfangs einen nachhaltigen Prozess in wesentlichen Themen bewirken.

Schlüsse

Dass die Evaluation ein wertvolles Instrument für das kantonale Schulqualitätsmanagement ist, wird auch im Kanton Schaffhausen nicht bestritten. Die Wirkung, die dabei bezüglich der Entwicklung jeder einzelnen Schule erzeugt werden kann, hängt allerdings nur zum Teil mit der Evaluation zusammen. Wesentlicher Erfolgsfaktor ist der definierte Vierjahreszyklus, in dem die Evaluation und die Aufsicht ineinander verzahnt sind und den Schulen dadurch den Rahmen geben, in welchem die Entwicklungsziele und -schritte zu definieren sind. Dieses Zusammenwirken von Evaluation und Aufsicht dürfte eine erfolgsversprechende Wirkung auf die Qualitätsentwicklung der Schaffhauser Schulen haben, weil sie sich nicht nur beurteilt, sondern auch begleitet fühlen.

Ausblick

Brägger, Gerold/Posse, Norbert (2007). *Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen IQES*. Bern: h.e.p.verlag

Literatur

Keist, Marcel: Evaluation der IT-Bildungsoffensive (Schweizerische Post, Informationstechnologie)*

Die IT-Bildungsoffensive wurde 2006 mit dem Ziel gestartet, das eigene Personal von IT-Post besser zu qualifizieren, um so dessen Flexibilität und Perspektiven zu erhöhen und zugleich die Personalfuktuation zu verringern. Gefördert werden drei IT-Studiengänge, indem während der drei- bis vierjährigen Ausbildung ein Teilzeitpensum von 80% bei 100% Lohn ermöglicht wird. Zum Zeitpunkt der Evaluation verteilten sich die Studierenden auf unterschiedliche Semester und es gab noch keine Studienabschlüsse. Die formative Evaluation soll Hinweise liefern, ob das Programm auf Kurs ist und wo sich allenfalls Optimierungsmöglichkeiten abzeichnen. Folgende Themenbereiche werden untersucht:

Gegenstand und Fragestellungen

Aufnahmeprozess	Transparenz des Verfahrens; Unterstützung durch Personalabteilung; vorhandene Hilfsmittel
Transferebene	Transfermassnahmen der Vorgesetzten; Umsetzbarkeit/Nützlichkeit des Gelernten im Berufsalltag; Zuwachs an Fähigkeiten/Kompetenzen
Wirkungen	Effekt auf Weiterbildungspläne, Stellenwechsel und Beurteilung Attraktivität des Arbeitgebers

Die Teilnehmenden der Bildungsoffensive erhielten einen Online-Fragebogen. Der Rücklauf betrug 96% (25 von 26 Personen). Die 25 Personen verteilten sich auf 15 direkte Vorgesetzte (Teamleiter), wovon deren 14 im Rahmen eines strukturierten Interviews (Leitfaden) befragt wurden. Die Interviews wurden aufgezeichnet und nach einer Verschriftlichung mit der Textsortier-Technik nach Beywl und Schepp-Winter (2000) ausgewertet. Ergänzend wurde eine Analyse der in den letzten fünf Jahren erfolgten Umfragen zur Personalzufriedenheit innerhalb von IT-Post durchgeführt.

Vorgehen

Die nachfolgende Zusammenstellung erläutert die wichtigsten Ergebnisse.

Ergebnisse

Aufnahmeprozess	Die Programmteilnehmenden beurteilen den Prozess als klar und transparent und die Unterstützung durch die Personalabteilung als hilfreich. Die Vorgesetzten empfinden ihre Rolle im Aufnahmeprozess sowie jene der Personalabteilung nicht immer als klar. Als wünschenswert nannten sie einfache Hilfsmittel für die Potenzialbeurteilung der Mitarbeitenden als Entscheidungsgrundlage sowie mehr aktive Unterstützung durch die Personalabteilung.
Transferebene	Programmtteilnehmende profitieren insbesondere von einem Zuwachs an methodischen Kompetenzen, welche sich nutzbringend ins Berufsfeld übertragen lassen. Konkrete Transfervereinbarungen als unterstützende Massnahme für den Transfer in das Berufsfeld sind jedoch nicht vorhanden und die beruflichen Perspektiven der Programmtteilnehmenden werden kaum thematisiert, obwohl diese mit ganz konkreten Erwartungen in ihre Ausbildungen einsteigen.
Wirkungen	Die Bildungsoffensive trägt dazu bei, dass IT-Post als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Die Weiterbildungspläne der Teilnehmenden werden durch das Unterstützungsangebot nur in geringem Masse beeinflusst. Die Wirkungen auf die Personalfuktuation sind nicht wirklich beurteilbar, auch wenn ca. 25% der Teilnehmenden angeben, dass sie ohne dieses Angebot eine Stelle ausserhalb der Post gesucht hätten.

