

**FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA**

FAKULTÄT FÜR SOZIAL- UND VERHALTENSWISSENSCHAFTEN  
INSTITUT FÜR PSYCHOLOGIE  
LEHRSTUHL FÜR ARBEITS-, BETRIEBS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

# Entwicklung eines Instruments zur Evaluation von Personalentwicklung

---

Studienprojekt Personalentwicklung  
Gruppe „Evaluation“

unter Leitung von Prof. Dr. R. Trimpop

Autoren: Bachmeier, Katharina  
Botros, Christina  
Fischer, Nele  
Fischer, Sarah  
Gottwalt, Carolin  
Martlbauer, Thomas  
Möller, Bettina  
Schubach, Elisabeth  
Seidel, Franziska

## Inhalt

1	Einleitung .....	1
2	Evaluation – Theoretischer Hintergrund .....	3
2.1	Grundlagen der Personalentwicklung und ihrer Evaluation .....	3
1.2	Evaluationsmodelle und Qualitätssicherung durch ISO-Normen .....	4
1.3	Evaluationskriterien.....	7
3	Methode und Vorgehen .....	9
3.1	Problemstellung.....	9
3.2	Evaluationsobjekt .....	9
3.3	Evaluationsorte .....	10
3.4	Zielsetzung.....	10
3.5	Untersuchungsmethodik.....	10
3.5.1	Ablauf .....	10
3.5.2	Fragebogen.....	11
4	Ergebnisse .....	15
5	Diskussion .....	17
5.1	Grenzen und Probleme von Evaluationen .....	17
5.2	Erste Erprobung des Evaluationsinstruments.....	19
5.3	Rück- und Ausblick .....	20
	Literatur .....	I
	Anhang .....	V
	Auflistung der konsultierten Evaluationsbögen.....	V
	Fragebogen zu besonderen Bedürfnissen .....	VI
	Fragebögen Führungskräftetraining – Workshopreihe.....	VII
	Fragebögen Führungskräftetraining – Gruppencoaching .....	XX
	Fragebögen Excel-Kurs .....	XXXIII

## **Tabellen**

<b>Tabelle 1</b>	Übersicht über die Items der Fragebögen .....	15
------------------	---	----



# 1 Einleitung

Im Zuge der Intensivierung der Personalentwicklung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) wird derzeit an der Entstehung eines Personalentwicklungsportals gearbeitet. Dabei kooperiert die Personalentwicklungsabteilung der FSU mit der studentischen Projektgruppe Personalentwicklungsportal FSU: Wegweiser Wissen, Kompetenz, Karriere (PEP) des Lehrstuhls für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Ziel dieser Kooperation ist ein Online-Portal, auf dem in Zukunft alle Personalentwicklungsmaßnahmen gesammelt werden und für die universitätsinternen und z. T. externen Nutzer zentral einsehbar und buchbar sein sollen.

Die Aufgaben des studentischen Projektes PEP lagen dabei während des Sommersemesters 2009 und Wintersemesters 2009/10 in der Entwicklung und Konzeption des Fortbildungsportals inklusive einer Bestands- und Bedarfsanalyse von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie der Erstellung eines Verfahrens zur Evaluation von Personalentwicklungsangeboten.

Die ersten beiden parallel verlaufenden Arbeitsschritte innerhalb dieses Vorhabens beinhalteten folgende Themenkomplexe:

Zum einen fand eine systematische Recherche im deutschsprachigen Raum hinsichtlich universitärer Personalentwicklungssysteme und deren webbasierter Präsentation statt. Das Ziel dieser Tätigkeit bestand darin, sowohl komplette Systeme, als auch Einzelideen anderer Universitäten herauszustellen, welche als Vorbild für die FSU fungieren könnten. Das Medium Internet stellte die Hauptinformationsquelle dar. Zum anderen setzte sich ein Teil der PEP-Gruppe zeitgleich mit dem bereits bestehenden Personalentwicklungsangebot der FSU auseinander. Im Rahmen dieser Bestandsanalyse entstand mittels schriftlicher Befragungen und persönlicher Interviews eine umfangreiche Sammlung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die bis zu diesem Zeitpunkt an der FSU angeboten wurden.

Für die anschließenden Arbeitsschritte wurden innerhalb des Projekts vier Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit verschiedenen Themenbereichen befassen.

Es wurde ein Kategoriensystem für die Einteilung von Personalentwicklungsmaßnahmen auf Basis der vorangegangenen Bestandsanalyse erarbeitet sowie eine Statistik zur Anzahl der relevanten Angebote an der FSU erstellt.

Gleichzeitig sollten auch die bisherigen Erfahrungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und ihr zukünftiger Bedarf erfasst werden. Die Datenerhebung hierzu erfolgte mit Hilfe eines Online-Fragebogens, der im Vorfeld mittels persönlicher Interviews mit Vertretern aller Fakultäten erprobt wurde. Die Ergebnisse verdeutlichen einen großen Bedarf an Veranstaltungen in den Bereichen Karriereentwicklung, Schlüsselkompetenzen, EDV und führungsrelevante Trainings.

Eine weitere Arbeitsgruppe hatte zum Ziel, einen Best-Practice-Kriterienkatalog für die zentrale Publikation von Weiterbildungsangeboten in einem Online-Portal zu entwickeln sowie die Personalentwicklungsabteilung der FSU bei der Auswahl und Implementierung einer solchen Softwarelösung zu unterstützen.

Schließlich setzte sich eine Gruppe von Studierenden mit der Wirkungsmessung von Personalentwicklungsmaßnahmen auseinander. Um das Ziel einer bestmöglichen Evaluation zu erreichen, wurden Fragebögen für drei verschiedene Messzeitpunkte konzipiert, die jeweils einen veranstaltungsspezifischen und einen allgemeinen Teil enthalten.

Der Schwerpunkt dieses Berichts ist die Darstellung des erarbeiteten Evaluationskonzepts. Zu Beginn wird der Begriff „Evaluation“ im Kontext der Personalentwicklung sowie dessen theoretische Fundierung näher beleuchtet. Anschließend wird die Erstellung der Evaluationsbögen erläutert. Im Rahmen der Diskussion wird das Vorgehen kritisch reflektiert und eine erste Erprobung der Bögen evaluiert. Zudem wird auf weiterführende Schritte sowie Anwendungs- und Optimierungsmöglichkeiten eingegangen.

## 2 Evaluation – Theoretischer Hintergrund

Im folgenden Abschnitt erfolgt eine Erläuterung grundlegender Begriffe. Zudem werden verschiedene Evaluationskonzepte vorgestellt, aus denen abschließend Evaluationskriterien abgeleitet werden.

### 2.1 Grundlagen der Personalentwicklung und ihrer Evaluation

Zunächst sollen einige Begrifflichkeiten geklärt werden, die als Grundlage der Arbeit dienen: Unter Personalentwicklung (PE) werden „geplante Maßnahmen zur Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz“ (Schuler, 2007, S. 346) verstanden. Ihr Gegenstand ist „menschliches Verhalten und dessen Veränderbarkeit“ (Sonntag, 2006, S. 18). Ziel dieser Veränderungen ist „der Aufbau und die Weiterentwicklung von Qualifikationspotentialen und Persönlichkeitsmerkmalen, die zur ‚Meisterung‘ beruflicher, aber auch alltäglicher Situationen befähigen [, d.h. Wissensvermittlung, Verhaltensmodifikation und Persönlichkeitsentwicklung]“ (Sonntag, 2006, S. 18). Schmidt (2007, S. 4) fasst die Personalentwicklung enger als „systematisch geplante und durchgeführte Aktivitäten, die sich an Personen innerhalb einer Organisation (z. B. einer Hochschule) richten, [um] deren arbeitsbezogene Kompetenzen[, Einstellungen und Motivationen in einer bestimmten Richtung umzuformen“. Der „Sachverhalt, dass Lerneffekte sich nicht allein auf die Leistung bei trainierten Aufgaben beschränken, sondern auch auf nicht trainierte oder nicht trainierbare übertragen werden“ wird als Transfer bezeichnet (Sonntag, 2006, S. 357). Außerdem wird in der ISO-Norm 29990 (2009, S. 9) der Lerntransfer als „Fähigkeit, das Gelernte außerhalb der originären Lernsituation anzuwenden“ definiert. Eine Weiterbildungsveranstaltung sollte nicht bei dem Ziel des Erwerbs von Wissen und Fertigkeiten in der Weiterbildungssituation stehen bleiben, sondern darauf ausgelegt sein, dass dieses Wissen optimal in den beruflichen Alltag übertragen und integriert werden kann (Sonntag, 2006).

Im universitären Kontext ist eine Unterteilung in PE für wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter (technische Mitarbeiter, Verwaltungspersonal) sinnvoll, damit die

einzelnen PE-Angebote spezifisch auf die Zielgruppe und ihre Bedürfnisse zugeschnitten werden können (Gruber, 1998). Die Anforderungen an das Personal der Universität als moderne Dienstleistungseinrichtung wechseln in kurzen Zeitabständen und großem Ausmaß und die Mitarbeiter müssen dabei stets den hohen qualitativen Ansprüchen der Hochschule gerecht werden (Gruber, 1998). Um diese Erwartungen und die hohe Fluktuation des Personals bewältigen zu können, ist eine qualitativ anspruchsvolle sowie permanent evaluierte PE unerlässlich, die sich den wechselnden Anforderungen effizient und schnell anpassen kann. Es werden Richtlinien und Qualitätskriterien, d.h. eine umfassende Qualitätssicherung, benötigt, um die bestehenden Angebote systematisch bewerten und künftige Angebote effizient planen zu können (Sonntag, 2006).

