

# **EVALUIERUNGSRICHTLINIEN der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland**

Stand: Juni 2024

## Inhalt

1. Präambel .....	3
1.1 Geltungsbereich und Grundlagen .....	3
1.2 Verständnis und Funktionen von Evaluierungen .....	3
1.3 Grundsätze der Evaluation .....	4
1.4 Ziele der Evaluation.....	4
1.5 Standards der Evaluation .....	5
1.6 Variation von Evaluationsverfahren in der Lehre .....	5
2. Evaluierung der Lehre im Bereich der Ausbildung durch die Studierenden .....	6
2.1 Gegenstand der Lehrveranstaltungsevaluation .....	6
2.2 Durchführung .....	6
3. Evaluierung der Lehre im Bereich der Fort- und Weiterbildung durch die Studierenden .....	7
3.1 Ausgangssituation.....	7
3.2 Kriterien der Wirksamkeit von Lehrer:innenfortbildungsmaßnahmen .....	8
3.3 Dimensionen der Fortbildungsevaluation.....	8
3.4 Durchführung .....	9
4. Evaluation der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung .....	9
5. Evaluation der Schulentwicklungsberatung .....	9
6. Literaturverzeichnis.....	10
7. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	10

## 1. Präambel

### 1.1 Geltungsbereich und Grundlagen

Die Evaluierungsrichtlinien gelten für die Private Pädagogische Hochschule Stiftung Burgenland (im folgenden PPH Burgenland genannt). Sie regeln die Durchführung der Evaluationen gemäß § 33 HG 2005.

Die Richtlinien betreffen die Durchführung der Evaluationen hinsichtlich

- der Aus-, Fort- und Weiterbildung durch die Studierenden,
- der Leistungen des Lehrpersonals in der Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung und
- der Schulentwicklungsberatung

sowie weiterer vom Rektorat festzulegender Bereiche entsprechend den vorliegenden Bestimmungen. Sie sind Teil des Qualitätsmanagementsystems der PPH Burgenland. Evaluierungsverfahren werden zur Sicherung der Qualität der Arbeit in das interne Steuerungshandeln der PPH Burgenland eingebunden, werden vom Rektorat verantwortet und veranlasst und vom Institut für Hochschulentwicklung und Multiprofessionalisierung sowie der Fachstelle Qualitätsmanagement organisiert und koordiniert.

Grundlagen dieser Richtlinien bilden das § 33 HG 2005 sowie die Satzung der PPH Burgenland - Qualitätsmanagement und Evaluation. Besondere Berücksichtigung findet die Verarbeitung personenbezogener Daten bei der internen Evaluation gemäß DSGVO.

An der PPH Burgenland sind das Institut für Hochschulentwicklung und Multiprofessionalisierung und die Fachstelle Qualitätsmanagement durch das Rektorat mit der Evaluation betraut.

### 1.2 Verständnis und Funktionen von Evaluationen

Evaluation kann allgemein definiert werden als „das methodische Erfassen und begründete Bewerten von Bildungsprozessen und -ergebnissen zum besseren Verstehen und Gestalten konkreter Praxismaßnahmen“ (Reischmann, 2003, S. 6). Evaluationen können vier verschiedenen Funktionen dienen: Kontrolle, Selektion, Orientierung und Entwicklung.

Die Lehrveranstaltungsevaluation an der PPH Burgenland zielt insbesondere auf die Orientierung für die Lehrenden und die Weiterentwicklung der Qualität der Lehre ab. Insofern versteht sich die Lehrveranstaltungsevaluation an der PPH Burgenland vorrangig als „Instrument der Rückmeldung an die Lehrperson“ und als „Kommunikation über Lehre“ (Kromrey, 2006, S. 248).

„Orientiert man sich an der Herkunft des Wortes Evaluation [frz., zu évaluer »abschätzen«, »berechnen«, von lat. valere »stark sein«, »wert sein«], so wird deutlich, dass Evaluation etwas mit „Wert schätzen“ zu tun hat, den Wert, die „Stärke“ eines Produktes oder Prozesses anhand von nachvollziehbaren Kriterien einzuschätzen.“ (Rolff, 2020).

