

Summative Evaluation von postgradualer Weiterbildung – eine qualitative Studie zu intendiertem und erreichtem Nutzen

Ulbricht S.¹, Walther W.¹, Dick M.²

¹Akademie für Zahnärztliche Fortbildung Karlsruhe, Karlsruhe; ²Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg

1 Einleitung

In der Zahnmedizin existieren zahlreiche Weiterbildungsprogramme, die eine fachliche Ausrichtung bzw. zeitgemäße Professionalisierung des Zahnarztes zum Ziel haben. Die Weiterbildungsanbieter verfolgen mit ihren Formaten spezifische Intentionen, die sie nach außen kommunizieren, um Interesse zu wecken. Wie jedoch die Teilnehmer ihre Weiterbildung erleben und was sie davon langfristig im Praxisalltag umsetzen, ist oft nicht bekannt und nur mit großem Aufwand zu erheben [1]. Es stellt sich die Frage, ob intendierter und erreichter Nutzen tatsächlich übereinstimmen oder ob Abweichungen bestehen.

2 Methoden

An diese Fragestellung wird in der vorliegenden Studie mit einem qualitativen Ansatz herangegangen. Die zu analysierenden Weiterbildungsprogramme waren drei postgraduale Masterstudiengänge und eine Fachzahnarztweiterbildung (Abb. 1).

Weiterbildungsformat	Lernansatz	Anbieter
Fachzahnarztweiterbildung Oralchirurgie	Praxisnah, Präsenzausbildung	Landeszahnärztekammer Rheinland-Pfalz
Master of Science in Oral Implantology	CME, Präsenzstudium	Steinbeis-Hochschule Berlin
Master of Arts in Integrated Practice in Dentistry	CPD, Präsenzstudium	Universität Magdeburg, Akademie für Zahnärztliche Fortbildung Karlsruhe
Master of Science in Parodontologie und periimplantärer Therapie	Blended Learning, Onlinestudium	Universität Freiburg



Abb. 1: Darstellung der Weiterbildungsformate

Das Studiendesign wurde als **summative Evaluation** angelegt und zielte somit darauf ab, die Weiterbildungsprogramme nach Abschluss der Teilnahme zu bewerten und zwar im Hinblick auf die vom Veranstalter formulierten Zielsetzungen.

Daher wurden zunächst die Intentionen der einzelnen Formate mittels Internetrecherche und Broschüren herausgearbeitet. Es folgten Experteninterviews mit den Weiterbildungsanbietern. Nachdem die Zielsetzungen der Anbieter offengelegt waren, wurden die Absolventen in episodischen Interviews zu ihrem Bildungserlebnis befragt [2]. Da der Abschluss ihrer Weiterbildung zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 12 - 48 Monate zurücklag, hatten sie genug Reflexionsmöglichkeit, um ihre Erfahrungen zu summieren.

Die qualitativ erhobenen Daten wurden nun gegenübergestellt, um Parallelen oder Abweichungen hinsichtlich der Intentionen und ihres Erfüllungsgrades zu ermitteln.

3 Ergebnisse

Die Aussagen der Broschüren und der Experteninterviews wurden in mehrstufigen Kodierprozessen zu einem **deduktiven Kategoriensystem** verdichtet (Abb. 2).

Fachwissen - Erweiterung und Ergänzung - Aktualisierung - Spezialisierung und Vertiefung	Praktische Fähigkeiten - Tätigkeitsfeld - analytische Kompetenz - Verhaltensänderung	Persönlichkeitsentwicklung und Biografie - Reflexionsvermögen - Innere Sicherheit - Äußere Reputation
Organisation - Team und Berufsalltag - Qualitätsmanagement - Wirtschaftlichkeit	Professionelles Netzwerk - Austausch mit Referenten oder Betreuern - Austausch mit Kommilitonen - (Alumni-) Netzwerk - Interdisziplinäre Kooperation	Gesellschaftlicher Nutzen - Innerprofessionelle Strukturen und Entwicklung - Leistung und Versorgung

Abb. 2: Kategoriensystem

Das Kategoriensystem stellt sechs Entwicklungsbereiche dar, welche nochmals in verschiedene Entwicklungsrichtungen unterteilt wurden. Diese betreffen einerseits den **Zahnarzt** (Fachwissen, praktische Fähigkeiten, Persönlichkeitsentwicklung & Biografie) und andererseits seine **nahe Arbeitsumgebung** (Organisation) sowie das **weite professionelle Umfeld** (professionelles Netzwerk und gesellschaftlicher Nutzen).