Grundsätzlich ist die Bildungsoffensive in Richtung der anvisierten Ziele unterwegs. Optimierungen sind beim Aufnahmeprozess sowie auf der Transferebene angezeigt, wo systematische Transfermassnahmen fehlen. Es wird gefolgert, dass der Transfer ins Berufsfeld sowie die Perspektiven der Teilnehmenden durch eine aktivere Rolle der Vorgesetzten (Transfervereinbarungen, begleitende Gespräche) wirksam verbessert werden könnten (Kauffeld, 2007).

Schlüsse

Aus Spargründen wurde die Bildungsoffensive inzwischen gestoppt, d.h. es werden keine neuen Ausbildungsverträge mehr eingegangen. Die erwähnten Verbesserungsmöglichkeiten auf der Transferebene werden jedoch im Rahmen eines Projekts ‚Transfermassnahmen‘ im Hinblick auf alle von IT unterstützten Bildungsmassnahmen weiterverfolgt.

Ausblick

Beywl, Wolfgang/Schepp-Winter, Ellen (2000): Zielgeführte Evaluation. Ein Leitfaden (mit Software zur Zielklärung, Evaluationsplanung und beschreibenden Statistik auf CD-ROM). Bonn: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Literatur

Kauffeld, Simone (2007): Ergebnis statt Erlebnis: Ansätze für eine effektive Fortbildungsevaluation. In ‚Praxishandbuch Bildungscontrolling‘, Mario Gust/Reinhold Weiss (Hsg.), 3. bearbeitete Auflage 2007, USP Publishing.

* Originaltitel: Evaluation der IT-Bildungsoffensive

Thurnherr-Schwab Gregor: Evaluation des Motivationssemesters im Kanton St. Gallen

Gegenstand und Fragestellungen

In der ganzen Schweiz bestehen verschiedene so genannte Brückenangebote für Jugendliche, die im Anschluss an die Volksschulzeit nicht über eine definitive Lösung wie Berufsausbildungen oder weiterführende Schulen verfügen. Eine Art von diesen Brückenangeboten sind die sogenannten Motivationssemester. In der Regel dauern diese ein halbes Jahr und sollen die Jugendlichen unterstützen, sich auf eine definitive Anschlusslösung (vorwiegend Berufsausbildung) vorzubereiten und sich für Stellen zu bewerben. Der Kanton St. Gallen hat mit zwei privaten Institutionen Leistungsverträge zur Durchführung der Motivationssemester abgeschlossen.

Im Rahmen eines Pilotprojekts gestaltete der Kanton St. Gallen auf Sommer 2007 den Zugang zu den Motivationssemestern um. Vor der Reorganisation wurden die Jugendlichen ausschliesslich über die Regionalen Arbeitslosenvermittlungstellen (RAV) in die Motivationssemester eingewiesen. Seit der Reorganisation erfolgt im ersten Jahr nach der obligatorischen Schulzeit die Anmeldung für die Motivationssemester durchwegs über die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Dies hat zur Folge, dass die Teilnehmer/innen der Motivationssemester im ersten Jahr nach Schulaustritt nicht mehr beim RAV angemeldet sind. Das Amt für Berufsbildung und das Amt für Arbeit beauftragten das Institut für Bildungsevaluation der Pädagogischen Hochschule des Kantons St. Gallen mit der Evaluation des Pilotprojekts. Es wurden Aspekte der Projektumsetzung und die Auswirkungen der Zugangsänderung für die verschiedenen im Projekt involvierten Personen (Akteure) evaluiert.

