

T-Kit N° 10

Evaluation in der Jugendarbeit

Reflektieren – bewerten – lernen



YOUTH PARTNERSHIP
COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

Evaluation in der Jugendarbeit Reflektieren – bewerten – lernen

T-Kit Nr. 10

Herausgeberin dieser deutschsprachigen Ausgabe des T-Kit Nr. 10 ist
JUGEND für Europa – Deutsche Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION



JUGEND für Europa
Deutsche Agentur
für das EU-Programm
JUGEND IN AKTION

living europe

Godesberger Allee 142-148
D-53175 Bonn
www.webforum-jugend.de

Verantwortlich:
Hans-Georg Wicke

Die Übersetzung aus dem Englischen fertigte Katrin Alban an, katrinalban@intercultural-life.com

Die redaktionelle Betreuung dieser Ausgabe besorgte
Miguel Angel Garcia Lopez, Training for Action, Evaluator and Educational Consultant, www.trainingforaction.com

Die Anpassung an das vorhandene Layout wurde von Petra Grzonka (www.grz-design.de) vorgenommen.

Gefördert wurde diese Ausgabe von



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**



**GD Bildung und Kultur
Programm „Jugend in Aktion“**

1. Auflage, 2009

Soweit nicht anders angegeben liegen alle Rechte an dieser deutschsprachigen Ausgabe bei JUGEND für Europa – Deutsche Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION. Soweit im Einzelfall nicht anders geregelt und soweit nicht fremde Rechte betroffen sind, ist die Verbreitung der Broschüre als Ganzes oder in Teilen in elektronischer und gedruckter Form für den außerschulischen und schulischen Bildungsbereich unter der Voraussetzung erwünscht, dass die Quelle „JUGEND für Europa – Deutsche Agentur JUGEND IN AKTION“ genannt wird.

Ohne vorherige schriftliche Genehmigung von JUGEND für Europa ist eine kommerzielle Verbreitung der bereitgestellten Texte, Informationen und Bilder ausdrücklich untersagt.



T-Kit

Evaluation

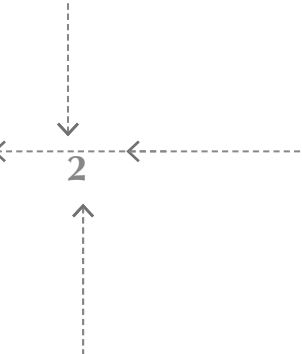
in der Jugendarbeit

Reflektieren – bewerten – lernen



“Gut abgeschmeckt?”





Willkommen zur T-Kit Reihe

Einige von Ihnen werden sich gefragt haben was sich hinter dem Begriff T-Kit verbirgt. Wir können Ihnen mindestens zwei Antworten auf diese Frage geben. Die erste ist ganz einfach, denn T-Kit ist die Abkürzung für den englischen Begriff „Training Kit“. Die zweite Antwort hat mehr mit dem Klang des Wortes zu tun. T-Kit klingt wie „Ticket“ und ein Ticket brauchen wir in der Regel, wenn wir verreisen. Spiffy, die kleine Figur auf der ersten Seite, hält ein Zugticket für eine Reise durch neue Ideen in der Hand. Wir betrachten dieses T-Kit als Werkzeug, das jeder von uns in seiner Arbeit einsetzen kann. Konkret möchten wir Jugendbetreuer/innen und Trainer/innen ansprechen und ihnen theoretische und praktische Instrumente für ihre Arbeit anbieten, die sie beim Training von Jugendlichen einsetzen können.

Die T-Kit Reihe ist das Ergebnis eines einjährigen gemeinsamen Projektes, an dem Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Berufen und Organisationen beteiligt waren. Trainer/innen in der Jugendarbeit, Jugendleiter/innen in NRO und FachautorInnen haben gemeinsam fundierte Publikationen erarbeitet, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sind und in denen die unterschiedlichen Ansätze in den europäischen Ländern zu den jeweiligen Themen berücksichtigt werden.

Die T-Kits sind im Rahmen des Partnerschaftsabkommens zum Training von Jugendbetreuer/innen aus einem gemeinsamen Programm der Europäischen Kommission und des Europarates entstanden. Die Partnerschaft zwischen den beiden Institutionen hat neben den T-Kits auch zu anderen Kooperationen geführt, unter anderem bei Trainingskursen, dem Magazin „Coyote“ und einer dynamischen Webseite.

Aktuelle Informationen über die Partnerschaft (Neuerscheinungen, Ankündigungen von Trainingskursen usw.) oder die elektronische Version der T-Kits erhalten Sie auf der Webseite der Partnerschaft: **www.training-youth.net** .



Verlag des Europarates – F-67075 Straßburg Cedex

ISBN 92-871-6023-2

© Europarat und Europäische Kommission, März 2006

Dieses Dokument gibt nicht unbedingt die offizielle Meinung der Europäischen Kommission oder des Europarates, deren Mitgliedstaaten oder der Organisationen, die mit diesen Institutionen kooperieren, wieder.

Der Nachdruck von Material aus dieser Publikation ist für nicht gewerbliche Bildungszwecke gestattet, sofern die Quelle angegeben wird.



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit



Beteiligte

Redaktions-Team

Autoren

Paul Kloosterman lebt als freiberuflicher Trainer und Berater niederländischer Herkunft in Italien. Er hat sich auf Trainings für Trainer, interkulturelles Lernen, die Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen und internationale Teamarbeit spezialisiert..

Kerstin Giebel arbeitet als "Kordinatorin für Qualitätsentwicklung in der Internationalen Jugendarbeit" bei der Nichtregierungsorganisation IJAB e.V. (Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland) in Deutschland. Ihre Aufgaben umfassen Beratung, Training und Veröffentlichungen zum Thema Qualitätsentwicklung für deutsche Organisationen und europäische Netzwerke. Sie ist ausgebildeter „European Excellence Assessor“ (EFQM - Europäischer Excellence Berater) und „Qualitätsmanager und Auditor – soziale Einrichtungen“.