Die Aussagen aus den Transkripten der Absolventeninterviews wurden mit Hilfe dieses Kategoriensystem erfasst und geordnet.

Die prozentuale Zuordnung der erhobenen Aussagen hinsichtlich der deduktiven Kategorien war die Basis der **Profilanalyse** (Abb. 3).

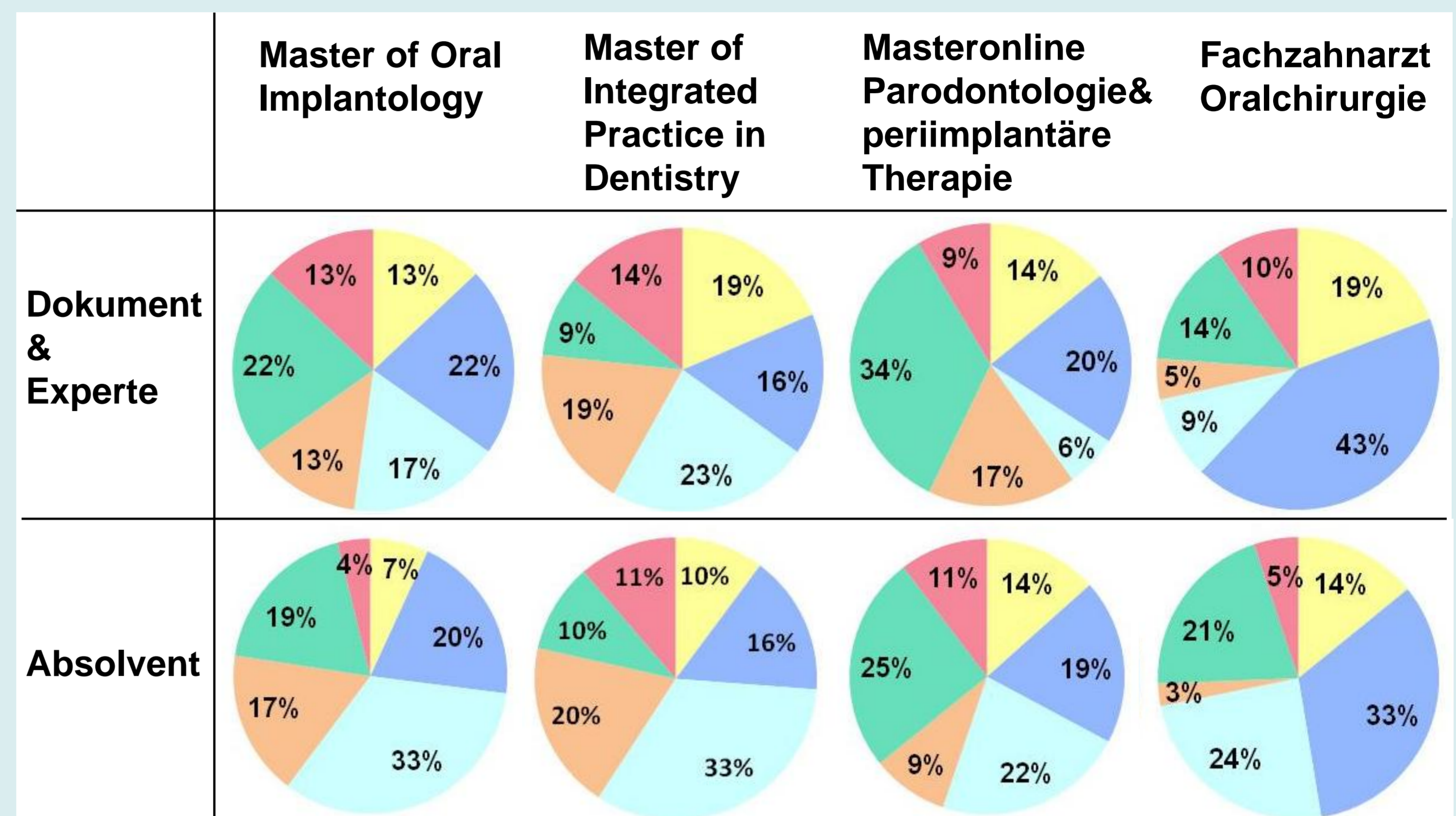


Abb. 3: Profilanalyse (Farbkodierung entspricht dem Kategoriensystem in Abb. 2)

Vergleicht man die Kreisdiagramme der ersten Zeile, so zeigt sich, dass die Weiterbildungsprogramme nach Meinung der Experten und Broschüren entweder ein fokussiertes oder umfassendes Profil besitzen. Eine ausgewogene Verteilung aller sechs deduktiven Kategorien findet sich beim „Master of Oral Implantology“ und beim „Master of Integrated Practice in Dentistry“. Die anderen zwei Weiterbildungsprogramme heben jeweils einen Entwicklungsbereich besonders hervor. Der Masteronline Parodontologie betont das „Professionelle Netzwerk“ und die Facharztweiterbildung die „Praktischen Fähigkeiten“.

Der Vergleich der Diagramme aus den Zeilen eins und zwei verdeutlicht, dass sich die Weiterbildungserfahrung der Absolventen nicht immer mit den Zielen der für die Weiterbildung verantwortlichen Organisationen deckt. In der Gegenüberstellung zeigt der „Master of Integrated Practice in Dentistry“ die größte Übereinstimmung und die Facharztweiterbildung die meisten Abweichungen. Das umfassende Profil des „Master of Oral Implantology“ findet in der Analyse der Absolventenaussagen keine Bestätigung. Die Bereiche „Fachwissen“ und „Praktische Fähigkeiten“ werden von den Organisationen überschätzt. Die „Persönlichkeitsentwicklung“ spielt für die Teilnehmer eine bedeutsamere Rolle als für die Anbieter der Weiterbildungsprogramme.

