

Evaluation militärischer Ausbildung

– Ein Pilotprojekt zur Offizierausbildung im deutschen Heer –

Prof. Dr. Udo Kelle und Dr. Elke Goltz / Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Problemstellung

Seit 2006 wird die **Offizierausbildung** im deutschen Heer **neu strukturiert**:

- 1. bis 15. Monat: allgemeine und truppengattungsübergreifende Ausbildung (darin 3 Monate Offizierlehrgang 1)
- 16. bis 62. Monat: Masterstudium an Universitäten der Bundeswehr (Uni-Bw)
- 63 bis 65. Monat: truppengattungsübergreifende Ausbildung (Offizierlehrgang 2)
- 66 bis 80. Monat: truppengattungsspezifische Ausbildung (Offizierlehrgang 3)
- ab 81. Monat: Verwendung auf dem ersten Dienstposten

Bis 2005:

- 1. bis 36. Monat: Allgemeine und truppengattungsspezifische Ausbildung
- 37. bis 84. Monat: Diplom-Studium an Uni-Bw
- ab 85. Monat: Verwendung auf dem ersten Dienstposten

In der neuen Struktur durchlaufen Offizieranwärter und Offiziere eine mehrheitlich lehrgangsgebundene Ausbildung ohne unmittelbare Einbindung in aktive Einheiten ihrer Truppengattung.

Das **Pilotprojekt** für das Amt für Heeresentwicklung in Köln (Laufzeit: 09/12 bis 08/14) dient der **Instrumentenentwicklung** und soll **erste Erkenntnisse zur Wirksamkeit dieser neuen Ausbildungsstruktur generieren**.

Es werden zunächst zwei Lehrgänge betrachtet:

- Offizierlehrgang 1
- Offizierlehrgang 3 – eine Truppengattung innerhalb der Kampftruppen

Projektziele

- Analyse von **Strukturen, Prozessen und rahmengebender Bedingungen** während der Ausbildung
- Entwicklung eines **Analyserasters** sowie von **Evaluationinstrumenten** zur Identifizierung struktureller Stärken und Schwächen
- Formulierung von **Handlungsempfehlungen** zur Optimierung der Ausbildung

Methoden und Feldzugang

formative Evaluation

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

summative Evaluation

- ➔ Operationalisierung von Ausbildungszielen aus der Sicht aller Beteiligten

a) Leitfadeninterviews: mit Lehrgangsteilnehmern und Ausbildern

b) Standardisierte Befragungen (paper-pencil): von Lehrgangsteilnehmern

c) Beobachtungen von Ausbildungsabschnitten

a) 10 Gruppeninterviews mit Teilnehmern, 13 Einzelinterviews mit Ausbildern

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

c) 15 Beobachtungseinheiten, -protokolle und Feldnotizen

Literatur

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

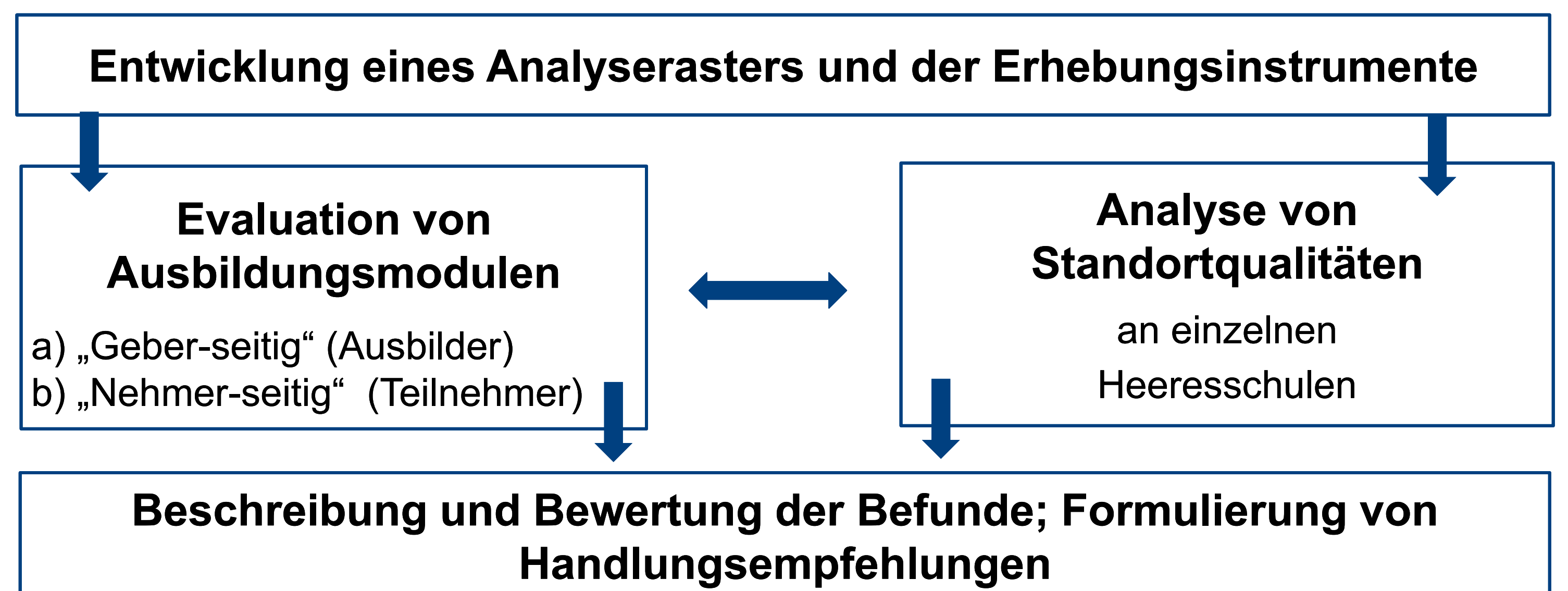
Stockmann, Reinhard (2007): Handbuch zur Evaluationsforschung. Münster.