Evaluation im Sinne dieser „Wert schätzenden/wertschätzenden“ Grundhaltung mit der Absicht, Prozesse zu gestalten und zu optimieren, setzt ein bestimmtes Verständnis (Kultur) innerhalb der PPH Burgenland voraus, das durch passende Strukturen und Strategien unterstützt wird (siehe nachfolgende Abbildung).

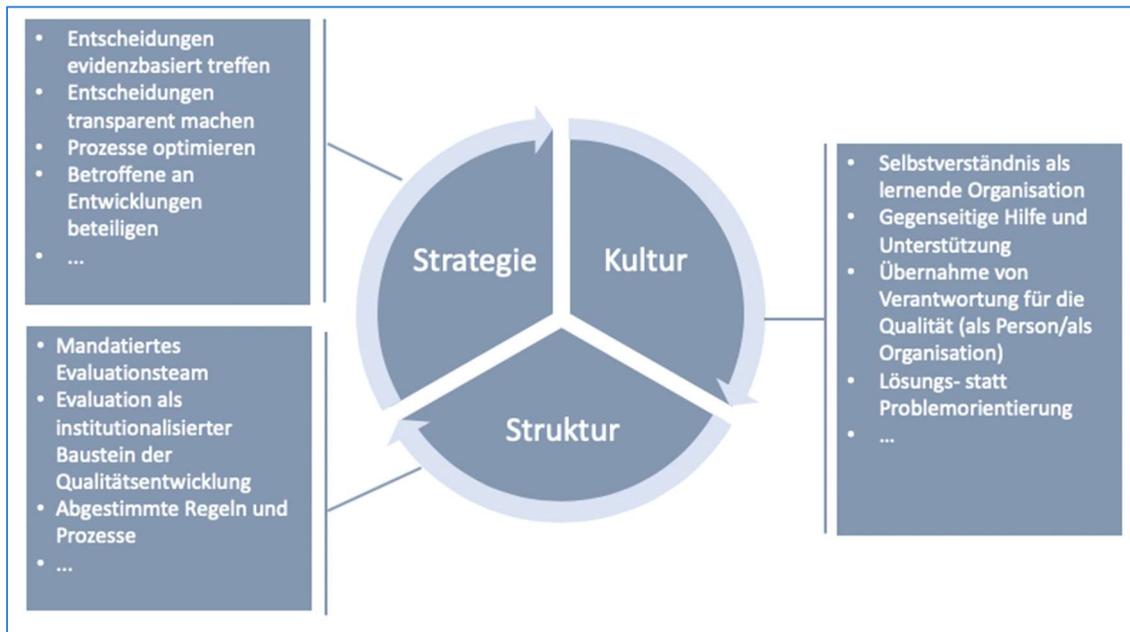


Abbildung 1: Merkmale einer lernenden Organisation (vgl. Posse et. al., 2017, S. 5)

### 1.3 Grundsätze der Evaluation

Bei der Evaluation im wissenschaftlichen Sinne geht es im Kern um eine Bewertung. Diese basiert auf einer gesicherten Datenbasis. Die Evaluation greift hierfür auf empirische Methoden für die Erhebung und Auswertung von Daten zurück. Die Bewertung erfolgt transparent und nachvollziehbar gemäß ausgewiesenen Kriterien. Darüber hinaus gelten folgende Grundsätze:

- Evaluationsergebnisse sollen zu konkreten Qualitätssicherungs- bzw. -verbesserungsmaßnahmen führen.
- Evaluationsverfahren und -instrumente sind grundsätzlich darauf auszurichten, dass Ziel, Verfahrensaufwand und Ergebnis in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.
- Die Einflüsse des Kontexts auf den Evaluationsgegenstand werden identifiziert und bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet.
- Der Gegenstand der Lehrveranstaltungsevaluation ist nicht die Person des:der Lehrenden, sondern der multidimensionale Prozess des Lehrens und Lernens und damit der Lehrerfolg.
- Alle Mitarbeiter:innen der PPH Burgenland haben im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung die Pflicht, aktiv an der Evaluation mitzuwirken.
- Alle am Evaluationsprozess beteiligten Personen, die Kenntnis von den Evaluationsergebnissen erhalten, sind zur Verschwiegenheit über diese Ergebnisse verpflichtet.
- Die Veranlassung von Evaluierungen und die Veröffentlichung von Evaluierungsergebnissen obliegt dem Rektorat der PPH Burgenland (gemäß § 15 HG 2005).