Ozgehan Senyuva kommt aus der Türkei und ist seit 1994 in der Jugendarbeit aktiv. Seit 2005 ist er als Vizepräsident des „Youth Express Network“ (Jugend Express Netzwerk), einer internationalen Jugend-NRO, die sich auf Projekte gegen Ausgrenzung Jugendlicher spezialisiert, tätig. Er arbeitet als Trainer und Referent zu Europäischer Jugendpolitik, Interkulturellem Lernen, sozialer Ausgrenzung und Integration, Antirassismus und Fremdenfeindlichkeit. Zurzeit stellt er seine Doktorarbeit in Politikwissenschaften fertig. Er ist Mitglied des Trainerpools des Europäischen Jugendforums.

Spracheneditor

Yael Ohana arbeitet als freiberufliche Beraterin für Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und als Redakteurin im Jugend- und Entwicklungsbereich. Derzeit wohnt sie in Bratislava, Slowenien (www.franklyspeaking.org ; www.nonformality.org). Von 2000 bis 2005 war sie Beraterin in Bildungsfragen beim Europäischen Jugendzentrum des Europarates in Straßburg.

Chefredakteur

Miguel Ángel García López lebt als erfahrener freiberuflicher Trainer aus Spanien in Deutschland. Er arbeitet zudem als Referent im Bereich Europäischer Studien an der Universität Osnabrück, Deutschland. Neben seiner Trainer-Tätigkeit war er an verschiedenen Jugendprojekten als externer Evaluator beteiligt und schloss ein Aufbaustudium zu „Bildungsbezogener Evaluation“ an der Universität Deusto, Spanien, erfolgreich ab.

Danksagungen

Silvia Volpi für ihre wertvollen Beiträge zur Entwicklung dieses T-Kits.

Ian Redpath vom Britischen Rat für seine Unterstützung im Bereich Organisation und Verwaltung.



Europarat DG IV Generaldirektion Jugend und Sport

1, Quai Jacoutot
F-67075 Strasbourg Cedex
Tel: +33-3-90-21-50-57
Fax: +33-3-88-41-27-77
Web: <http://www.coe.int/t/dg4/youth>

Europäisches Jugendzentrum Straßburg

30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbourg, France
Tel: +33-3-88 41 23 00
Fax: +33-3-88 41 27 77

Europäisches Jugendzentrum Budapest

Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapest, Hungary
Tel: +36-1-212-4078
Fax: +36-1-212-4076

Europäische Kommission GD Bildung und Kultur Referat Jugendpolitik

Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels, Belgium
Tel: +32-2-299-1318
Fax: +32-2-299-4038
Web: http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm

Sekretariat der Partnerschaft

Hanjo Schild (Koordinator)
Marta Mędlin'ska (Assistent)
Dianna Osayande (Verwaltung)
Web: <http://youth-partnership-eu.coe.int>

T-Kit Koordinator/innen

Susie Green ist die SALTO YOUTH Koordinatorin und arbeitet für das „SALTO Resource Centre Network“. Evaluation ist eines der horizontalen Prioritäten des Netzwerkes. Sie war an der Herausgabe der SALTO CD-Rom zum Thema Evaluation für Jugendprojekte in 2004 beteiligt.

László Földi koordinierte den T-Kit Planungsprozess und stellte das Redaktionsteam zusammen, in Kooperation mit SALTO UK, für das Sekretariat der Partnerschaft. Zurzeit arbeitet er in der Ungarischen Nationalagentur des JUGEND Programms. Er ist auch als Trainer und Berater im Bereich der Jugendarbeit und Jugendpolitik tätig, mit speziellem Fokus auf Europäische Bürgerschaft und Menschenrechtsbildung.





Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Einleitung	9
Zum Kontext der Europapolitik	11
1. Zutaten der Bildungsevaluation	13
1.1 Was ist Bildungsevaluation?	13
1.2 Warum evaluieren?	15
1.3 Wozu evaluieren?	17
1.4 Was evaluieren?	19
1.5 Wer und für wen?	29
1.6 Wann evaluieren?	30
1.7 Arten der Evaluation	32
1.8 Bildungsevaluation in einem weiteren Kontext	35
1.9 Bildungsevaluation und Qualität in der Jugendarbeit	38
1.10 Entwickeln Sie Ihre eigene Evaluation!	47
2. "Töpfe, Pfannen und Gewürze"	
Praktizieren Sie Bildungsevaluation!	
Bildungsevaluation in der Praxis!	49
2.1 Wie wird Bildungsevaluation in ein Projekt eingebaut?	49
2.2 Ein Projekt innerhalb eines Projektes	51
2.3 Wie evaluieren? Evaluationsmethoden	57
Individuelle Methoden	57
Interaktive Methoden	62
Interaktive Gruppenmethoden	65
2.4 Feedback	75
2.5 Ein kritischer Blick auf Evaluationsmethoden	77
2.6 Informationen sammeln und ordnen	80
2.7 Evaluationskriterien aufstellen	81



2.8 Ergebnisse verbreiten	82
2.9 Evaluationserfahrungen	85
"Take5" – 40 Jugendliche evaluieren	85
EFD und Leonardo - multidimensionale Evaluation	88
Madzinga – Externe Evaluation	90
Evaluation in einem E-learning Pilotprojekt	92
Gesamtevaluation eines Pilotprojektes und Langzeit-Trainingskurses	94
Der "gute" Abschlussevaluationsfragebogen	96
2.10 Wir müssen unsere Mahlzeit erst noch kochen!	102
 3. Weitergehende Betrachtungen	 103
Evaluationsstandards	103
Eine Methode für die Entwicklung Ihres eigenen Evaluationsplanes	
– Die SALTO Checkliste	105
Bibliographie und Webographie	113





Vorwort

Evaluation ist nicht gerade ein Thema, das Menschen auf den ersten Blick begeistert. Oft stellen wir uns dabei Aufgaben vor wie „lange Berichte schreiben“, „die eigene Arbeit für andere zu rechtfertigen“, „das Nicht-Messbare zu messen“, „Formulare und Fragebögen auszufüllen“ etc.. Langweilig, ermüdend, schwierig... auf keinen Fall spannend.