Vorgehen

In die Datenerhebung waren die folgenden Anspruchsgruppen einbezogen:

- BSLB (2 Gruppeninterviews, insgesamt 8 Berufsberatungspersonen)
- RAV (2 Gruppeninterviews, insgesamt 11 RAV-Beratungspersonen)
- Amt für Berufsbildung und Amt für Arbeit (je ein Einzelinterview mit den zuständigen Ansprechpersonen)
- Teilnehmer/innen beider Angebote (8 Gruppeninterviews, insgesamt 31 Jugendliche)
- Betreuungspersonen (pro Institution ein Gruppeninterview, insgesamt 6 Betreuungspersonen und ein Einzelinterview mit dem verantwortlichen Projektleiter einer Institution)

Alle Befragten erhielten anlässlich des Interviews zusätzlich einen Fragebogen. Die Fragebogen waren je spezifisch auf die Jugendlichen und die Erwachsenen ausgerichtet. Zusätzlich zu den vom Evaluationsteam erhobenen Daten wurden Ergebnisse der „Evaluation Brückenangebote im Kanton St. Gallen“ von Verena Muheim (2008) einbezogen.

Ergebnisse

- Die meisten Jugendlichen in den Motivationssemestern gehören der Zielgruppe an. Nach Einschätzungen der verschiedenen Akteure besuchen sie ein für sie geeignetes und ihren Bedürfnissen entsprechendes Brückenangebot. Jugendliche, die sich nach Abbrüchen von Lehren oder anderen Anschlusslösungen an die Volksschulzeit oder aus anderen Gründen nicht bei Beratungsstellen von BSLB und RAV melden, sind schwierig zu erreichen.
- Die im kantonalen Konzept Motivationssemester festgelegten Rahmenbedingungen und Abläufe begünstigen die Umsetzungsarbeit des Pilotprojekts. Konzept und Reorganisation werden im Allgemeinen positiv bewertet. Die Umstellung erfolgte grundsätzlich erfolgreich. Kleinere Anpassungen sind auf Konzeptebene vorzunehmen.
- Der Informationsstand der teilnehmenden Jugendlichen über die verschiedenen Brückenangebote ist eher tief. Die Jugendlichen informieren sich vorwiegend bei den Berufsberatungspersonen. Sie folgen mehrheitlich deren Empfehlungen. Für sie stehen beim Entscheid für den Besuch eines Motivationssemesters die Chancenerhöhung auf eine Lehrstelle und die Betreuung im Zentrum. Bei der Wahl eines Angebots spielt der Ruf des Programms eine wichtige Rolle. Finanzielle Aspekte scheinen vor allem bei Jugendlichen, die über die BSLB eingewiesen wurden, kein entscheidendes Entscheidungskriterium für den Besuch eines Motivationssemesters zu sein.
- Die Akteure sind mit der Zusammenarbeit und der Kommunikation mit anderen Projektbeteiligten und Institutionen grösstenteils zufrieden. Es besteht noch kein dichtes Kontaktnetz zwischen den beiden Institutionen untereinander und zu anderen Brückenangeboten. Solche werden im Hinblick auf das Finden von optimalen Lösungen für die Jugendlichen mehrfach gewünscht.
- Die Motivationssemester geniessen bei den Akteuren eine sehr hohe Akzeptanz. Die Jugendlichen sind gegenüber den Angeboten etwas kritischer als die Erwachsenen, aber mehrheitlich positiv eingestellt.

Schlüsse

Der Umstellungsprozess der Zugangspraxis zu den Motivationssemestern verläuft weitgehend erfolgreich. Es ist angezeigt, diese fortzuführen. Die Zielgruppe wird erreicht. Optimierungsbereiche bestehen auf Konzeptebene, bei administrativen Abläufen, der Informationstätigkeit und der Vernetzung zwischen verschiedenen Akteuren und mit anderen Brückenangeboten. Die Informationstätigkeit über die Motivationssemester im Allgemeinen ist optimierbar. Die Motivationssemester geniessen besonders bei den Akteuren eine sehr hohe Akzeptanz.

Ausblick

Es ist geplant, die Empfehlungen aus der Evaluation mindestens teilweise in das Pilotprojekt einfließen zu lassen. Teilweise wurden bereits Optimierungsmassnahmen vorgenommen. Eine Schlussevaluation ist nach Abschluss des Pilotprojekts vorgesehen.