### 1.4 Ziele der Evaluation

Zentrales Ziel der Evaluation ist die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Hochschule. Weiters unterstützen interne Evaluationsmaßnahmen die Profilbildung der PPH Burgenland. Die Evaluationsergebnisse finden Eingang in die Entwicklungsplanung der PPH Burgenland und stehen in enger Wechselbeziehung mit der Ziel-, Leistungs- und Ressourcenplanung.

Die Lehrveranstaltungsevaluation dient dazu,

- den Lehrveranstaltungsverantwortlichen eine datenbasierte Rückmeldung zu der Einschätzung der Qualität der Veranstaltung und/oder ihren Teilen, dem Organisationsrahmen und den hieran Beteiligten zu geben.
- die Stärken und Schwächen von Lehrveranstaltungen, Modulen und Hochschullehrgängen herauszuarbeiten.
- die Studien- und Prüfungsabläufe zu optimieren.
- die Kommunikation in den Fächern und Studien sowie zwischen allen an Lehre und Studium Beteiligten zu fördern.
- den Lehrenden Hinweise zur Weiterentwicklung der Lehrqualität zu geben.
- den Studierenden Informationen über und Einflussmöglichkeiten auf die Qualität von Lehre und Studium durch angemessene Einbeziehung bereitzustellen.
- Rückmeldung über didaktische und methodische Aspekte in den Lehrveranstaltungen zu geben.
- Auskunft über die Ansprüche, die die Lehrveranstaltung an die Studierenden stellt, zu geben.
- eine Grundlage für kritische Reflexion und Optimierung auf Seiten der Lehrenden zu bilden.

Das Rektorat unterstützt dabei durch Beratung und hochschuldidaktische Angebote die Steigerung und Weiterentwicklung der Lehrkompetenz der Lehrenden.

## 1.5 Standards der Evaluation

Jede Evaluation, ob intern oder extern, sollte folgenden Standards genügen (vgl. Sanders, 2000):

- **Nützlichkeit:** Die Evaluation soll sich an den geklärten Evaluationszwecken sowie am Informationsbedarf der vorgesehenen Nutzer:innen ausrichten.
- **Durchführbarkeit:** Die Evaluation soll realistisch, gut durchdacht und kostenbewusst geplant sowie ausgeführt werden.
- **Fairness:** In einer Evaluation soll respektvoll und fair mit den betroffenen Personen und Gruppen umgegangen werden.
- **Genauigkeit:** Die Evaluation soll gültige Informationen und Ergebnisse zu dem jeweiligen Evaluationsgegenstand und den Evaluationsfragestellungen hervorbringen und vermitteln.
- **Ökonomie:** Der Aufwand für die Evaluation soll in einem angemessenen Verhältnis zu dem zu erwartenden Nutzen stehen.

## 1.6 Variation von Evaluationsverfahren in der Lehre

Auf Grund der oben genannten Standards werden für die Evaluation der Lehre in der Aus-, Fort und Weiterbildung differenzierte, passgenaue Evaluationsdesigns und -verfahren erarbeitet und eingesetzt. Als Grundlage dient das Modell guter Hochschullehre nach Ulrich (2016). Die Evaluation kann auf mehreren Ebenen erfolgen (siehe Abbildung 2). Sie kann die Lehrperson, die Qualität des Lehrprozesses und/oder der studentischen Lernprozesse, sowie Rahmenbedingungen und Lern-(Ergebnisse) der Studierenden erfassen (vgl. Ulrich, 2016, S. 18).