In diesem T-Kit möchten wir Ihnen zeigen, dass Evaluation ergreifend, elektrifizierend, stimulierend, Spaßig, aufregend ... oder zumindest attraktiv und inspirierend genug sein kann, um es in die eigene Bildungsarbeit zu integrieren und so neue Lernprozesse anzustoßen. Dies nennen wir dann Bildungsevaluation.

Evaluation ist ganz selbstverständlich

Evaluation ist etwas, das für Menschen ganz selbstverständlich ist. Wir evaluieren fortwährend. Wir sammeln Informationen, wir bearbeiten sie, wir geben ihnen eine Bedeutung/einen Wert und wir handeln bzw. reagieren entsprechend. Wir tun es jeden Tag, wenn wir die Straße überqueren, wenn wir einkaufen, wenn wir sprechen, wenn wir arbeiten, wenn wir uns bewegen, wenn wir kochen, und das alles ohne Berichte und Fragebögen.

Sie werden sich vielleicht fragen, warum Sie einen T-Kit zum Thema Evaluation durchlesen sollten, wenn Sie doch bereits täglich evaluieren? Die Antwort ist ganz einfach: um es bewusst zu machen, explizit, reflektiert und organisiert, und um es mit anderen teilen zu können. Unsere „tägliche Evaluation“ machen wir alleine und auf unsere eigene Weise. Aber von dem Moment an, an dem wir mit anderen zusammen arbeiten, müssen wir uns darüber verständigen wie, wann und was wir evaluieren wollen.

Evaluation ist wie kochen!

Lassen Sie uns also mit dem kochen beginnen!



Stellen Sie sich vor, Freunde kommen zu Besuch und Sie möchten ihnen ein wirklich gutes Essen vorbereiten, um gemeinsam einen schönen Abend zu verbringen. Sie entscheiden, was sie ihnen servieren möchten: vier Gänge, anfangen mit einer leckeren Gemüsesuppe, dann Nudeln mit Gorgonzolasauce und weiter mit dem Hauptgericht Curryhuhn mit Reis und Möhrchen. Als Nachtisch möchten Sie ihre Gäste mit einem wunderbaren selbstgemachten Tiramisu überraschen. Dazu gibt es einen guten Rotwein. Früh am Morgen gehen Sie zum Markt und kaufen alle Zutaten ein. Zurück zuhause beginnen Sie gleich das Mahl vorzubereiten. Um es kurz zu machen:

Sie hatten einen wunderbaren Abend, nette Gespräche, eine schöne Stimmung und das Essen schmeckte Ihren Gästen wirklich gut

Dennoch, zurückblickend könnte man einiges verbessern. Nach den Nudeln waren die meisten Gäste schon satt und etwas schockiert als Sie ihnen das Curryhuhn servierten. Und dann wartete auch noch das Tiramisu auf sie. Vielleicht sind Nudeln und eine Suppe vor dem Hauptgericht ein bisschen zu viel? Außerdem stellte sich heraus, dass einer ihrer Freunde ein Vegetarier ist und zum Hauptgericht gab es für ihn nur Reis mit Möhren.



Wenn Sie also noch einmal Gäste zum Abendessen einladen, fragen Sie besser vorher nach speziellen Diäten oder Bedürfnissen. Eine andere Freundin trinkt keinen Alkohol und Sie konnten ihr nur Wasser anbieten. Beim nächsten Mal werden Sie an ein paar nicht-alkoholische Getränke denken, die sie ihren Gästen neben dem Wein anbieten können

Sie haben ihre eigene Evaluation gemacht und nächstes Mal wird ihr Abendessen sicherlich noch besser werden. Wahrscheinlich werden andere Probleme auftauchen, die Sie wiederum auswerten und bei einer weiteren Essenseinladung mit in Betracht ziehen werden. Sie haben diese "Evaluation" ohne Besprechungen gemacht, ohne Fragebögen und Sie schreiben keinen Bericht, Sie machen es einfach, ganz selbstverständlich.

Lassen Sie uns nun an eine andere Situation denken. Wir stellen uns vor, dass Sie und auch eine ihrer Freundinnen sehr gerne kochen. Sie kommen auf die Idee ein Restaurant zu eröffnen; nicht sofort, aber vielleicht in zwei Jahren. Bis dahin möchten Sie verschiedene Dinge ausprobieren. Zusammen mit ihrer Freundin entschließen Sie sich Abendessen für Gruppen von 6 bis 12 Personen zweimal pro Woche, mittwochs und sonntags, anzubieten.

Auf diese Weise können Sie mehr Übung beim Kochen gewinnen, sie erproben welche Mahlzeiten Sie anbieten könnten, finden heraus wie die Kooperation zwischen ihnen beiden funktioniert, testen, ob es eine Möglichkeit gibt genügend Geld für zwei Personen zu verdienen und vieles mehr. Es gibt einen schönen Raum im Haus Ihrer Freundin, der für Essenseinladungen perfekt zu sein scheint, und auch ihre Küche ist recht gut. Also, los geht's



Womit werden Sie nun die Arbeit beginnen? Mit der Planung der Evaluation! Das liegt daran, dass Sie Dinge ausprobieren und auch die Resultate dieser Experimente festhalten möchten.

Was wollen Sie evaluieren?

- die Qualität des Essens
- die Zufriedenheit der Kunden
- die Vielfalt der Mahlzeiten
- der Preis und die Kosten des angebotenen Services
- die Auswahl an Getränken
- die Atmosphäre während der Abende
- die Kooperation zwischen Ihnen und Ihrer Freundin
-

Und wie werten wir dies aus?