Unter Evaluation versteht man die systematische Betrachtung der Güte oder Verwendbarkeit eines Objekts (Joint Committee, 2000) und seine Bewertung und Beurteilung. Sie ist ziel- und zweckorientiert, dient der Planung, Überprüfung und Verbesserung von Produkten oder Maßnahmen sowie der Unterstützung und Legitimation von Entscheidungen (Hanke, 2005). Über die Evaluation wird versucht, Sachverhalte transparent zu machen (Hanke, 2005). Die ISO-Norm für Lerndienstleistungen und nicht-formale Bildung und Training definiert die Evaluation des Lernens als „normatives Herangehen zur Analyse des Lernprozesses oder der Lernergebnisse gemessen an den Lernzielen“ (ISO-Norm 29990, 2009, S. 7) und geht somit von einer lernzielgesteuerten Evaluation aus.

Gegenstand der Evaluation ist im Kontext von Personalentwicklung die Bewertung des Bildungsgeschehens während der Maßnahme sowie deren Auswirkungen auf den beruflichen Alltag im Sinne von z.B. Lernerfolg und Transfer (Schuler, 2007).

## 1.2 Evaluationsmodelle und Qualitätssicherung durch ISO-Normen

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene Evaluationstypen vorgestellt, aus denen im Laufe des Projekts eine Vorgehensweise ausgewählt wurde. Es gibt viele verschiedene Evaluationsmodelle, die nach unterschiedlichen Dimensionen klassifizierbar sind. Es werden drei



Einordnungsmöglichkeiten dargestellt, beginnend mit dem Evaluationskubus nach Henninger (2000).

Der Evaluationskubus ordnet Evaluationstypen nach den drei Dimensionen *Messzeitpunkt* (vor, während oder nach der Weiterbildungsmaßnahme), *Evaluationsebene* und *Evaluationsfokus* ein. Es werden die Evaluationsebenen Reaktion, Lernerfolg, Transfererfolg und Wirkung auf die gesamte Organisation unterschieden. Bei der Dimension Evaluationsfokus wird das betrachtet, was im Mittelpunkt des Interesses liegt: die Organisation als Ganzes, der finanzielle Nutzen oder die Instruktion (Hanke, 2005).

~~Zweitens können Evaluationen anhand ihrer Vorgehensweise eingeteilt werden. Es wird u.a. zwischen summativer und formativer Evaluation unterschieden (Schuler, 2001; Wottawa & Thierau, 1990). Erstere, auch entscheidungsorientierte oder Ergebnisevaluation genannt, wird nach Abschluss der Veranstaltung durchgeführt und soll oft ergänzt durch Effizienz- und Kosten-Nutzen-Analysen den Gesamterfolg messen. Bei formativer, entwicklungsorientierter oder Prozessevaluation handelt es sich um eine fortlaufende Qualitätsanalyse. Diese wird während der Weiterbildungsmaßnahme nach inhaltlichen, didaktischen und medienspezifischen Aspekten durchgeführt, so dass die Maßnahme permanent angepasst und optimiert werden kann. Die Prozessevaluation beinhaltet auch eine Wirkungsanalyse zur Akzeptanz der Maßnahme, dem Lehr- und Lernprozess, dem Lernerfolg sowie dem Transfer am Arbeitsplatz.~~

Drittens können Evaluationen anhand ihrer Zielsetzung unterschieden werden: z.B. (1) qualitätsentwickelnde Evaluation, (2) lernzielgesteuerte Evaluation, (3) effizienzkriterienorientierte Evaluation und (4) nutzenorientierte Evaluation (Rindermann, 2001). Erstere bezieht sich auf die Förderung der Qualitätsentwicklung und des Qualitätsbewusstseins in Organisationen. Diese Art von Evaluation versucht v. a. über kommunikative Methoden ein System der Selbstevaluation und Weiterentwicklung zu unterstützen. Lernzielgesteuerte Evaluation (2) ist darauf ausgelegt, die Resultate eines Programms mit vorher definierten Zielen zu vergleichen. Ferner nimmt die effizienzkriterienorientierte Evaluation (3) Effektivitäts- und Kosten-Nutzen-Analysen von

Maßnahmen mit dem Ziel vor, generalisierbare Ergebnisse zu erhalten. Mit letzterer, der nutzenorientierten Evaluation, können sowohl Prozesse, als auch Produkte, Kosten und Kosten-Nutzen-Verhältnisse analysiert werden (Rindermann, 2001). Sie soll in der Praxis leicht anwendbar sein und verwendet dementsprechend ein flexibles, eklektisches Vorgehen in Anlehnung an etablierte Evaluationsstandards.

~~Um eine Personalentwicklungsmaßnahme sinnvoll evaluieren zu können, muss im Vorfeld festgelegt werden, wann die Veranstaltung ihr Ziel erreicht hat und unter welchen Umständen sie optimal war. Es stellt sich also zunächst die Frage „Was ist Qualität?“~~ Hierzu gibt es ein großes Spektrum an Definitionen und Diskussionen, z.B. kann Qualität neutral als Beschaffenheit interpretiert werden oder wertend als Güte (Nickolaus, 2009). ~~Des Weiteren kann man Qualität als Produktqualität, Prozessqualität oder als kundenbezogene Qualität definieren~~ (König, 2002). Produktqualität bedeutet, dass die Qualität eines Produkts an bestimmten Merkmalen festgemacht wird oder die Qualität eines Seminars an bestimmten Eigenschaften (König, 2002). Nach DIN ISO 9004 wird Qualität als „die Gesamtheit von Eigenschaften und Merkmalen eines Produktes oder einer Dienstleistung [bezeichnet], die sich auf deren Eignung zur Erfüllung festgelegter oder vorausgesetzter Erfordernisse beziehen“ (DIN ISO 9004, Abschnitt 3.7). Diese Definition bietet jedoch noch viel Spielraum für Interpretationen z.B. bezüglich der Eignung (Hanke, 2005). Prozessqualität findet sich im Qualitätsmanagement, das mit den ISO 9000 ff Normen versucht, Qualität für verschiedene Bereiche zu definieren. ~~Qualitätssicherung kann auch bezeichnet werden als das Ausmaß, in dem PE Maßnahmen „überprüft, bewertet und gegebenenfalls modifiziert werden“~~ (Schuler, 2001, S. 258). Dabei ist Qualität durch bestimmte Prozesse festgelegt, die genau definiert und dokumentiert werden müssen (König, 2002). Kritisch kann hier angemerkt werden, dass diese Beschreibung ungenau ist und eine hervorragende Qualität des Prozesses der Erstellung einer Weiterbildungsmaßnahme nicht unbedingt zu einem guten Endprodukt führen muss (Hanke, 2005). ~~Nach der kundenbezogenen Qualität hingegen bedeutet der Qualitätsbegriff im Zusammenhang mit Weiterbildung hauptsächlich Kundenzufriedenheit~~ (Hanke, 2005; König, 2002). ~~Diese Begriffsdefinition ist zwar lebensnäher, jedoch wird dabei~~

außer Acht gelassen, dass die Zufriedenheit der Teilnehmenden für die Messung von optimaler Bildung nicht ausreicht (Hanke, 2005; König, 2002).

Trotz all dieser Relativierungen und Mängel sollte die ISO-Norm „Lerndienstleistungen für nicht-formale Bildung und Training – Grundlegende Anforderungen an Dienstleistende (ISO/DIS 29990:2009)“ bei der Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen nicht vernachlässigt werden. Dieses Qualitätssicherungssystem stellt nur einen formalen Rahmen dar, innerhalb dessen die situationsspezifische, inhaltliche Bestimmung der erreichten und anzustrebenden Qualitäten von den Handelnden an den verschiedenen Lehrorten selbst vorgenommen werden soll (Nickolaus, 2009). Die ISO-Norm 29990 hat das Ziel, „ein generisches Qualitätsmodell für die berufliche Praxis und Leistungserstellung sowie eine gemeinsame Referenz für Lerndienstleistende und ihre Kunden zur Planung, Entwicklung und Erbringung von nicht-formaler Bildung, von Trainings und zur Unterstützung von Entwicklung“ zu schaffen (ISO-Norm 29990, 2009, S. 6).

### 1.3 Evaluationskriterien

Damit die Evaluation einer Weiterbildungsmaßnahme als Erfolgskontrolle fungieren kann, muss der Gegenstand der Evaluation klar umrissen sein. Zunächst scheint es sinnvoll, verschiedene Ebenen zu unterscheiden, auf denen eine Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich sein kann. Daran anschließend muss eine Entscheidung darüber getroffen werden, welche dieser Ebenen für eine spezifische Maßnahme von Interesse sind.

Nach Jahn und Hofstetter (2008) können sechs verschiedene Erfolgsebenen unterschieden werden: erstens der *Zufriedenheitserfolg* (die Maßnahme wird positiv beurteilt), zweitens der *Lernerfolg* (die Lernziele werden erreicht), drittens der *Einstellungserfolg* (die Maßnahme führt zu einer Einstellungsänderung), viertens der *Verhaltenserfolg* (es findet eine Verhaltensänderung statt), fünftens der *Organisationserfolg* (es zeigen sich Änderungen auf organisationaler Ebene, z.B. im Betriebsklima oder in betrieblichen Kennzahlen) und sechstens der *Investitionserfolg* (der Ertrag aus der Maßnahme wiegt den Aufwand der Maßnahme auf). Der vierte Punkt, *Verhaltenserfolg*, beinhaltet den Bereich des *Lerntransfers*.

Im folgenden Schritt ist zu konkretisieren, welche dieser Ebenen für eine bestimmte Maßnahme oder eine Klasse von Maßnahmen von Interesse sind. Im Rahmen der Konzeption der Evaluation wurden die drei Bereiche *Zufriedenheit*, *Lernen* und *Verhalten* berücksichtigt. Die Gründe dafür berühren verschiedene Punkte: Zum einen sind für die drei exemplarisch betrachteten Maßnahmen (s. Abschnitt 3.2 Evaluationsobjekt) nicht alle der sechs Ebenen einschlägig (das gilt für den Bereich *Einstellung*) und zum anderen war ein Ziel, die Evaluation zeitnah und mit geringem Aufwand durchführen zu können und aus ihr auch unmittelbar verwertbare Ergebnisse zu erhalten. Damit fielen die Bereiche *Organisation* und *Investition* weg, da diese längerfristige systematische Erhebungen notwendig gemacht hätten.