4 Diskussion

Der Vergleich zwischen intendiertem und erfahrenem Nutzen deckt auf, dass teilweise unbewusste Ziele erreicht und beabsichtigte Bildungsziele verfehlt wurden. Somit kann die summative Evaluation den Anbietern von Weiterbildungsprogrammen helfen, ihre Formate besser einzuschätzen und eine Optimierung in den Bereichen durchzuführen, in denen Defizite festgestellt wurden.

Das deduktive Kategoriensystem identifiziert sechs wichtige Bereiche des professionellen Lebens, in denen Weiterbildung Wirksamkeit entfalten kann. Daher wäre es möglich, dieses System für die Entwicklung eines Inventars zu nutzen, das eine einheitliche Bewertung zahnmedizinischer Weiterbildungsprogramme möglich macht.

Zusätzlich zur summativen (ergebnisbezogenen) Evaluation der Programme sollten auch Erfolgsfaktoren für den Transfer erarbeitet werden (prozessbezogene Evaluation), um den Lerntransferprozess zu optimieren [3]. Dies ist besonders wichtig für Organisationen, die an der Anwendung der Trainingsinhalte im Arbeitskontext interessiert sind.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorliegende Studie stellt ein Modell vor, mit dem Weiterbildungsprogramme hinsichtlich ihrer langfristigen Auswirkungen summativ evaluiert werden können. Um eine Qualitätssicherung in der Weiterbildung zu erreichen und die gewünschte Professionalisierung sicherzustellen, sind regelmäßige Evaluationen unverzichtbar.

6 Literatur

- 1 Kauffeld S (2010): Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin: Springer.
- 2 Flick, U. (2009): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- 3 Holton, E. F. III, Bates, R. A. & Ruona, W. E. A. (2000): Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11 (4), 333-360.