- Woher wissen wir, ob den Kunden das Essen schmeckt? Durch die Höhe des Trinkgeldes? Geben wir ihnen einen Fragebogen? Zählen wir, ob Gäste zurück kommen?
- Wann ist die Atmosphäre gut? Wenn die Gäste am Ende singen? Wenn sich alle vor Lachen auf dem Boden wälzen?
- Rechnen wir die Kosten und den Gewinn jeden Abend aus oder sollten wir eher einen langfristigen Ansatz wählen?

Diese Überlegungen führen wiederum zu anderen Fragen wie:

- Was verstehen wir beide unter Qualität in Bezug auf Nahrungsmittel? Wie bestimmen wir unseren Standard?
- Welche Stimmung möchten wir in unserem Restaurant verbreiten?
- Wenn wir über Kosten und Gewinn reden, was ist für uns ein zufriedenstellendes oder gutes Ergebnis?
- Woher wissen wir, ob die Leute ehrlich sind, wenn wir sie nach ihrer Zufriedenheit fragen?
- Welche Aspekte der Evaluationsergebnisse können wir nutzen, wenn wir bei einer Bank nach Finanzierungsmöglichkeiten für unser Restaurant fragen?
- Und vieles mehr...

Genau davon handelt dieser T-Kit: Evaluationen planen, entscheiden welche Ergebnisse wir erzielen möchten, erkunden wie wir damit Lernprozesse fördern können, den Zeitpunkt bestimmen, klären mit wem, wofür und für wen wir evaluieren...



Einleitung

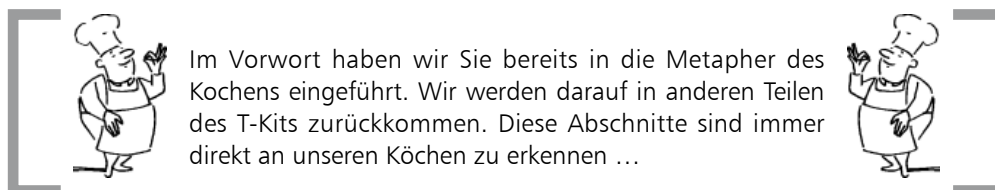
Zielgruppe, Ziele und Struktur des T-Kits

Mit diesem T-Kit möchten wir in erster Linie Jugendarbeiter/innen ansprechen, die direkt in Lernprozesse und Bildungsaktivitäten mit Jugendlichen eingebunden sind: Trainer/innen, Mentor/innen, Gruppenleiter/innen... Dennoch sollte diese Publikation auch für andere Akteure der Jugendarbeit von Interesse sein, z.B. für Organisator/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen und Verantwortliche der Jugendpolitik.

Das letztendliche Ziel dieses T-Kits ist es Jugendarbeiter/innen in Bezug auf die Theorie und Praxis der Bildungsevaluation weiterzubilden, um so Jugendprojekte in Europa zu unterstützen und dazu beizutragen ihre Qualität zu verbessern.

Um dies zu erreichen, werden wir in dem ersten Kapitel "Zutaten der Bildungsevaluation" (der theoretische Teil des T-Kits) grundlegende Ideen und Konzepte in Bezug auf Evaluation im Rahmen von Bildungsaktivitäten mit Jugendlichen erkunden.

Im zweiten Kapitel "Töpfe, Pfannen und Gewürze" (der praktische Teil) werden wir existierende Praktiken der Evaluation (Strategien, Methoden...) aufzeigen, entschlüsseln und kritisch hinterfragen. Anschließend werden wir Sie einladen ihre eigene Evaluationsstrategie, Methoden und Kriterien zu definieren, damit sie ihre Projekte verbessern können (in Bezug auf die Erreichung von Zielen, Produkte, Struktur und Prozess).



Im Vorwort haben wir Sie bereits in die Metapher des Kochens eingeführt. Wir werden darauf in anderen Teilen des T-Kits zurückkommen. Diese Abschnitte sind immer direkt an unseren Köchen zu erkennen ...

Dennoch ist dieses T-Kit kein Kochbuch. Evaluationsmethoden sind keine Rezepte, die Sie 1:1 auf Ihre Aktivitäten übertragen können. Dieses T-Kit ist vielmehr ein pädagogisches und methodisches Werkzeug, das Ihnen helfen kann Bildungsevaluation als einen ganz selbstverständlichen Teil ihrer Jugendarbeit zu entwickeln, sie zu integrieren und zu verbessern. Konkrete Erfahrungen und existierende Praktiken der Evaluation, wie sie in der Jugendarbeit in Europa entwickelt wurden, werden wir als Referenzen nutzen.

Fokusse des T-Kits: Bildungsaktivitäten und der Anwendungsbereich der Bildungsevaluation

Bildungsevaluation ist ein weites Feld mit vielen Implikationen. In diesem T-Kit werden wir mit einer ganzen Reihe von Implikationen zu tun haben, wollen aber auch Schwerpunkte setzen.

- Der erste Schwerpunkt liegt auf dem Bildungsaspekt. Dieses T-Kit handelt von Bildungsevaluation. Dies bedeutet, dass wir Evaluation als einen inhärenten Bestandteil von Bildungsprozessen in der Jugendarbeit betrachten und sie in den Dienst der Lernerfolge stellen.



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit

Es gibt andere Ansätze der Evaluation: als Teil eines Entscheidungsprozesses, von der Perspektive des Projektmanagements ausgehend, Input-Output orientierte Evaluation, etc. Unser Ansatz steht nicht unbedingt im Widerspruch oder im Gegensatz zu den genannten oder weiteren Ansätzen.

Er ist einfach anders. Wir beziehen uns an verschiedenen Stellen auf andere Evaluationsansätze. Dennoch liegt unser Fokus eindeutig auf (non-formaler) Bildung.