Nachdem die für das PEP Projekt interessanten Ebenen der Erfolgsmessung bestimmt waren, mussten für jeden dieser Bereiche *Messkriterien* identifiziert werden, so dass diese als Konstrukte erfasst werden konnten. Dafür musste definiert werden, was unter *Zufriedenheit*, *Lernerfolg* und *Transfer* im Allgemeinen, vor allem aber spezifisch für jede Weiterbildungsmaßnahme zu verstehen sei. Insbesondere für die letzten beiden Punkte gilt, dass die Bestimmung der erwünschten Verhaltensänderungen bzw. der Lernziele nicht allgemein erfolgen kann, sondern auf jede Maßnahme spezifisch zugeschnitten sein muss. Diesem Punkt wurde in den Fragebögen zur PEP-Evaluation Rechnung getragen, indem *spezifische Fragebogenteile* für verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden. Die *Messkriterien*, nach denen die Weiterbildungsmaßnahmen beurteilt werden sollen, unterscheiden sich also innerhalb der Bereiche *Zufriedenheit*, *Lernerfolg* und *Transfer* je nach Ausrichtung der einzelnen Maßnahme. Für alle Maßnahmen sollen jedoch die drei genannten Ebenen als *Erfolgskriterien* erfasst werden.

### **3 Methode und Vorgehen**

Das Ziel der entwickelten Evaluation war eine systematische Erfolgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen an der FSU. Mittels eines Fragebogens soll zu drei Messzeitpunkten (Prä-, Post- und Follow-up-Messung) die Überprüfung der Erfolgskriterien Zufriedenheit, Lernerfolg und Transfer erfolgen. Der folgende Abschnitt umfasst Überlegungen zum Ablauf der Evaluation und der Entwicklung eines Fragebogens als Evaluationsinstrument.

#### **3.1 Problemstellung**

Auf Initiative der Universitätsleitung sollten die Personalentwicklungsmaßnahmen an der FSU intensiviert werden. Dazu wurde im Dezernat 5 die Abteilung für Personalentwicklung geschaffen, die zum Ziel hat, Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrende, Führungskräfte, Projektleiter etc. anzubieten.

Um eine entsprechende Erfolgskontrolle zu ermöglichen, ist die Erstellung eines umfassenden Fragebogens indiziert, welcher eine anwenderfreundliche Möglichkeit bietet, die Qualität einer Veranstaltung zu erfassen. Diese Messung soll zum einen die Optimierung bestehender Angebote ermöglichen, zum anderen der Selektion effizienter Veranstaltungen dienen, um so einen Pool von qualitativ hochwertigen Veranstaltungen zu erhalten.

#### **3.2 Evaluationsobjekt**

Gegenstände der Evaluation sind zum einen die Teilnehmenden der Veranstaltungen und zum anderen die Veranstaltung an sich. Dabei werden die Teilnehmenden bezüglich ihres Lernerfolges und des Transfers des erworbenen Wissens in den Arbeitsalltag betrachtet und die Veranstaltung wird bezüglich der Zufriedenheit seitens der Teilnehmenden bewertet.

Exemplarisch wurden Evaluationsinstrumente für die Teilnehmenden eines Excel-Grundkurses und eines Führungskräftetrainings erstellt, welches aus einem Gruppencoaching und einer Workshopreihe besteht.

### **3.3 Evaluationsorte**

Die Evaluation erfolgt jeweils vor und nach der Weiterbildungsveranstaltung. Bereits bei der Anmeldung zu der Veranstaltung werden Teilnehmerdaten und spezifische Bedürfnisse erfragt. Zu Beginn der ersten Sitzung und am Ende der letzten Sitzung wird am jeweiligen Veranstaltungsort ein Fragebogen vom Kursleiter ausgeteilt. Drei Monate nach Abschluss der Veranstaltung wird ein Fragebogen am Arbeitsplatz ausgefüllt, welcher der Transfermessung dient.

### **3.4 Zielsetzung**

Das entwickelte Evaluationsinstrument dient der Erfassung des Zufriedenheitserfolgs, welcher sich in einer positiven Beurteilung der Maßnahme widerspiegelt, des Lernerfolgs, inwieweit die Lernziele der Veranstaltung erreicht wurden, und des Verhaltens Erfolgs, welcher sich in einer Umsetzung des erworbenen Wissens im Arbeitsalltag niederschlägt. Aufgrund des Zielerreichungsgrads einer Veranstaltung bezüglich dieser Kriterien kann der erbrachte Nutzen beurteilt werden. Auf Grundlage der gewonnenen Daten ist eine Optimierung einzelner Veranstaltungen beziehungsweise eine Selektion effektiver Veranstaltungen möglich.

### **3.5 Untersuchungsmethodik**

#### **3.5.1 Ablauf**

Die Evaluation wird in vier Phasen durchgeführt, wobei der erste Abschnitt bei der Anmeldung zur Veranstaltung lediglich der Erfassung demographischer Daten und spezifischer Bedürfnisse der Teilnehmenden dient. Im zweiten Abschnitt findet zu Beginn der Weiterbildungsveranstaltung eine Prä-Messung statt, welche die Erwartungen an die Veranstaltung und Vorkenntnisse der Teilnehmenden ermitteln soll. Diese dienen als Grundlage für den späteren Vergleich des erworbenen Wissens mit dem bereits vor der Veranstaltung vorhandenen Wissen. Am Ende der Weiterbildungsveranstaltung wird als dritte Phase eine Post-Messung durchgeführt, welche die Zufriedenheit mit der Veranstaltung und die Fähigkeitseinschätzung direkt nach dem Wissenserwerb feststellen soll. Hierbei wird der Fokus

verstärkt auf die Veranstaltung selbst gelegt. Nach drei Monaten wird in der vierten Phase eine Follow-up-Messung durchgeführt, welche der Beurteilung des Transfers des erlernten Wissens in den Arbeitsalltag dient. Die Auswertung der Fragebögen erfolgt deskriptiv anhand der Häufigkeit der gegebenen Antworten und qualitativ bei den offenen Fragen.

### 3.5.2 Fragebogen

**Fragebogen als geeignetes Evaluationsinstrument.** Ergebnisse von Weiterbildungsveranstaltungen als eine Quantifizierung von Weiterbildungserfolg sind schwer objektiv messbar. Eine mögliche Evaluationsmethode in unserem Kontext ist in der Verwendung eines standardisierten Fragebogens zu sehen, der individuelle und kollektivistische Daten erhebt (Rindermann, 2001). Die generelle Vorteilsstruktur von Fragebogeninstrumenten besteht in der Ökonomie, in überprüfbaren Gütekriterien (wie z.B. der Messgenauigkeit), in einer leichten Anwendbarkeit sowie in einer vorhandenen Normierung und damit einem Maßstab zur Interpretation.

Ebenfalls sind in unserem Kontext Beobachtungen in der Praxis denkbar, wie z.B. Verhaltensbeobachtungen oder Leistungstests. Diese sind jedoch mit großem personellen und finanziellen Aufwand, möglicher Beeinflussung der Daten durch eine Veränderung des beobachteten Verhaltens während der Beurteilung sowie einer erschwerten Interpretation und Einordnung der erhobenen Daten verbunden.

Aufgrund der dargestellten Vor- und Nachteile verschiedener Erfassungsmethoden wurde eine Evaluation mittels Fragebogen gewählt, da diese vor allem im Hinblick auf die Ökonomie und leichte sowie vielfältige Anwendbarkeit im gegebenen Kontext optimal umsetzbar ist.

**Inhalt.** Die entwickelte Evaluation soll sowohl Informationen zur Vorbereitung, Implementierung und Verbesserung laufender Maßnahmen bereitstellen, als auch eine Grundlage zur Beurteilung der Qualität und des Nutzens der Weiterbildungsveranstaltung sein.

Die angestrebte Evaluation dient der Überprüfung des Gesamtprozesses der Weiterbildungsmaßnahmen an der FSU. Hierzu werden fünf Inhaltsgebiete im Fragebogen

berücksichtigt (Berthel & Becker, 2007). Vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme erfolgt eine Prämissen-Kontrolle, die die Ausprägungen bezüglich des Vorwissens, der Fähigkeiten und bezüglich der Problemfelder der Teilnehmenden erfassen soll. Anschließend findet eine Input-Kontrolle statt, in der die Möglichkeit zur Beurteilung von räumlichen, technischen und zeitlichen Lern- und Lehrbedingungen gegeben wird. Des Weiteren erfolgt eine Prozessevaluation, in welcher der Beitrag der Dozenten und der Teilnehmenden selbst untersucht wird. Während der Durchführung der Maßnahme sollte auf individuelle Probleme und Erwartungen der Teilnehmenden eingegangen werden und diese sollten Rückmeldungen zu ihren Lernfortschritten erhalten. Zusätzlich ist hier die Möglichkeit gegeben, Deckungslücken zwischen Teilnehmenden und Dozenten bezüglich des Inhalts der Veranstaltung zu identifizieren. Im Anschluss an die Weiterbildungsveranstaltung wird eine Outputevaluation durchgeführt, die der Überprüfung der Erreichung der Lernziele und der Feststellung des Ausmaßes der Zielerreichung dient. Zeitlich versetzt zur Veranstaltung erfolgt die Transferevaluation, welche die Übertragung des in der Weiterbildungsmaßnahme erworbenen Wissens in das Tätigkeitsfeld des einzelnen Teilnehmenden erfassen soll.

**Aufbau.** Eine Weiterbildungsmaßnahme sollte sich an den Problemen der Teilnehmenden orientieren, und sich damit an den Teilnehmenden selbst ausrichten (Hanke, 2005).