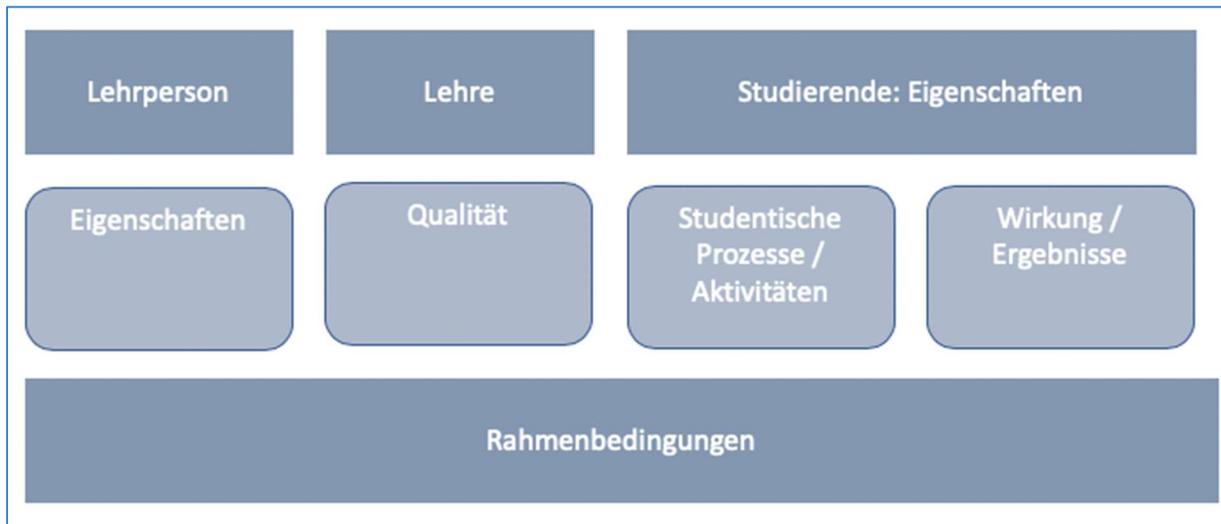


Abbildung 2: Modell guter Hochschullehre – mögliche Leherevaluationsebenen (vgl. Ulrich, 2016, S. 18)

## 2. Evaluierung der Lehre im Bereich der Ausbildung durch die Studierenden

### 2.1 Gegenstand der Lehrveranstaltungsevaluation

Der Gegenstand der Lehrveranstaltungsevaluation ist nicht die Person des:der Lehrenden, sondern der multidimensionale Prozess des Lehrens und Lernens und damit der Lehrerfolg. Dieser kann verstanden werden als „intendierte und normativ begründbare Veränderung von Wissen, Kompetenzen und Einstellungen der Studierenden.“ (Rindermann, 2009, S. 65)

Damit der Prozess valide abgebildet werden kann, werden alle Determinanten, die hierfür entscheidend sind, betrachtet. Das sind zum einen Fragen zur Didaktik und Methodik, andererseits liegt der Fokus auf den lernunterstützenden Maßnahmen des:der Lehrenden. Somit sind auch in der Befragung Lehren und Lernen eng miteinander verzahnt. Dem Umstand, dass neben den Merkmalen einer guten Lehrveranstaltung - zu der die Lehrperson maßgeblich beiträgt - auch Rahmenbedingungen wie die Raumsituation und die Pflichtmäßigkeit des Veranstaltungsbesuches, sowie studentische Determinanten wie Vorinteresse und Vorkenntnisse Einfluss auf den Lernerfolg haben, wird dadurch Rechnung getragen, dass entsprechende Fragen in die Evaluationen mit einfließen, um auch hier Aufschluss über Verbesserungspotentiale zu erhalten.

Bei der Evaluierung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden werden insbesondere folgende Bereiche in den Fokus genommen:

- die erworbenen Kompetenzen (learning outcomes),
- der Workload,
- die Leistungsbeurteilung und
- die Organisation der Lehrveranstaltung.

### 2.2 Durchführung

1. Die Evaluierung sämtlicher Lehrveranstaltungen des Instituts für Ausbildung und Praktische Studien wird über EvaSys durchgeführt.
2. Die Einladung zur Evaluation erfolgt automatisiert und TAN-basiert von der Fachstelle Qualitätsmanagement. Die Lehrenden werden ersucht, Studierenden im Rahmen der letzten Lehrveranstaltung Zeit zur Durchführung der Online-Evaluierung vor Ort zu geben.