Mit diesem speziellen Schwerpunkt ergänzt und, in manchen Fällen, vervollständigt dieser T-Kit die bereits in der T-Kit Reihe dargestellten Ideen in Bezug auf Bildungsevaluation (zum Beispiel in den T-Kits Trainings-ABC, Projektmanagement, Organisationsmanagement und Europäische Bürgerschaft). In der gleichen Weise ergänzt das vorliegende Handbuch die von SALTO¹ herausgegebene CD-Rom zum Thema Evaluation, welche als eine Quelle in der Erarbeitung dieses T-Kits genutzt wurde.

- Der andere Schwerpunkt bezieht sich auf den Bereich der Jugendaktivitäten, auf den wir uns im praktischen Teil des T-Kits beziehen. Hier geht es um Bildungsaktivitäten, die Lernprozesse Jugendlicher anstreben, wie z.B. Jugendbegegnungen, Seminare, Trainings oder Freiwilligendienste. Innerhalb dieser Aktivitäten werden wir uns wiederum auf die Besonderheit und die Praxis von Jugendprojekten mit europäischer Dimension konzentrieren.

Auch dieser Fokus ist nicht exklusiv. An passender Stelle werden Sie Hinweise auf andere Aktivitäten und Dienstleistungen wie Informationsaktivitäten, Veröffentlichungen oder Kampagnen finden.



¹ SALTO-YOUTH.net ist ein Netzwerk mit 8 Service Zentren (Resource Centers), welche zu prioritären europäischen Themen im Jugendbereich arbeiten. Es stellt vielfältiges Material für die Jugendarbeit und den Bildungsbereich zur Verfügung und organisiert Aus- und Fortbildungen und Aktivitäten zur Partnergewinnung im Rahmen des JUGEND Programms der Europäischen Kommission und darüber hinaus, um Organisationen und Nationalagenturen zu unterstützen. Mehr unter: www.salto-youth.net. In 2004 hat SALTO eine CD-Rom zum Thema „Fortbildungen im Rahmen der Europäischen Jugendarbeit evaluieren“ herausgegeben. Theorie ist hier mit Beispielen erprobter Methoden aus weitreichenden Erfahrungen in der Evaluation von Fortbildungsaktivitäten verbunden. Die CD-Rom beinhaltet Dokumente zum herunterladen und anpassen und einige Empfehlungen zum Weiterlesen. Mehr unter: www.salto-youth.net/evaluationintro/



Zum Kontext der Europapolitik

Sowohl für den Europarat als auch für die Europäische Kommission spielt die Evaluation eine sehr wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Wirkung politischer Maßnahmen und Programme im Jugendbereich zu überprüfen, weitergehende Strategien zu planen und Prioritäten zu setzen.

In der letzten Dekade haben beide Institutionen einen Schwerpunkt gesetzt auf die Entwicklung bildungsbezogener Aktivitäten, welche die Evaluation und ihre methodische Herangehensweise als ein elementares Werkzeug für die Verbesserung und Weiterentwicklung der Qualität in der Jugendarbeit nutzen.

- Seit der Verabschiedung des *Weißbuches „Neuer Schwung für die Jugend Europas“*² fördert **die Europäische Kommission** in den Mitgliedsstaaten eine Jugendpolitik, die auf Evaluationsergebnissen gründet, und verpflichtet sich selbst dazu ihre Politikmaßnahmen auf der Grundlage von Konsultationsprozessen, die verschiedene Evaluationsmethoden einschließen, zu planen. Dies wird offene Methode der Koordinierung genannt. Der *europäische Pakt für die Jugend*³, welcher Jugendthemen in Kernbereichen der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung hervorhebt, fordert die Mitgliedstaaten dazu auf eine effektive Umsetzung und Folgemaßnahmen durch das Setzen messbarer Ziele und die Entwicklung eines strukturierten Dialogs zu sichern. Sowohl die Mitgliedstaaten als auch die Europäische Kommission werden dazu aufgefordert die Rahmenbedingungen für die europäische Kooperation im Jugendbereich in 2009 zu evaluieren.

Das *Programm Jugend in Aktion* für den Zeitraum 2007 – 2013 ist auf der Grundlage eines umfangreichen Evaluationsprozesses entwickelt worden: die Ergebnisse einer öffentlichen Konsultation, die Ergebnisse von nationalen und europäischen Zwischenevaluationen, welche durchgeführt wurden, um das JUGEND Programm 2000-2006⁴ auszuwerten. Sie führten zu einem Zwischenevaluationsbericht und einer Ex-ante Evaluation zukünftiger Instrumente. Die Zwischenauswertung des JUGEND Programms enthielt auch eine Reihe von Empfehlungen und Anforderungen für Vereinfachungen, welche von Interessensvertretern und Jugendlichen eingebracht wurden.

Im *JUGEND Programm* der Europäischen Kommission wird reflektive Evaluation als ein grundlegendes Kriterium für die Umsetzung qualitativer Jugendprojekte angesehen. Das Programm erwartet von den Jugendarbeitern und Jugendarbeiterinnen, Projektleitern und Projektleiterinnen, dass sie Evaluationstechniken nutzen, um sich zu vergewissern, dass ihre gesetzten Ziele realistisch und erreichbar und auf die Bedürfnisse der beteilig-

2 Das Weißbuch „Jugend“ wurde im November 2001 verabschiedet, nach einem eineinhalbjährigen Konsultationsprozess, an dem Jugendliche, Experten aus dem Jugendbereich, politische Entscheidungsträger und NGOs teilnahmen. Dieses Dokument enthält Vorschläge für Gemeinschaftsaktionen im Jugendbereich. Es präsentiert eine detaillierte und gut argumentierte politische Linie als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage. Das Weißbuch steht zur Verfügung unter: http://europa.eu.int/comm/youth/white-paper/index_en.html

3 Der europäische Pakt für die Jugend wurde im März 2005 vom Europäischen Rat als eines der Instrumente zur Erreichung der Leitlinien des Lissabon-Programms für Wachstum und Beschäftigung verabschiedet. Der Pakt konzentriert sich auf drei Bereiche: Beschäftigung, Integration und sozialer Aufstieg; allgemeine, berufliche Bildung und Mobilität; Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Der europäische Pakt für die Jugend steht zur Verfügung unter: http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf

4 Das JUGEND Programm ist das EU Programm für Mobilität und non-formales Lernen für Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren. Das Programm ist offen für Jugendliche in 31 europäischen Ländern. Das JUGEND Programm eröffnet jungen Menschen Möglichkeiten durch Gruppenaustausche und individuelle Freiwilligenprogramme sowie Unterstützungsaktivitäten. Weitere Informationen unter: http://europa.eu.int/comm/youth/index_en.html



ten Jugendlichen abgestimmt sind, ohne den Kontext der lokalen Gemeinschaft, in die das Projekt eingebettet ist, zu vernachlässigen.