In welchen Situationen das neu erlernte Wissen umgesetzt wird und eine konkrete Anwendungsmöglichkeit besteht, hängt jedoch immer vom jeweiligen Inhalt und Ziel der Veranstaltung ab. Daher ist eine Unterteilung des Evaluationsfragebogens in einen Basisitemsatz, der für jede Veranstaltung genutzt werden kann, und einen jeweils auf die Veranstaltung angepassten, spezifischen Itemsatz ratsam. Dieses Vorgehen entspricht einem synthetischen Verfahren der Skalenkonstruktion (Rindermann, 2001). Hier kommt es zu einer Mischung aus vorgegebenen Items, veranstaltungsspezifischen Items und offenen Fragen. Dabei dienen die vorgegebenen Items der Vergleichbarkeit der Daten. Außerdem sind diese in der inhaltlichen Repräsentativität, Objektivität, Messgenauigkeit und Validität der freien Urteilsbildung deutlich



überlegen (Rindermann, 2001). Veranstaltungsspezifische Items werden verwendet, um den Fragebogen in verschiedensten Weiterbildungsmaßnahmen einsetzen zu können und so der Komplexität der jeweiligen Lehrveranstaltung gerecht zu werden. Die offenen Fragen dienen dem Erhalt von Informationen über Positives, Kritisches und Verbesserungsvorschläge.

Die Wahl fiel darauf, für einen Excel-Grundkurs und ein Führungskräfte-Training, das aus einem Gruppencoaching und einer Workshopreihe besteht, veranstaltungsspezifische Items zu generieren, die konkrete Lernziele erfassen.

**Itemgenerierung.** Vertraute Ursache-Wirkungszusammenhänge sind im Weiter- und Fortbildungskontext mit Vorsicht zu behandeln, da der möglicherweise positive Effekt einer Maßnahme ebenso auf externe Faktoren zurückzuführen sein kann. Aus diesem Grund ist es angezeigt, alle entscheidenden Faktoren umfassend zu erheben. Eine grobe Aufteilung der Bereiche kann in Problemorientierung, Praxisorientierung, Situationsbezogenheit und Anwendungsorientierung erfolgen (Hanke, 2005).

Um diesen bereichsübergreifenden und umfassenden Anforderungen gerecht zu werden, wurde eine synkretische Methode der Itemgenerierung gewählt (Rindermann, 2001), bei der eine Auswahl und Kombination geeigneter Items und Skalen anhand vorhandener Verfahren und Ergebnisse der Lehrevaluationsforschung (siehe Anhang: Auflistung der konsultierten Evaluationsbögen) erfolgte. Zusätzlich wurden veranstaltungsspezifische Items aus den Inhaltsbeschreibungen eines Excel-Grundkurses und eines Führungskräfte-Trainings generiert.

Die erwähnten externen Faktoren, die für einen positiven Effekt einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung in Betracht zu ziehen sind, können z.B. in den fachlichen, methodisch-didaktischen sowie sozialen Kompetenzen des Dozenten gesehen werden, denn diese entscheiden häufig über den Erfolg einer Veranstaltung. Aus diesem Grund finden sich einige Items zur Beurteilung des Dozenten im Fragebogen (Beispiel - Item: „Die Dozentin verstand es die Teilnehmenden zu motivieren.“). Um jedoch eine zu starke Betonung und Erfassung der Dozentenqualität zu vermeiden, wurden darüber hinaus Items gewählt, die einen Einbezug der

Kursteilnehmenden in die Evaluation ermöglichen. Dabei wurde insbesondere auf die Einschätzbarkeit von Seiten der Teilnehmenden geachtet (Beispiel - Item: „Die Beteiligung der Teilnehmenden an der Veranstaltung war...zu niedrig - zu hoch.“).

Weitere externe Faktoren stellen Rahmenbedingungen wie räumliche Gegebenheiten, zeitliche Faktoren sowie angebotene Hilfsmittel dar, die ebenso zu einem erheblichen Teil zur Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Veranstaltung beitragen. Aus diesem Grund wurden Items zu diesem Bereich in den Fragebogen aufgenommen (Beispiel - Item: „Die räumlichen Gegebenheiten (z.B. hinsichtlich Größe, Lage) waren angemessen.“).

Bei der Bildung der Items wurden außerdem allgemeine Qualitätsfaktoren berücksichtigt, wie z.B. die Vermeidung von doppelten Verneinungen, Formulierungsfehlern, die Abfrage von mehreren Sachverhalten innerhalb einer Frage sowie die Erarbeitung klar und eindeutig formulierter Items berücksichtigt (Reischmann, 1995). Zudem wurde Wert darauf gelegt, verschiedene Skalen gut erkennbar voneinander abzuheben, z.B. indem der Fragebogen in verschiedene Abschnitte unterteilt und dort eine Änderung der Skala erkenntlich gemacht wurde.

Für den Evaluationsfragebogen wurde eine 5-stufige Ratingskala verwendet. Um eine statistische Auswertung des Fragebogens zu ermöglichen, ist es nötig, dass die Skalenstufen Intervalle mit gleichen Abständen repräsentieren und von den Befragten auch so interpretiert und realisiert werden (Rohrmann, 1978). Eine rein numerische Skala ist in vielen Fällen zu abstrakt und viele Befragte bevorzugen qualitative Antwortmöglichkeiten. Aus diesem Grund wurde die Entscheidung getroffen, jede Stufe im Fragebogen mit einem Graduierungsbegriff zu versehen. Dies führt nach Krosnick (1999) zu einer signifikanten Verbesserung der Validität und Reliabilität von Ratingskalen. Es werden Urteile zu den Dimensionen Intensität (sehr gering - sehr hoch) und Bewertung von Aussagen (trifft nicht zu - trifft vollkommen zu) erfragt (Rohrmann, 1978). Diese quantitativen Aussagen wurden in einigen Teilen des Fragebogens durch qualitative Angaben ergänzt, welche z.B. die Erwartungen an die Veranstaltung erfassen sollen.

## 4 Ergebnisse

Insgesamt wurden 104 einzelne Items für den Fragebogen konstruiert. Der Basisfragebogen besteht aus 61 Items zur Evaluation, für die Gebiete Excel-Kurs, Gruppencoaching und Workshop für Professoren wurden demnach insgesamt 43 spezifische Items generiert.

Hinzu kommen die Erhebung eines individuellen, anonymisierten Personencodes, Fragen zu demographischen Daten wie Alter, Geschlecht, Schulabschluss und besonderen Bedürfnissen sowie je zwei Items zur Beurteilung des Evaluationsfragebogens für jeden Messzeitpunkt.

Eine Übersicht über die Items des Fragebogens findet sich in folgender Tabelle:

<b>Messzeitpunkt</b> <b>Fragebogenteil</b>	<b>Prä</b>	<b>Post</b>	<b>Follow-Up</b>
<b>Basisteil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Item zu Gründen für den Veranstaltungsbesuch</li> <li>- 2 Items zu vorherigen Qualifikationen</li> <li>- 16 Items zu Erwartungen an den Kurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 28 Items zu Rahmenbedingungen, Dozent und Nutzen für den Teilnehmenden</li> <li>- 2 Items zu globaler Bewertung des Seminars</li> <li>- 1 Item zu Verbesserungsvorschlägen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 Items zu Transfer und Nutzen der Veranstaltung</li> <li>- 2 Items zu Verbesserungsvorschlägen</li> </ul>
<b>Spezifische Teile:</b>	<b>Prä</b>	<b>Post</b>	<b>Follow-Up</b>
<b>1 Excel-Kurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Item zu Excel-Vorkenntnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 Items zu speziellen Rahmenbedingungen</li> <li>- 5 Items zu Kompetenzverbesserungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 Items zur Umsetzung der erworbenen Kompetenzen</li> <li>- 5 Items zur Einschätzung des langfristigen Nutzens</li> </ul>
<b>2a) Gruppencoaching</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Items zu Kompetenzeinschätzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Item zu Kompetenzverbesserung</li> <li>- 12 Items zu speziellen Rahmenbedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Items zur Umsetzung der erworbenen Kompetenzen</li> </ul>
<b>2b) Workshop</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Items zu Kompetenzeinschätzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Item zu Kompetenzverbesserung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Item zur Umsetzung der erworbenen Kompetenzen</li> </ul>

**Tabelle 1** Übersicht über die Items der Fragebögen

Der Fragebogen hat den Anspruch, eine umfassende Evaluation der jeweiligen Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Momentan ist dies noch auf lediglich drei ausgewählte Kurse beschränkt. Eine Erweiterung auf weitere Bereiche ist auf Grund des umfassenden Basisteils ohne viel Aufwand möglich.

Anzumerken ist jedoch, dass zuvor noch eine umfassendere Beurteilung der Items bezüglich Testgütekriterien und insbesondere auf Verständlichkeit zu leisten ist. Eine erste Erprobung der Fragebögen fand im Rahmen des Führungskräfte-Training statt und wird im Abschnitt 5.2 (Erste Erprobung des Evaluationsinstruments) diskutiert.

Der vollständige Fragebogen mit allen Items des Basisteils und der spezifischen Bereiche findet sich im Anhang.

## 5 Diskussion

Die vorliegende Arbeit dokumentiert das Vorgehen bei der Erarbeitung eines Evaluationskonzepts für Weiterbildungsmaßnahmen an der FSU. Im Folgenden werden kurz einige Grenzen und Probleme von Evaluationen diskutiert. Anschließend wird ein erster Probelauf des Fragebogens beschrieben und es erfolgt eine kritische Reflexion des Konzeptionsprozesses im Projekt sowie ein Ausblick inklusive noch offener Fragen am Ende der Projektarbeit.