3. Die Evaluierungsfragebögen werden von einer vom Rektorat und von der Institutsleitung des Instituts für Ausbildung und praktische Studien bestellten Arbeitsgruppe regelmäßig einer Prüfung unterzogen und weiterentwickelt.
4. Die eigenen Evaluierungsergebnisse werden den Lehrpersonen automatisiert übermittelt.
5. Die Ergebnisse der Evaluierung zum Ende der Lehrveranstaltung dienen dem Institut für Ausbildung und praktische Studien der PPH Burgenland zur Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität, als Grundlage für Maßnahmen zur Unterstützung der Lehrenden bei der Weiterentwicklung der Qualität des Lehrangebots und für curriculare Planungsschritte.
6. Die Fachstelle Qualitätsmanagement erstellt zum Ende des Semesters kumulierte Analysen der Ergebnisse als Entscheidungsgrundlage für die Organe der PPH Burgenland.
7. Der Evaluierungsfragebogen folgt den oben ausgeführten Kriterien. Einleitend werden dabei die Funktion und Ziele der Lehrveranstaltungsevaluation für die Studierenden komprimiert zusammengefasst.

[Link zum Online-Evaluierungsfragebogen](#) (für Lehrende der PPH-Burgenland)

### 3. Evaluierung der Lehre im Bereich der Fort- und Weiterbildung durch die Studierenden

#### 3.1 Ausgangssituation

Im Bereich der Evaluierung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden zumeist mittels quantitativer Verfahren am Ende der Fortbildung die Zufriedenheit der Teilnehmer:innen, Aspekte der didaktisch-methodischen Gestaltung, der Leitung, der Tagungsunterlagen und der Umsetzbarkeit der Fortbildungsinhalte erfragt. Im Kontext der Debatte über die Wirksamkeit von Fortbildungen wird zunehmend auch die Evaluation des Transfers und der Praxiswirksamkeit von Fortbildungen wesentlich. Die Evaluierung im Bereich der Fort- und Weiterbildung erfolgt auf der Grundlage des Vier-Ebenen-Evaluationsmodells von Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006). Dabei werden auf der Ebene 1 die unmittelbare Reaktion der Teilnehmenden, auf der Ebene 2 der Lernerfolg, auf der Ebene 3 die Verhaltensänderung und auf Ebene 4 die Auswirkungen auf unterschiedlichen Organisationsebenen erfasst.

#### Die 4 Stufen des Kirkpatrick-Modells



Abbildung 3 Die 4 Stufen des Kirkpatrick-Modells  
(eigene Darstellung in Anlehnung an Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006)

Für die Lehrer:innenfortbildung werden daher folgenden Fragestellungen immer wichtiger: Wovon ist es abhängig, dass Lehrer:innen im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen lernen, Kompetenzen erwerben und ihr unterrichtspraktisches Handeln so verändern, dass ihre Schüler:innen davon profitieren, und wie lassen sich diese Prozesse gezielt fördern und unterstützen.

### 3.2 Kriterien der Wirksamkeit von Lehrer:innenfortbildungsmaßnahmen

Nach Lipowsky (2010) kann die Wirksamkeit von Fortbildungsmaßnahmen auf folgenden vier unterschiedlichen Ebenen festgemacht werden:

- **Ebene 1: Die Reaktionen der teilnehmenden Lehrkräfte**  
Auf einer ersten Ebene lässt sich der Fortbildungserfolg an den unmittelbaren Reaktionen der Teilnehmer:innen festmachen.
- **Ebene 2: Das Lernen der Lehrer:innen**  
Auf einer zweiten Ebene lässt sich der Erfolg von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen am Lernzuwachs der Teilnehmer:innen festmachen.
- **Ebene 3: Veränderungen im unterrichtlichen Handeln der Lehrperson**  
Auf der dritten Ebene lässt sich der Erfolg von Lehrerfortbildungen an Veränderungen im unterrichtlichen Handeln der Fortbildungsteilnehmer:innen festmachen
- **Ebene 4: Die Entwicklung der Schüler:innen**  
Die am weitreichendsten Effekte von Lehrer:innenfortbildungen betreffen die Ebene der Schüler:innen, insbesondere deren Lernbedingungen und Lernprozesse sowie deren Lernergebnisse.