Um die Anerkennung und Sichtbarkeit von Aktivitäten der Jugendarbeit, insbesondere im Rahmen des JUGEND Programms, zu fördern, ist die Europäische Kommission auf dem Wege einen Youthpass, als Mittel der Bewertung non-formaler Lernerfolge, zu etablieren.

- **Der Europarat** und sein **Direktorat „Jugend und Sport“** sind Pioniere in der Initiierung der Diskussion über auf Evaluationsergebnissen basierende Jugendpolitik und Qualität in der Jugendarbeit in Europa.

Die Europäischen Jugendminister der 46 Mitgliedstaaten des Europarats identifizierten 4 prioritäre Schlüsselthemen für den *Jugendbereich des Europarats für 2006-2008*⁵: Standards für Jugendpolitik entwickeln und verbreiten, die Anerkennung der Jugendarbeit und der durch non-formale Bildung erworbenen Kompetenzen stärken, Wissen über die Situation junger Menschen bereitstellen und die Qualität und Nachhaltigkeit der Aus- und Fortbildung und politischer Maßnahmen im Rahmen der europäischen Jugendarbeit unterstützen.

Entsprechend führt das Direktorat „Jugend und Sport“ ein Langzeitprojekt zur *Evaluation nationaler Jugendpolitikmaßnahmen* in einer Reihe von Mitgliedstaaten durch. Auf der Grundlage eines ausführlichen nationalen Evaluationsberichtes und Studienbesuchen in den betreffenden Ländern schreibt ein Expertenteam einen internationalen Evaluationsbericht („review“), welcher dem Jugendminister in einer öffentlichen Anhörung vorgelegt wird. Die Zusammenstellung von Indikatoren für Jugendpolitikmaßnahmen stellt den Mitgliedstaaten einen Referenzrahmen und Richtlinien zur Verfügung, um eine gründliche Evaluation ihrer Jugendpolitik, im Sinne von Folgerichtigkeit, Koordination zwischen relevanten Bereichen und praktischer Umsetzung, durchzuführen.

In Bezug auf Qualitätsstandards allgemeiner und beruflicher Bildungsaktivitäten hat das Direktorat „Jugend und Sport“ *Referenzkriterien* für alle diejenigen erarbeitet, die in diese Art von Aktivitäten eingebunden und von ihnen betroffen sind, inbegriffen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Trainer und Trainerinnen, Berater und Beraterinnen, Teilnehmende und Partnerorganisationen. Die Kriterien dienen als ein Orientierungswert für die Evaluation von Aktivitäten der allgemeinen und beruflichen Bildung und verstehen sich als Minimum-Standards. Ein sorgfältiger und offener Evaluationsprozess wird als eines der relevanten Qualitätskriterien definiert, um unter anderem die Sicherung der Ergebnisse, die Evaluation der Qualität der Lernprozesse und das Follow-up (die Nachsorge) sicherzustellen.

In demselben Rahmen fördert der Europarat die Anerkennung non-formaler Bildung und der Jugendarbeit, indem er in die Beschreibung von Qualitätskriterien für Jugendarbeit investiert. Das Direktorat „Jugend und Sport“ hat im April 2007, nach einem langen Entwicklungsprozess und einer öffentlichen Testphase, eine neue Qualitätsbewertungsmethode veröffentlicht: das *europäische Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen*⁶.

- Auch im **Partnerschaftsprogramm im Jugendbereich zwischen dem Europarat und der Europäischen Kommission**⁷ spielt Evaluation eine entscheidende Rolle, in all seinen Handlungsfeldern: Training, Forschung und EuroMed. Alle Aktivitäten werden mit der Unterstützung geeigneter Evaluationsansätze entwickelt. Der Trainingsbereich der Partnerschaft selbst wurde auch einer externen Evaluation unterzogen, um seine Relevanz, Wirkung, Effizienz und Effektivität zu messen. Als eines der Ergebnisse wurden die drei eigenständigen Säulen der Partnerschaft, die früher existierten, zu einem einzigen Partnerschaftsabkommen mit einer gemeinsamen Leitung zusammengefasst.

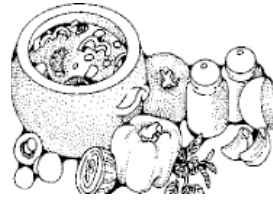


⁵ siehe: www.coe.int/t/e/cultural_co-operation/youth/2._Priorities/policy.asp

⁶ Das Europäische Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen können Sie einsehen unter: www.coe.int/youthportfolio

⁷ Weitere Informationen zum Partnerschaftsprogramm unter: www.youth-knowledge.net/INTEGRATION/Overall_portal/Intro/index.html

1. Zutaten der Bildungsevaluation



1.1 Was ist Bildungsevaluation? Definitionen

Einige mögliche Definitionen von Bildungsevaluation:

„Bildungsevaluation ist eine systematische Untersuchung, Beobachtung und Interpretation von Information.“⁸

„Bildungsevaluation ist eine Methode (Verfahrensweise), die man einsetzt, um nachzuweisen, ob Erwartungen und Ziele eines Bildungsprozesses mit der Realität übereinstimmen (Ergebnisse des Prozesses).“⁹

„Bildungsevaluation ist der Prozess, mit dem man Informationen gewinnt und diese nutzt, um zu Schlussfolgerungen zu kommen, welche wiederum dazu verwendet werden, Entscheidungen zu fällen.“

Ohne nur eine einzige Definition präsentieren oder alle existierenden zusammenfassen zu wollen, können wir zu dem Schluss kommen, dass verschiedene Prozesse von Bildungsevaluation einige gemeinsame Komponenten aufweisen. Die folgende Definition umfasst diese.