### 5.1 Grenzen und Probleme von Evaluationen

Wie im Abschnitt 1.2 (Evaluationsmodelle und Qualitätssicherung durch ISO-Normen) erläutert, war eine Voraussetzung für die Planung des Evaluationsvorhabens die Definition von Qualität in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen und deren Operationalisierung. Die gefundenen Definitionen orientieren sich jedoch eher an einem Anbieter-Kunden-Modell, was auf den Bildungskontext nicht ohne Weiteres übertragbar ist. Der Erfolg einer Veranstaltung, die in diesem Fall dem Produkt entspricht, ist nicht ausschließlich vom Anbieter abhängig. Zusätzlich wird er beeinflusst durch das Engagement der Teilnehmenden, den angebotenen Stoff zu erlernen und anzuwenden sowie durch die organisationalen Rahmenbedingungen. Bei der Bewertung einer Maßnahme durch die Teilnehmenden und schlussendlich durch die Organisation könnte die eigene Verantwortung unberücksichtigt bleiben, Wissen und Fähigkeiten zu erwerben und in die tägliche Routine zu integrieren bzw. die Voraussetzung für deren Anwendung zu schaffen (Yorke, 1997).

Ein weiteres Problem der Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen ist die Objektivität der Messung (Hanke, 2005). Im vorliegenden Projekt wurde mit dem Fragebogen eine Form der Selbstauskunft gewählt, deren Objektivität nicht ohne Weiteres angenommen werden kann. Eine Alternative zur Messung von Wissen und Fähigkeiten sowie zur Feststellung des Transfers in den Arbeitsalltag wären standardisierte Testverfahren gewesen. Diese bergen zum einen die Gefahr

der übermäßigen Bürokratisierung des Qualitätsmanagementprozesses (Yorke, 1997), zum anderen können sie bei den Teilnehmenden Angstgefühle auslösen, beispielsweise vor Versagen, (Hanke, 2005) und somit die Akzeptanz der Maßnahme gefährden.

~~Außerdem eignen sich Befragungen zur Messung des Transfererfolgs nur bedingt, da sie nicht eigentlich das Verhalten messen, sondern die Wahrnehmung des eigenen Verhaltens~~ (Jahn & Hofstetter 2008, S. 23). Stattdessen wäre das Ideal gewesen, den Transfer *multimethodal* (durch verschiedene Instrumente, wie z.B.: Tätigkeitsstichproben, Tagebücher, Beobachtungsbögen, Beurteilungen, Tests, Kennzahlen), *multimodal* (bzgl. verschiedener Aspekte des spezifischen Inhalts der Weiterbildungsmaßnahme) sowie *multiinformant* (inkl. Eigen- sowie Fremdbeurteilungen) zu erheben. Von diesen Gütekriterien konnte – aus dem oben unter Abschnitt 1.3 (Evaluationskriterien) genannten Grund der Machbarkeit und Zeitnähe – vorerst nur das der Multimodalität berücksichtigt werden. Der Transfer wurde also, zusammen mit den anderen beiden Bereichen Zufriedenheit und Lernerfolg, über eine Befragung der Teilnehmenden erhoben.

Methodisch besteht das Problem, dass die bloße Prä-Post-Befragung streng genommen keine kausalen Schlussfolgerungen über die Wirkung der Weiterbildungsmaßnahme zulässt. Externe Einflüsse wie Reifung können durch das gewählte Design nicht zweifelsfrei ausgeschlossen werden (Hanke, 2005).

Abschließend betrachtet ist das Ziel einer Evaluation entscheidend für deren Ergebnis und die resultierenden Folgen. Yorke (1997) unterscheidet solche Verfahren, die externen Anforderungen genügen sollen und somit dem Zweck der Rechenschaft dienen, und andere Formen der Evaluation, die der Identifikation von internen Erfordernissen und Problemen dienen, die eine Verbesserung der Maßnahme ermöglichen. Yorke (1997) geht davon aus, dass generell zwar beide Funktionen durch Evaluationen erfüllt werden können, allerdings nicht innerhalb eines Verfahrens. Das vorgeschlagene Konzept orientiert sich eher am letzteren Ansatz.

## 5.2 Erste Erprobung des Evaluationsinstruments

Eine erste Anwendung zur Erprobung fand der Fragebogen bei einem Führungskräftetraining, das aus einem Gruppencoaching und einem Workshop bestand. Aus zeitlichen Gründen konnte die Prä-Befragung nicht durchgeführt werden. Da beide Veranstaltungen unabhängig voneinander besucht werden konnten, wurde jede jeweils mit einem spezifischen Evaluationsinstrument untersucht.

Insgesamt wurden zehn Fragebögen ausgefüllt, davon sieben zum Post-Zeitpunkt und drei zum Follow-Up-Zeitpunkt. Daraus ergibt sich, dass lediglich drei Datensätze für beide Zeitpunkte zur Verfügung stehen. Deshalb wird im Folgenden auf eine statistische Auswertung verzichtet. Stattdessen werden basierend auf den Kritikpunkten der ersten Anwender Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die Fragebögen sollten zukünftig von den Testleitern besser eindeutig zu den drei Messzeitpunkten zugeordnet werden können, was durch eine klare Aufteilung der Fragebögen in verschiedene Dateien und deren eindeutige Bezeichnung erreicht werden könnte. Zudem sollte eine Erläuterung zum Einsatz der verschiedenen Versionen des Fragebogens erstellt werden, anhand derer der Testleiter eindeutig bestimmen kann, was wann wie und wo erhoben werden soll. Um die Nutzerfreundlichkeit weiter zu erhöhen, sollten die Fragebögen zukünftig genauere Handlungsanweisungen für die Anwender enthalten.

Einige Fragen im Bogen passten inhaltlich nicht eindeutig auf die jeweilige Veranstaltung; diese Diskrepanzen könnten durch genauere Absprachen der Dozierenden mit der Abteilung für Personalentwicklung hinsichtlich der Inhalte der Personalentwicklungsmaßnahme verringert werden (s. Abschnitt 5.3 Rück- und Ausblick). Einige Items wurden darüber hinaus von Anwendern als nicht passend bzw. uneindeutig empfunden. Ein persönliches Interview bezüglich der Eindeutigkeit und Passung der Fragen könnte hier Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen. Schließlich wurde festgestellt, dass eine Skala im Post-Fragebogen zum Workshop fehlerhaft ist, da sie nicht zum Antwortformat des Items passt. Sie sollte entsprechend angepasst werden.

Da die durchführenden Trainer um die Ergebnisse der Evaluation gebeten haben, sollte durch nachfolgende Projekte eine zumindest deskriptive Auswertung und eine Rückmeldung über die Antworten auf die offenen Fragen erfolgen.

### **5.3 Rück- und Ausblick**

Der konstruierte Evaluationsbogen und die zugrunde liegenden Erfolgskriterien basieren hauptsächlich auf derzeit gängigen Fragebögen, die bei der Evaluation von Lehrveranstaltungen und Weiterbildungen zum Einsatz kommen, sowie auf Empfehlungen aus der Literatur. Wottawa und Thierau (1990) regen an, während der Planung und insbesondere bei der Auswahl der Erfolgskriterien alle Beteiligten miteinzubeziehen, um Konflikte zu vermeiden und unterschiedliche Vorstellungen über die Ziele zu beachten. Im vorliegenden Projekt wäre es demnach sinnvoll gewesen, neben der wissenschaftlichen Perspektive auch die der Seminardurchführenden sowie der –teilnehmenden zu berücksichtigen. Durch Rücksprache mit der Leiterin der Abteilung für Personalentwicklung wurde lediglich die Meinung des Auftraggebers eingeholt.

In Hinblick auf die Fragebogenkonstruktion wäre es zudem nötig gewesen, das Instrument an einer Stichprobe bezüglich der Kriterien Verständlichkeit und Eindeutigkeit zu erproben sowie Testgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität zu bestimmen. Dies war auf Grund der zeitlichen Begrenzung nicht möglich und könnte in einem Nachfolgeprojekt realisiert werden.

Zudem ist bisher nicht eindeutig entschieden, ob der Fragebogen als Online- oder Paper-Pencil-Version zum Einsatz kommen soll. Neben ökonomischen Faktoren sollte bei dieser Entscheidung auch die wissenschaftliche Perspektive in Bezug auf Rücklauf und Ernsthaftigkeit der Beantwortung miteinbezogen werden.

Folgende Projekte sollten außerdem die statistischen Auswertungsmöglichkeiten des Instruments untersuchen. Um beispielsweise Mittelwerte als sinnvolle Kennwerte betrachten zu können, bleibt die Faktorenstruktur zu prüfen, da zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussagen über



den Zusammenhang der Items mit latenten Konstrukten möglich sind. Eine Aggregation der Einzelitems zu einem Summenscore lässt demnach bisher keine sinnvollen Interpretationen zu.

Da bisher nur Fragebögen für zwei Typen von Weiterbildungsmaßnahmen vorliegen, wird eine zukünftige Aufgabe sein, weitere Versionen entsprechend der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln. Ein erschöpfender Pool an Fragebögen wird dabei ein längeres Projekt sein, da sich das Angebot der Personalentwicklung an der Universität derzeit noch im Entstehungsprozess befindet.

Abschließend bleibt aus der Perspektive der Auftraggeber die Entscheidung zu treffen, welche langfristigen Folgen mit dem Einsatz der Evaluation verbunden sein werden. Dient die Evaluation eher externen Anforderungen, also als Rechtfertigung für die Notwendigkeit bestimmter Angebote, werden sich hinsichtlich der Qualitätssicherung kaum Konsequenzen ergeben, da eine parallele Realisierung beider Anforderungen innerhalb eines Projekts nicht möglich ist (Yorke, 1997). Dabei wird zu berücksichtigen sein, wie sich die Personalentwicklung innerhalb der Organisation Universität etablieren wird.