Herausforderungen des Forschungsfeldes

“The small number of training evaluations that are routinely completed (and subsequently reported) are surprising. It is tempting merely to create our best solutions to training problems and rest with the belief that this training is effective. Military training is expensive, however. This expenditure is often made without asking such questions as (a) Does training really work?”
(Salas et al., 2003)

- auch bei der Bundeswehr ein bisher kaum bearbeitetes Themenfeld
- Große **Heterogenität von Ausbildungszielen** in unterschiedlichen Lehrgängen und Truppengattungen
- „Erfolg“ schwierig messbar: fehlende Vergleichsgruppen und keine Standardinstrumente und -prozeduren verfügbar → **Instrumenten- und Methodenentwicklung** erforderlich
- Vielfalt an Stakeholder-Perspektiven (Teilnehmer, Ausbilder, Führungsebene)

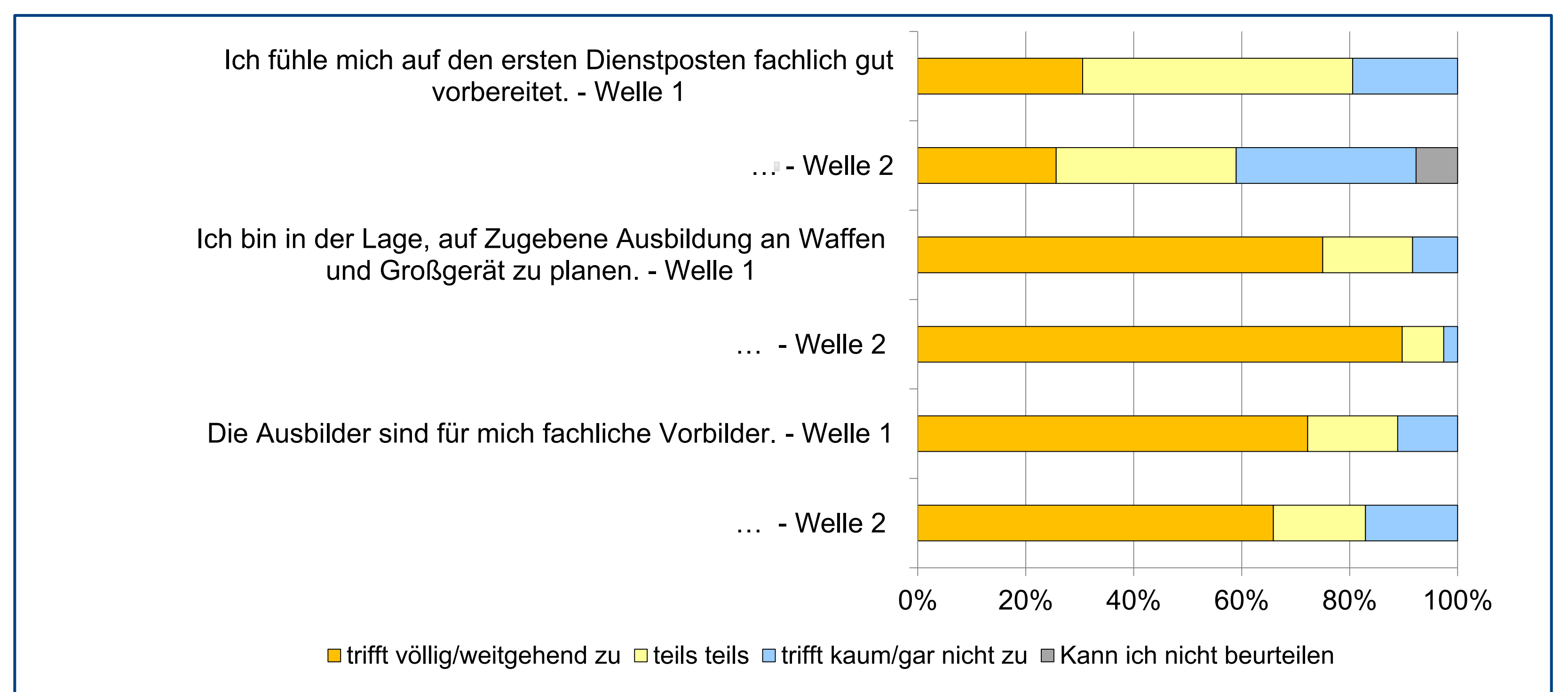
Projektphasen



Ausgewählte Ergebnisse – Beispiel Offizierlehrgang 3 / Kampftruppen *

(letzte lehrgangsgebundene Ausbildungsphase vor der ersten Verwendung, in der Regel als Zugführer) * darin eine Truppengattung

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



Zwischenfazit und Ausblick

- geeignete Erhebungsinstrumente entwickelt und bisher in einer bzw. zwei Wellen getestet (Lehrgang 1/ Lehrgang 3); Modifizierung einzelner Items in den folgenden Wellen
- relevante Kohorteneffekte wahrscheinlich; zuverlässige Befunde erst nach weiteren Erhebungswellen
- Wirksamkeit der Ausbildung real erst bei Absolventen des Lehrganges „messbar“ → Anschlussprojekt „Ex-Post-Evaluation (in Planung)“

Kontakt

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
Universität der Bundeswehr
Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften
Professur Methoden der empirischen Sozialforschung und Statistik
E-Mail: goltz@hsu-hh.de