„Bildungsevaluation ist ein systematischer und fortlaufender Prozess, der folgendes beinhaltet:

- Suche und Sammlung von Informationen, von verschiedenen Quellen, über den Lernprozess, den Inhalt, die Methoden, den Kontext und die Ergebnisse einer Bildungsaktivität
- Die Organisation und Analyse der Informationen
- Die Festlegung bestimmter Kriterien (Evaluationskriterien)
- Die Einsicht und Bewertung des analysierten Materials (entsprechend der festgelegten Evaluationskriterien und in Bezug auf die Bildungsziele).
- Entwicklung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen, welche eine Neuorientierung und möglicherweise Verbesserung der Bildungsaktivität erlauben“¹⁰

Es ist wichtig Bildungsevaluation vom Prozess der Sammlung und Gewinnung bestimmter Arten von Information zu unterscheiden. Die Sammlung von Informationen ist etwas Punktueller und wird im Evaluationsprozess zu bestimmten Zeitpunkten eingesetzt. Bildungsevaluation ist hingegen ein fortlaufender Prozess, der eine Wertung einschließt (gut, schlecht, akzeptabel, ok, vorteilhaft, ungünstig, von hoher oder niedriger Qualität, etc.). Bildungsevaluation impliziert eine Messung, geht jedoch darüber hinaus: Sie liefert Erklärungen und Schlussfolgerungen.

⁸ Tenbrink, T. & Cooper, J.M. (2003). Educator's Guide. Seite 64

⁹ Nydia Elola, Lilia V. Toranzos 2000. Evaluación educativa: una aproximación conceptual. Seite 2

¹⁰ Giovanni Iafrancesco, 2001. Hacia el mejoramiento de los procesos evaluativos en relación con el aprendizaje. Seite 6



Bildungsevaluation sollte keine Rechtfertigung von Mängeln sein. Als Ergebnis der Evaluation können wir Gründe für Mängel finden, aber die Beteiligten sollten den Evaluationsprozess nicht mit einer defensiven Haltung angehen oder von vornherein nach „Entschuldigungen“ suchen

Bildungsevaluation sollte keine Strategie der Mittelgewinnung sein. Wie wir später sehen werden, ist eines von mehreren konkreten Zielen der Bildungsevaluation herauszufinden, ob die Bildungsaktivität die Erwartungen der Partner und Förderer erfüllt hat. Diese Institutionen nutzen Evaluation oft als ein Kontrollinstrument und manchmal auch als ein Kriterium für oder gegen die Förderung bestimmter Projekte oder Organisationen. Dies hat finanzielle Folgen für die Beteiligten. Der Ausgangspunkt, Charakter und hauptsächliches Ziel von Bildungsevaluation ist jedoch nicht die Mittelgewinnung. Wenn wir Evaluation „finanziell“ missbräuchlich verwenden und dabei an Ehrlichkeit und Transparenz einbüßen, werden wir im besten Falle kurzfristige finanzielle Vorteile erzielen. Die Erfahrung lehrt uns hingegen, dass dies nicht nur die Legitimität der Bildungsevaluation schwächt, sondern auch das Vertrauen zwischen Förderern und Geförderten verletzt.

In Bildungsevaluation sollte nicht zu politischer Machtausübung werden. An der Bildungsevaluation sind verschiedene Akteure mit unterschiedlichen Graden und Bereichen von Verantwortung beteiligt. Oft und selbstverständlicher Weise kommen sie zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen. Dies, zusammen mit der Tatsache, dass Schlussfolgerungen zu Veränderungen führen können, die verschiedene Akteure in mehr oder weniger positiver Weise betreffen können, könnte implizieren, dass Bildungsevaluation zu einer Art Machtspiel degeneriert, in dem verschiedene Akteure versuchen ihre Macht gegenüber anderen durchzusetzen und die Evaluation als ein Instrument der Zielerreichung zu nutzen. Es gibt keine Zauberformel, um dieser Versuchung zu widerstehen. Jedoch sollten Akteure, die verantwortungsvolle Positionen innehaben, besonders offen sein für Kritik und bereit Verantwortung zu übernehmen, auch wenn ihnen die Ergebnisse der Evaluation missfallen. Diese Haltung ist ein wichtiger Beitrag dazu, zu garantieren, dass die Ziele und der Sinn der Evaluation respektiert werden.

Bildungsevaluation sollte kein Akt der Öffentlichkeitsarbeit sein. Natürlich sollten die Ergebnisse der Bildungsevaluation und die erzielten Erfolge den betreffenden Zielgruppen, Organisationen und Institutionen bekannt gemacht werden. Dies sollte jedoch eine wesentliche Konsequenz des Prozesses sein und nicht ein Ziel der Evaluation an sich. Die Konzeption und Planung von Bildungsevaluation als einen Akt der Öffentlichkeitsarbeit wird den Prozess behindern und sich auf lange Sicht als kontraproduktiv in Bezug auf die Kooperation und Partnerschaft mit anderen erweisen.



1.2 Warum evaluieren?

Die Ziele und das Wesen der Bildungsevaluation

Lernen

Das erste und sehr grundlegende Ziel der Bildungsevaluation ist es zu lernen; ein Lernprozess aller Beteiligten, ihr Zugang zu zusätzlichem Wissen und zu einer neuen Bildungschance. Der Bildungszweck ist integraler Bestandteil der Bildungsevaluation, was diese von anderen Arten der Evaluation unterscheidet.