## Literatur

- Astleitner, Hermann & Krumm, Volker (1996). *Dimensionen von Lehrverhalten: Faktorenstrukturen 1. und 2.Ordnung mit Kreuzvalidierung*. Empirische Pädagogik, 10 (1). 7-26.
- Basler, Heinz-Dieter; Bolm, Gerhard; Dickescheid, Thomas & Herda, Christoph (1995). Marburger Fragebogen zur Akzeptanz der Lehre. *Diagnostica*, 41 (1), 62-79.
- Berthel, J. & Becker, F. G. (2007). *Personalmanagement: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Braun, Edith (2007). *Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte studentische Kompetenzen - BEvaKomp*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Burkard, C. & Eikenbusch, G. (2000). *Praxishandbuch Evaluation in der Schule* (4. Auflage). Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Diehl, Jörg M. (1998). *Fragebögen zur studentischen Evaluation von Hochschulveranstaltungen. Manual und Auswertungsprogramm zum VBVOR und VBREF*. Giessen: Justus-Liebig-Universität, Fachbereich Psychologie.
- DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (2009). *ISO-Norm 29990. Lerndienstleistungen für nicht-formale Bildung und Training – Grundlegende Anforderungen an Dienstleistende (ISO/DIS 29990:2009)*. Berlin: Beuth Verlag.
- Gediga, Günther; von Kannen, Karl; Schnieder, Frank; Köhne, Sonja; Luck, Holger & Schneider, Bastian (2000). *KIEL: Ein Kommunikations-Instrument für die Evaluation von Lehrveranstaltungen*. Bissendorf: Methodos.
- Gollwitzer, Mario & Schlotz, Wolff (2003). Das „Trierer Inventar zur Lehrveranstaltungsevaluation“ (TRIL): Entwicklung und erste testtheoretische Erprobungen. In G. Krampen & H. Zayer (Hrsg.): *Psychologiedidaktik und Evaluation IV* (pp. 114-128). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.
- Gruber, J. (1998). *Weiterbildung an der Universität. Eine empirische Studie*. Innsbruck: Studien-Verlag.
- Hanke, U. (2005). *Evaluierten von Weiterbildung. Theoretische Grundlagen und praktische Vorschläge* (Schriftenreihe Studien zur Erwachsenenbildung, Bd. 22). Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

- Henninger, M. (2000). Evaluation Diagnose oder Therapie. In C. Harteis, H. Heid & S. Kraft (Hg.): *Kompendium Weiterbildung. Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung* (249-260). Opladen: Verlag Leske & Budrich.
- Jahn, R. W. & Hofstetter, K. (2008). Lerntrasfermessung im Rahmen betrieblicher Weiterbildung. *Jenaer Arbeiten zur Wirtschaftspädagogik*, Reihe A: Kleine Schriften, Heft 37.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation/Sanders, James R. (Hrsg.) (2006). <http://www.jcsee.org/> (abgerufen am 05.03.2010). *Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Koch, Erik (2004). *Gute Hochschullehre. Theoriebezogene Herleitung und empirische Erfassung relevanter Lehraspekte*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- König, E. (2002). Was heißt Qualität von Seminaren? Zur Diskussion um en Qualitätsbegriff in der Industrie. In J.-H. Olbertz & H.-U. Otto (Hrsg.): *Arbeitsberichte. Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*. Halle: Institut für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Krosnick, J. A. (1999). Survey research. *Annual Review of Psychology*, 50, 537-567.
- Loßnitzer, Tim; Schmidt, Boris; Born, Sebastian (2007). Zentrale Lehrveranstaltungsevaluation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena – Qualitätsmodell und Messinstrument. In M. Krämer, S. Preiser & K. Brusdeylins (Hrsg.), *Psychologiedidaktik und Evaluation VI. Materialien der Sektion Aus-, Fort und Weiterbildung in Psychologie (AFW) im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)* (Band 9, S. 327-335). Göttingen: V&R unipress.
- Lück, Sonja (2009). *Studentische Modulevaluation: Methoden, Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus statistischer Sicht*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Nickolaus, R. (2009). Qualität in der beruflichen Bildung. In H. D. Münk, R. Weiß (Hrsg.): *Qualität in der beruflichen Bildung. Forschungsergebnisse und Desiderata. Berichte zur beruflichen Bildung*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn (Bd.6). Bielefeld: Bertelsmann.

- Paechter, Manuela; Maier, Brigitte; Dorfer, Alexandra, Salmhofer, Gudrun & Sindler, Alexandra (2007). Kompetenzen als Qualitätskriterien für universitäre Lehre: Das Grazer Evaluationsmodell des Kompetenzerwerbs (GEKo). In A. Kluge & K. Schüler: *Qualitätssicherung und -entwicklung an Hochschulen: Methoden und Ergebnisse* (S. 83-93). Lengerich: Pabst.
- Reischmann, J. (1995). Kursbeurteilungsbogen KBB: Ein Fragebogeninstrument zur Messung der Qualität von Weiterbildungskursen. In R. Arbinger & R. Jäger (Hrsg.), *Zukunftsperspektiven empirisch-pädagogischer Forschung* (Empirische Pädagogik, Beiheft 4). Landau: Empirische Pädagogik.
- Rindermann, H. (2001). *Lehrevaluation. Einführung und Überblick zu Forschung und Praxis der Lehrveranstaltungsevaluation an Hochschulen mit einem Beitrag zur Evaluation computerbasierten Unterrichts* (Psychologie 42). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Rindermann, Heiner & Amelang, Manfred (1994). *Das Heidelberger Inventar zur Lehrveranstaltungs- Evaluation. Handanweisung*. Heidelberg: Roland Asanger
- Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozial wissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222-245.
- Sanders, J. (1999): *Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*. Opladen: Leske & Budrich.
- Schmidt, B. (2007). Personalentwicklung an der Hochschule. Zehn Wege in ein unentdecktes Land. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 16 (2), 125-153.
- Schuler, H. (2007). *Lehrbuch Organisationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Schuler, H. (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Sonntag, K. (2006). *Personalentwicklung in Organisationen*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Staufenbiel, Thomas (2000). *Fragebogen zur Evaluation universitärer Lehrveranstaltungen durch Studierende und Lehrende*. Diagnostica, 46, 169-181
- Thumser-Dauth, K. (2007). *Evaluation hochschuldidaktischer Weiterbildung. Entwicklung, Bewertung und Umsetzung des 3P-Modells* (Schriftenreihe Didaktik in Forschung und Praxis, Bd. 34). Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Universität Mannheim (2008) (Online-Ressource). <http://insteval.uni-mannheim.de/info.php>. (abgerufen am 05.03.2010). *Internetbasierte studentische Evaluation von Lehrveranstaltungen*. Universität Mannheim: Fakultät für Sozialwissenschaften.

- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. vollständig überarbeitete Auflage, 730-738). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Westermann, Rainer; Spies, Kordelia; Heise, Elke & Wollburg-Claar, Stefan (1998). *Bewertung von Lehrveranstaltungen und Studienbedingungen durch Studierende: Theorieorientierte Entwicklung von Fragebögen*. Empirische Pädagogik, 12(2), 133-166.
- Winteler, Adi & Schmolck (1979). Entwicklung und Validierung eines Schätzverfahrens zur Beurteilung von Lehrveranstaltungen. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*. 38 (2), 139-156.
- Wottawa, H. & Thierau, H. (1990). *Lehrbuch Evaluation*. Bern: Hans Huber.
- Yorke, M (1997). The Elusive Quarry: Total Quality in Higher Education. *In Team*, 3 (2), June, 145-156.
- ZevA (2008). (Online-Ressource). [http://www.zeva.org/evaluation/frageboegen/d\\_frageb.htm](http://www.zeva.org/evaluation/frageboegen/d_frageb.htm).  
(abgerufen am 05.03.2010) *Fragebogen zur Evaluation von Lehrveranstaltungen*.  
Hannover : Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur.
- ZQ Mainz (2008) (Online-Ressource). [http://www.zq.unimainz.de/absol\\_hoerer/hoerer](http://www.zq.unimainz.de/absol_hoerer/hoerer)  
(abgerufen am 05.03.2010) *Lehrveranstaltungsbefragung*. Mainz: Zentrum für Qualitätssicherung und entwicklung.

## Anhang

### Auflistung der konsultierten Evaluationsbögen

**BEvaKomp:** Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte studentische Kompetenzen (Braun, 2007)

**FB-LV:** Fragebogen zur Beurteilung einer Lehrveranstaltung durch Studierende (Westermann et al., 1998)

**FEVOR:** Fragebogen zur Evaluation von Vorlesungen (Staufenbiel, 2000)

**FRADOV:** Fragebogen zur Erfassung des Dozierendenverhaltens, Istwert-Version (Koch, 2004)

**Fragebogen zum Lehrendenverhalten** (Astleitner/Krumm, 1996)

**Fragebogen zur Evaluation von Lehrveranstaltungen** (ZEvA, 2008)

**Fragebogen zur Lehrveranstaltungsbeurteilung** (Winteler/Schmock, 1979)

**GEKO:** Grazer Evaluationsmodell des Kompetenzzuwachses, Version Vorlesungen (Paechter et al., 2007)

**HILVE:** Heidelberger Inventar zur Lehrveranstaltungs-Evaluation (Rindermann/Amelan, 1994)

**InstEval:** Internetbasierte studentische Evaluation von Lehrveranstaltungen (Universität Mannheim, 2008)

**KBB:** Kursbeurteilungsbogen (Reischmann, 1995)

**KIEL:** Kommunikations-Instrument für die Evaluation von Lehrveranstaltungen (Gediga et al., 2000)

**Lehrveranstaltungsbefragung:** Version für Vorlesungen (ZQ Mainz, 2008)

**Marburger Fragebogen zur Akzeptanz der Lehre** (Basler et al., 1995)

**PELVE:** Prozess- und ergebnisorientierte Lehrveranstaltungsevaluation, Version für Vorlesungen (Loßnitzer et al., 2007)

**StudMod:** Studentische Modulevaluation (Lück, 2009)

**TRIL:** Trierer Inventar zur Lehrveranstaltungsevaluation, Version für Inputveranstaltung (Gollwitzer/Schlotz, 2003)

**VCBVOR:** Veranstaltungs-Beurteilung für Vorlesungen (Diehl, 1998)

## Fragebogen zu besonderen Bedürfnissen

### Besondere Bedürfnisse

Ich habe besondere Bedürfnisse hinsichtlich Sprache, Kultur, Lese- oder Schreibfertigkeit.