Aufgrund der methodischen Herausforderungen, die mit der Erfassung von Veränderungen im Lehrer:innenhandeln (Ebene 3) und deren Auswirkungen auf das Lernen der Schüler:innen (Ebene 4) verbunden sind, kann eine Evaluation von kurzfristigen Lehrer:innenfortbildungsmaßnahmen zumeist nur die Ebene 1 berücksichtigen. Teilnehmer:innen werden um Einschätzungen ihrer Zufriedenheit, der Veranstaltungsqualität, der Fähigkeiten der Referent:innen und der Relevanz der Fortbildungsinhalte befragt.

Als ein strategisches Ziel sollen bei langfristigen Maßnahmen (z.B. bei Modulreihen, Fortbildungen im Rahmen von Projekten) auch die Wirkungen auf der Ebene 2 erhoben werden. Ein weiteres Ziel ist es, mittels einer Evaluationsforschung pro Studienjahr auch die Effekte von Fortbildungsmaßnahmen auf das unterrichtspraktische Handeln der Lehrpersonen zu untersuchen.

### 3.3 Dimensionen der Fortbildungsevaluation

Aus den oben genannten Ausführungen wird ersichtlich, dass sich Evaluationsverfahren im Bereich der Lehrer:innenfortbildung den unterschiedlichen Fortbildungsformaten (z.B. kurzfristig/langfristig, schulintern/extern, ...) aber auch den unterschiedlichen Wirkungsebenen anzupassen haben. Bei der Entwicklung und Durchführung von Evaluationsverfahren sind unter Bedachtnahme der Standards von Evaluationen (siehe 1.5) folgende Dimensionen zu berücksichtigen.

<b>Evaluationsgegenstände</b>	Halbtagsseminare Ganztagsseminare Schulinterne Fortbildungen Mehrtägige Veranstaltungen Hochschullehrgänge Beratung von und in Bildungseinrichtungen andere Formate
<b>Evaluationskriterien</b>	siehe Abbildung 2 „Gute Lehre in der Hochschule“ z.B. Methodik/Didaktik <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organisation</li> <li>○ Rahmenbedingungen</li> <li>○ weitere Kategorien</li> </ul>
<b>Methoden</b>	Schriftliche Befragung Online-Befragung Beobachtung Kompetenzeinschätzung andere Methoden

<b>Zeitpunkt der Erhebung</b>	am Ende der Lehrveranstaltung vor der Lehrveranstaltung – nach der Lehrveranstaltung ein Jahr später
<b>Befragte Zielgruppen</b>	aktuelle Teilnehmer:innen ehemalige Teilnehmer:innen Referent:innen Schulleiter:innen Eltern weitere Stakeholder
<b>Entscheidungsfreiheit</b>	vorgegebene Evaluationsinstrumente eigene Verfahren Mischverfahren
<b>Anlass der Evaluation</b>	Sicherstellung der Qualität des Angebots Externer Auftrag
<b>Nutzung der Ergebnisse</b>	zur Verbesserung des Angebots zur Rechenschaftslegung weiterer Nutzen

Tabelle 1: Mögliche Dimensionen zur Festlegung eines Evaluationsverfahrens (in Anlehnung an Rolff & Kempfert, 2005)

### 3.4 Durchführung

Grundlegend erfolgt die Evaluierung der Fortbildungsveranstaltung an der PPH Burgenland in digitaler Form. Die Einladung erfolgt automatisiert über EvaSys mit einer Schnittstelle an die gemeldeten Teilnehmer:innen kurz vor dem letzten Termin der Abhaltung. Die zuständigen Sachbearbeiter:innen sind für die Durchführung verantwortlich. Die Ergebnisse werden von den zuständigen Sekretariaten an die Sachbearbeiter:innen weitergeleitet und an die Institutsleiter:innen übermittelt.