☐ Nein

☐ Ja                      Bitte geben Sie hier an, was Sie benötigen, um den Kurs erfolgreich absolvieren zu können.

Ich habe besondere Bedürfnisse wegen einer Lernbehinderung oder körperlicher Behinderung.

☐ Nein

☐ Ja                      Bitte geben Sie hier an, was Sie benötigen, um den Kurs erfolgreich absolvieren zu können.



## Fragebögen Führungskräftetraining – Workshopreihe



Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

**Liebe Teilnehmer(innen) des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Workshop für Professorinnen und Professoren“,**

die Friedrich-Schiller-Universität Jena ist bemüht, Ihnen eine optimale Weiterbildung zu bieten. Hierzu benötigen wir Ihre Mitarbeit!

Wir möchten Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen. Die Befragung soll Auskunft über Ihre Erwartungen bzgl. des Trainings und Ihr Vorwissen zu dieser Thematik geben.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Da auch die Wirksamkeit des Trainings überprüft werden soll, möchten wir Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal befragen. Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	<b>Renate</b>	Renate	06. November → 06.11. → <b>6 + 11</b>	<b>Dieter</b>
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

## Demographische Daten

Ihre Person

Wie alt sind Sie?	____   Jahre	
Ihr Familienstand	<input type="radio"/> verheiratet / in Partnerschaft lebend	<input type="radio"/> alleinstehend
Ihr Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich	<input type="radio"/> männlich
Wie viele betreuungspflichtige Kinder haben Sie?	____   Kinder	<input type="radio"/> keine Kinder
Ihr bisher höchster Schulabschluss	<input type="radio"/> ohne Abschluss	<input type="radio"/> Hauptschulabschluss
<input type="radio"/> Realschulabschluss	<input type="radio"/> Fach- bzw. fachgebundene Hochschulreife	<input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife

Aus welchen Gründen nehmen Sie an dieser Veranstaltung teil?

Ich habe zum Thema der Veranstaltung bereits andere Trainings und Weiterbildungen absolviert.

- ☐ Nein
- ☐ Ja     Bitte geben Sie die ungefähre Stundenanzahl an.
  - \_\_\_\_\_

Ich habe zum Thema bereits folgende Qualifikationen bzw. Zeugnisse erworben:


[illegible][illegible]

Was interessiert Sie an dieser Veranstaltung?

Erwartungen an diese Veranstaltung:

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als erfolgreich einschätzen:

- 
- 
- 

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als nicht erfolgreich ansehen:

- 
- 
- 

Welche Befürchtungen haben sie bezüglich der Veranstaltung?

[illegible][illegible]

## Fragebogenbewertung

[illegible]



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

**Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Workshop für Professorinnen und Professoren“,**

wir möchten Sie heute um Ihre persönliche Einschätzung zu der von Ihnen besuchten Veranstaltung bitten.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

[illegible]

intensiv mit der Thematik zu beschäftigen.						
Ich würde diese Veranstaltung anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin an weiteren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu diesem Thema sehr interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	zu niedrig	etwas zu niedrig	angemessen	etwas zu hoch	zu hoch	keine Angabe
Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben / Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Aufgaben und Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Verständlichkeit der Erklärungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um der Veranstaltung folgen zu können, war mein Vorwissen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Engagement der Teilnehmer(innen) in der Veranstaltung war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kenntnisse der Teilnehmer(innen) waren...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wurde in der Veranstaltung ggf. auf besondere Bedürfnisse der Teilnehmer(innen) bzgl. Sprache, Kultur, Lese- oder Schreibfertigkeit eingegangen?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wurde in der Veranstaltung ggf. eine Lernbehinderung oder körperliche Behinderung der Teilnehmer(innen) ausreichend berücksichtigt, so dass alle die Veranstaltung problemlos absolvieren konnten?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wie bewerten Sie die Veranstaltung insgesamt? Bitte vergeben Sie eine Schulnote von 1 bis 6: -

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als erfolgreich ansehen:

- 
- 
- 

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als nicht erfolgreich ansehen:

- 
- 
-



Welche Anregungen und Verbesserungsvorschläge haben Sie?

Durch die Teilnahme an der Veranstaltung schätze ich nun meine Kompetenzen auf diesen Gebieten wie folgt ein:

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils / teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Entlastung durch planmäßige Verfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prioritätensetzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiterführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstorganisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	ja	nein
Ich wünsche mir die Möglichkeit eines Vertiefungsseminars.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde die von mir zu tragenden Kosten als angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[illegible]



seit 1558

## Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

### Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Workshop für Professorinnen und Professoren“,

wir möchten Sie heute bitten, uns Auskunft darüber zu geben, welche (langfristigen) Entwicklungen und Veränderungen sich durch den Besuch der Fortbildungsveranstaltung für Sie ergeben haben.

Diese Befragung stellt die letzte zu dem von Ihnen besuchten Kurs „ **Führungskräftetraining – Workshop für Professorinnen und Professoren**“ dar.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Das in der Veranstaltung erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten sind mir für meine Tätigkeit sehr von Nutzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte mein(e) in der Veranstaltung erworbenes Wissen bzw. Fähigkeiten auf sehr viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte am Arbeitsplatz sehr viele Möglichkeiten, mein in der Veranstaltung erworbenes Wissen anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Vorgesetzten sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Kolleg(inn)en sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzten haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kolleg(inn)en haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich weiterführend intensiv mit der Thematik beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde diese Veranstaltungen anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rückblickend was hätte Ihnen die Umsetzungen des Gelernten in die Praxis erleichtert?

Welche weiteren Aspekte oder Themen sollten zukünftig in der Veranstaltung berücksichtigt werden?

[illegible]

	ja	nein
Ich wünsche mir die Möglichkeit eines Vertiefungsseminars.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde die von mir zu tragenden Kosten als angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[illegible]

## Fragebögen Führungskräftetraining – Gruppencoaching



Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

### Liebe Teilnehmer(innen) des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Gruppencoaching für Professorinnen und Professoren“,

die Friedrich-Schiller-Universität Jena ist bemüht, Ihnen eine optimale Weiterbildung zu bieten. Hierzu benötigen wir Ihre Mitarbeit!

Wir möchten Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen. Die Befragung soll Auskunft über Ihre Erwartungen bzgl. des Trainings und Ihr Vorwissen zu dieser Thematik geben.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Da auch die Wirksamkeit des Trainings überprüft werden soll, möchten wir Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal befragen. Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November → 06.11. → 6 + 11	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

## Demographische Daten

Ihre Person

Wie alt sind Sie?	____   Jahre	
Ihr Familienstand	<input type="radio"/> verheiratet / in Partnerschaft lebend	<input type="radio"/> alleinstehend
Ihr Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich	<input type="radio"/> männlich
Wie viele betreuungspflichtige Kinder haben Sie?	____   Kinder	<input type="radio"/> keine Kinder
Ihr bisher höchster Schulabschluss	<input type="radio"/> ohne Abschluss	<input type="radio"/> Hauptschulabschluss
<input type="radio"/> Realschulabschluss	<input type="radio"/> Fach- bzw. fachgebundene Hochschulreife	<input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife

Aus welchen Gründen nehmen Sie an dieser Veranstaltung teil?

Ich habe zum Thema der Veranstaltung bereits andere Trainings und Weiterbildungen absolviert.

- ☐ Nein
  - ☐ Ja     Bitte geben Sie die ungefähre Stundenanzahl an.
- \_\_\_\_

Ich habe zum Thema bereits folgende Qualifikationen bzw. Zeugnisse erworben:


[illegible][illegible]



Was interessiert Sie an dieser Veranstaltung?

Erwartungen an diese Veranstaltung:

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als erfolgreich einschätzen:

- 
- 
- 

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als nicht erfolgreich ansehen:

- 
- 
- 

Welche Befürchtungen haben sie bezüglich der Veranstaltung?

[illegible][illegible]

## Fragebogenbewertung

[illegible]



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

**Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Gruppen Coaching für Professorinnen und Professoren“,**

wir möchten Sie heute um Ihre persönliche Einschätzung zu der von Ihnen besuchten Veranstaltung bitten.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

[illegible]

intensiv mit der Thematik zu beschäftigen.						
Ich würde diese Veranstaltung anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin an weiteren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu diesem Thema sehr interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	zu niedrig	etwas zu niedrig	angemessen	etwas zu hoch	zu hoch	keine Angabe
Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben / Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Aufgaben und Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Verständlichkeit der Erklärungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um der Veranstaltung folgen zu können, war mein Vorwissen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Engagement der Teilnehmer(innen) in der Veranstaltung war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kenntnisse der Teilnehmer(innen) waren...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wurde in der Veranstaltung ggf. auf besondere Bedürfnisse der Teilnehmer(innen) bzgl. Sprache, Kultur, Lese- oder Schreibfertigkeit eingegangen?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wurde in der Veranstaltung ggf. eine Lernbehinderung oder körperliche Behinderung der Teilnehmer(innen) ausreichend berücksichtigt, so dass alle die Veranstaltung problemlos absolvieren konnten?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wie bewerten Sie die Veranstaltung insgesamt? Bitte vergeben Sie eine Schulnote von 1 bis 6: -

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als erfolgreich ansehen:

- 
- 
- 

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als nicht erfolgreich ansehen:

- 
- 
-



Ich wünsche mir die Möglichkeit eines Vertiefungsseminars.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde die von mir zu tragenden Kosten als angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Fragebogenbewertung

[illegible]



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

**Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Führungskräftetraining – Gruppen Coaching für Professorinnen und Professoren“,**

wir möchten Sie heute bitten, uns Auskunft darüber zu geben, welche (langfristigen) Entwicklungen und Veränderungen sich durch den Besuch der Fortbildungsveranstaltung für Sie ergeben haben. Diese Befragung stellt die letzte zu dem von Ihnen besuchten Kurs **„Führungskräftetraining – Gruppen Coaching für Professorinnen und Professoren“** dar.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503



	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Das in der Veranstaltung erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten sind mir für meine Tätigkeit sehr von Nutzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte mein(e) in der Veranstaltung erworbenes Wissen bzw. Fähigkeiten auf sehr viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte am Arbeitsplatz sehr viele Möglichkeiten, mein in der Veranstaltung erworbenes Wissen anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Vorgesetzten sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Kolleg(inn)en sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzten haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kolleg(inn)en haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich weiterführend intensiv mit der Thematik beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde diese Veranstaltungen anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rückblickend was hätte Ihnen die Umsetzungen des Gelernten in die Praxis erleichtert?

Welche weiteren Aspekte oder Themen sollten zukünftig in der Veranstaltung berücksichtigt werden?

Ich konnte die im Seminar erworbenen Kompetenzen in meinem beruflichen Alltag auf folgenden Gebieten umsetzen:	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Qualität meiner eigenen Lehrveranstaltungen	○	○	○	○	○	○
Bearbeitung von Aufgaben der universitären Selbstverwaltung	○	○	○	○	○	○
Leitung von Wissenschaftsteams	○	○	○	○	○	○
Nachwuchsförderung	○	○	○	○	○	○
Drittmittelakquise	○	○	○	○	○	○
soziale Kompetenz	○	○	○	○	○	○
Sonstiges: _____	○	○	○	○	○	○

[illegible]

## Fragebogenbewertung

[illegible]

## Fragebögen Excel-Kurs



seit 1558

# Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

### Liebe Teilnehmer(innen) des Fortbildungsangebotes „Excel Grundkurs I“,

die Friedrich-Schiller-Universität Jena ist bemüht, Ihnen eine optimale Weiterbildung zu bieten. Hierzu benötigen wir Ihre Mitarbeit!

Wir möchten Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen. Die Befragung soll Auskunft über Ihre Erwartungen bzgl. des Trainings und Ihr Vorwissen zu dieser Thematik geben.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Da auch die Wirksamkeit des Trainings überprüft werden soll, möchten wir Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal befragen. Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	<b>Renate</b>	Renate	06. November → 06.11. → <b>6 + 11</b>	<b>Dieter</b>
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

## Demographische Daten

Ihre Person

Wie alt sind Sie?	____   Jahre	
Ihr Familienstand	<input type="radio"/> verheiratet / in Partnerschaft lebend	<input type="radio"/> alleinstehend
Ihr Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich	<input type="radio"/> männlich
Wie viele betreuungspflichtige Kinder haben Sie?	____   Kinder	<input type="radio"/> keine Kinder
Ihr bisher höchster Schulabschluss	<input type="radio"/> ohne Abschluss	<input type="radio"/> Hauptschulabschluss
<input type="radio"/> Realschulabschluss	<input type="radio"/> Fach- bzw. fachgebundene Hochschulreife	<input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife

Aus welchen Gründen nehmen Sie an dieser Veranstaltung teil?

Ich habe zum Thema der Veranstaltung bereits andere Trainings und Weiterbildungen absolviert.

- ☐ Nein
- ☐ Ja     Bitte geben Sie die ungefähre Stundenanzahl an.
  - \_\_\_\_\_

Ich habe zum Thema bereits folgende Qualifikationen bzw. Zeugnisse erworben:


	sehr gering	gering	mittelmäßig	hoch	sehr hoch	keine Angabe
Mein Vorwissen zum Thema der Veranstaltung ist...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils / teils	trifft eher zu	trifft voll- kommen zu	keine Angabe
Aufgrund meines Vorwissens werde ich mich an einigen Stellen der Veranstaltung vermutlich unterfordert fühlen (z.B. bzgl. Menge des Stoffs, Tempo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund meines Vorwissens werde ich mich an einigen Stellen der Veranstaltung vermutlich überfordert fühlen (z.B. bzgl. Menge des Stoffs, Tempo).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, dass das in der Veranstaltung erworbene Wissen bzw. die erworbenen Fähigkeiten mir für meine Tätigkeit sehr von Nutzen sein wird/werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe die Absicht, in der Veranstaltung erworbenes Wissen bzw. Fähigkeiten zukünftig auf sehr viele typische Situationen meiner Arbeit anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, an meinem Arbeitsplatz sehr viele Möglichkeiten zu haben, das erworbene Wissen anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Vorgesetzten positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Kolleg(inn)en positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, dass meine Vorgesetzten mich bei der Umsetzung des Erlernten in meinen Arbeitsalltag unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, dass meine Kolleg(inn)en mich bei der Umsetzung des Erlernten in meinem Arbeitsalltag unterstützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, dass die Veranstaltung sehr zu meinem Interesse an der Thematik beitragen wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erwarte, dass die Veranstaltung mich dazu anregt, mich weiterführend intensiv mit der Thematik zu beschäftigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Allgemeinen freue ich mich sehr auf diese Veranstaltung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was interessiert Sie an dieser Veranstaltung?





seit 1558

# Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

## Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Excel Grundkurs I“,

wir möchten Sie heute um Ihre persönliche Einschätzung zu der von Ihnen besuchten Veranstaltung bitten.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

[illegible]



intensiv mit der Thematik zu beschäftigen.						
Ich würde diese Veranstaltung anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin an weiteren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu diesem Thema sehr interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	zu niedrig	etwas zu niedrig	angemessen	etwas zu hoch	zu hoch	keine Angabe
Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben / Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Aufgaben und Übungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Verständlichkeit der Erklärungen war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um der Veranstaltung folgen zu können, war mein Vorwissen...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Engagement der Teilnehmer(innen) in der Veranstaltung war...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Kenntnisse der Teilnehmer(innen) waren...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wurde in der Veranstaltung ggf. auf besondere Bedürfnisse der Teilnehmer(innen) bzgl. Sprache, Kultur, Lese- oder Schreibfertigkeit eingegangen?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wurde in der Veranstaltung ggf. eine Lernbehinderung oder körperliche Behinderung der Teilnehmer(innen) ausreichend berücksichtigt, so dass alle die Veranstaltung problemlos absolvieren konnten?

- ☐ Ja  
☐ Nein
- Bitte geben Sie hier an, was nötig gewesen wäre, damit alle Teilnehmer(innen) die Veranstaltung erfolgreich absolvieren können.

Wie bewerten Sie die Veranstaltung insgesamt? Bitte vergeben Sie eine Schulnote von 1 bis 6: -

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als erfolgreich ansehen:

- 
- 
- 

Die Veranstaltung würde ich auf Grund folgender Aspekte als nicht erfolgreich ansehen:

- 
- 
-

Welche Anregungen und Verbesserungsvorschläge haben Sie?

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Die Excel-Version auf meinem PC funktionierte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte sehr gut die Möglichkeit, die Arbeitsschritte des/ der Dozent(in) visuell zu verfolgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei Problemen erhielt ich individuelle Hilfe durch den/ die Dozent(in).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der/ die Dozent(in) erklärte zu schnell.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Größe des Teilnehmer(innen)kreises war angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Kursteilnahme ist meine Hemmschwelle für die Benutzung des Programms stark gesunken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich sehr gut in der Lage, die hier erworbenen Kenntnisse im beruflichen Alltag anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ich bin durch den Kurs sehr gut in der Lage, ...	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
... in Excel mit Formeln umzugehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in Excel Diagramme einzufügen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in Excel Fremdformate einzulesen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Tabellenblätter zu formatieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mir selbstständig neue Fertigkeiten bezüglich Excel anzueignen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Fragebogenbewertung

[illegible]



seit 1558

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Personalentwicklung

### Liebe Teilnehmende des Fortbildungsangebotes „Excel Grundkurs I“,

wir möchten Sie heute bitten, uns Auskunft darüber zu geben, welche (langfristigen) Entwicklungen und Veränderungen sich durch den Besuch der Fortbildungsveranstaltung für Sie ergeben haben.

Diese Befragung stellt die letzte zu dem von Ihnen besuchten Kurs „**Führungskräftetraining – Gruppen Coaching für Professorinnen und Professoren**“ dar.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, ebenso die Beantwortung einzelner Fragen. Ihre Angaben und Daten werden selbstverständlich völlig anonym und streng vertraulich behandelt.

Um eine anonyme Zuweisung Ihrer Daten zu gewährleisten, bitten wir Sie, nachfolgend Ihren persönlichen Code (keinen Namen!) auf dem Fragebogen zu notieren:

was wird für den Code verwendet	erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	vorletzter Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter	Summe aus Ihrem Geburtstag + Ihrem Geburtsmonat	erster Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
Beispiel	Renate	Renate	06. November -> 06.11. -> <b>6 + 11</b>	Dieter
Code des Beispiels	R	T	17	D
Ihr Code:				

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:

Frau Karin Bredemeyer; Personalentwicklung

Zwätzengasse 4, 1. OG, Zi.: 1.07

karin.bredemeyer@uni-jena.de

Telefon: (03641 ) 9-31503

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	teils /teils	trifft eher zu	trifft vollkommen zu	keine Angabe
Das in der Veranstaltung erworbene Wissen bzw. die Fähigkeiten sind mir für meine Tätigkeit sehr von Nutzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte mein(e) in der Veranstaltung erworbenes Wissen bzw. Fähigkeiten auf sehr viele typische Situationen meiner Arbeit anwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte am Arbeitsplatz sehr viele Möglichkeiten, mein in der Veranstaltung erworbenes Wissen anzuwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Vorgesetzten sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Teilnahme an dieser Veranstaltung wird von meinen Kolleg(inn)en sehr positiv gesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vorgesetzten haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Kolleg(inn)en haben mich bei der Umsetzung des Erlernten in den Arbeitsalltag sehr unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe mich weiterführend intensiv mit der Thematik beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde diese Veranstaltungen anderen sehr weiterempfehlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rückblickend was hätte Ihnen die Umsetzungen des Gelernten in die Praxis erleichtert?

Welche weiteren Aspekte oder Themen sollten zukünftig in der Veranstaltung berücksichtigt werden?