**[LINK zum Online-Evaluierungsfragebogen](#)** (nur für Lehrende der PPH Burgenland)

Die Evaluierung eines gesamten Hochschullehrgangs erfolgt ebenfalls in digitaler Form. Die HLG-Verantwortlichen sind für die Durchführung verantwortlich und leiten die Ergebnisse in aggregierter Form an die zuständigen Sachbearbeiter:innen bzw. die dafür zuständige Institutsleitung weiter.

**[LINK zum Online Evaluierungsfragebogen](#)** (nur für Lehrende der PPH Burgenland)

## 4. Evaluation der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung

Die Evaluation der Forschung zielt darauf ab, Forschungsprofile und -schwerpunkte herauszuarbeiten und das interne Forschungsumfeld zu bewerten, Forschungsleistung und Drittmittelinwerbung zu verbessern sowie forschungsfördernde Personalentwicklungsmaßnahmen zu setzen.

Der Schwerpunkt der internen Forschungsevaluation liegt auf der Sammlung, Bereitstellung und Aufarbeitung aller einschlägigen Daten und Materialien (Forschungsberichte, Publikationen, Drittmittel, Projekt- und Netzwerkaktivitäten, wissenschaftliche Veranstaltungen etc.).

## 5. Evaluation der Schulentwicklungsberatung

Die Evaluation der Schulentwicklungsberatung orientiert sich an den jeweiligen Beratungssettings. Eine Evaluierung zu Ende des Beratungsauftrages ist obligatorisch, Zwischenevaluationen können im Einzelfall notwendig sein, ebenso Befragungen, die den Prozessverlauf und die Nachhaltigkeit der Beratungstätigkeiten im Fokus haben.

## 6. Literaturverzeichnis

- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs: the four levels (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kromrey, H. (2006). Empirische Sozialforschung. Opladen: UTB. Verlag Leske + Budrich.
- Lipowsky, F. (2010). Empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfortbildung. In: Müller, F. H, Eichenberger, A., Lüders, M.& Mayr, J. (Hrsg.). Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung (S. 51-72). Münster: Waxmann.
- Posse, N., Aebischer W. & Brägger, G. (2017): Selbstevaluation mit IQES.  
[https://www.buqnrw.de/fileadmin/web/intern/Evaluation/Selbstevaluation\\_mit\\_IQES\\_aktualisiert.pdf](https://www.buqnrw.de/fileadmin/web/intern/Evaluation/Selbstevaluation_mit_IQES_aktualisiert.pdf)  
(Abruf 17.2.2020 MEZ 20:56)
- Reischmann, J. (2002): Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen. Augsburg: Verlag ZIEL.
- Rindermann, H. (2009). Lehrevaluation - Einführung und Überblick zu Forschung und Praxis der Lehrveranstaltungsevaluation an Hochschulen. Mit einem Beitrag zur Evaluation computerbasierten Unterrichts. Landau: Verl. Empirische Pädagogik.
- Rolff, H. G. & Kempfert, G. (2005). Handbuch. Qualität und Evaluation. Beltz: Weinheim und Basel.
- Rolff, H.G. (2020). Schulinterne Evaluation. <https://schule-in-der-digitalen-welt.de/evaluation/>  
(Abruf: 17.02.2020 MEZ 13:51)
- Sanders, J.R. (2000). Handbuch der Evaluationsstandards: Die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation". Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ulrich, I. (2016): Gute Lehre in der Hochschule. Wiesbaden: Springer.

## 7. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Mögliche Dimensionen zur Festlegung eines Evaluationsverfahrens (in Anlehnung an Rolff & Kempfert, 2005).....	9
Abbildung 1: Merkmale einer lernenden Organisation (vgl. Posse et. al., 2017, S. 5).....	4
Abbildung 2: Modell guter Hochschullehre – mögliche Lehrevaluationsebenen (vgl. Ulrich, 2016, S. 18) .....	6
Abbildung 3 Die 4 Stufen des Kirkpatrick-Modells (eigene Darstellung in Anlehnung an Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) .....	7