Im Laufe der Evaluation lernen die Beteiligten zu verstehen, zu bewerten und Schlussfolgerungen in Bezug auf ihre eigene Lernerfahrung zu ziehen. Durch Bildungsevaluation lernen wir von Erfahrung. Die Veränderungen und Aktionen, die aus der Bildungsevaluation hervorgehen, werden so zu kritischer Aktion und reflektiver Praxis.

Alle Beteiligten der Bildungsevaluation lernen ihr Wissen auszudrücken; kein Wissen über Themen, sondern über die Relevanz ihrer Lernerfahrung für ihr eigenes Leben. Eine bestimmte Bildungsaktivität könnte von verschiedenen Gesichtspunkten aus sehr gut erscheinen, aber tatsächlich losgelöst sein vom Leben der Teilnehmenden... Und anders herum. Die Relevanz und Beziehung zwischen Jugendarbeit und dem Leben der Jugendlichen ist vielleicht der Schlüssel und das wichtigste „Wissen“, an das wir in der Jugendarbeit denken können. Sehr oft wird dieses Wissen im Evaluationsprozess gewonnen.

Teilnehmende lernen auch während sie sich mit anderen austauschen und ihre eigenen Wertungen denen anderer gegenüberstellen. Während des Evaluationsprozesses werden verschiedene Interpretationen, Bedeutungen und Zusammenhänge betrachtet und diskutiert. Sehr oft fragen sich Beteiligte einer Bildungsevaluation: Was bedeutet es? Wie sollte ich dieses oder jenes Ergebnis interpretieren? Welches sind die Implikationen? Der Zweifel, hervorgerufen durch die Vielfalt an Antworten, die man auf diese Fragen bekommen kann, kann als ein Wert oder eine Kompetenz angesehen werden. Die verschiedenen Akteure benötigen eine gewisse „Ambiguitätstoleranz“, die Fähigkeit mit mehreren verschiedenen möglichen Ergebnissen, die nicht alle einfach zueinander oder zu den eigenen beruflichen oder organisationsbedingten Werten passen, zu leben, und sie sollten in der Lage sein zu akzeptieren, dass ihnen die Ergebnisse der Evaluation nicht gefallen können. Dort, wo diese Kompetenz vorhanden ist, kann Bildungsevaluation ein Motor für Neugier, eine Lernquelle und ein Impuls für weiterführendes Lernen sein. Wenn Evaluation und lernen gleichzeitig erfolgen, werden die Beteiligten etwas schaffen, wahrnehmen, sich etwas vorstellen, analysieren, kontrastieren, Antworten erarbeiten, Fragen formulieren, Zweifel äußern, neue Quellen suchen. In anderen Worten, sie werden wirklich auswerten.

Unserer Meinung nach und ohne andere Evaluationszwecke ignorieren oder ihre Bedeutung schmälern zu wollen, sollte die Bildungsevaluation an erster Stelle in den Dienst des Lernens gestellt werden.



Motivieren

Der Evaluationsprozess sollte zu Verbesserungen und Veränderungen führen. Veränderung, Verbesserung, Entwicklung und Weiterentwicklung sind Motivationsfaktoren für alle im Bildungsprozess beteiligten Akteure. Aus diesem Grund trägt eine konstruktive Bildungsevaluation dazu bei, Herausforderungen und Motivation in einem Projekt zu stärken.

Eine Evaluation, dessen Ergebnisse oder Prozess demotivieren, wird beschränkt und unvollständig, da sie die Partizipation aller Akteure nicht aufrechterhalten kann. Manche Teilnehmende haben vielleicht negative und entmutigende Vorstellungen von Evaluation. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass Evaluation in der formalen Bildung (oder genauer gesagt in der Bewertung von Studenten und Studentinnen sowie Schülern und Schülerinnen) manchmal als ein Mechanismus der Auswahl oder des Ausschlusses eingesetzt wird.

Ob wir das Ziel, beim evaluieren zu motivieren, erreichen, hängt nicht nur davon ab, ob wir „die Erfolge ebenso wie die Mängel anerkennen“. Es hängt auch entscheidend davon ab, mit welcher Haltung und in welcher Atmosphäre wir auswerten, und von der Vorstellung der Akteure darüber, was nach der Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse passieren wird.

Partizipieren

Bildungsevaluation ist eine Möglichkeit partizipative Werte zu fördern und Partizipation zu praktizieren. Alle Akteure, die in den Bildungsprozess eingebunden sind, sollten daher auch in seine Auswertung mit einbezogen werden. Diese partizipative Dimension geht über eine „demokratische Legitimierung“ von Veränderungen im Bildungsprozess hinaus. Sie hat auch eine Bildungsdimension. Es wäre nicht kohärent oder konsequent Partizipation in einer Bildungsaktivität fördern zu wollen und die Umsetzung dieses Zieles in einer nicht partizipativen Weise auszuwerten. Das Ziel der Förderung von Partizipation in der Evaluation hat methodische Konsequenzen: in der Bildungsevaluation sind partizipative Methoden sehr wichtig.

Verändern und verbessern

Wie wir in ihrer Definition gesehen haben, sind Veränderung und Verbesserung inhärente Bestandteile des Prozesses der Bildungsevaluation. Diese Idee der Veränderung wird gewöhnlich in einer operativen Weise verstanden: Veränderung von Instrumenten, Formaten, Methoden, Orten, Zielgruppen. Veränderung als eine Konsequenz der beschleunigten Veränderungen in unseren Gesellschaften und Veränderungen der Lebensrealität Jugendlicher.

In der Bildungsevaluation finden auch Veränderungen statt, auf einer persönlichen Ebene: Veränderung von Haltungen, Werten, der Art und Weise Dinge zu begreifen. Diese persönliche Dimension ist oft weniger sichtbar als die operative. Dennoch sind beide gleich bedeutend: Bildungsevaluation benötigt sowohl Offenheit, um unsere Art und Weise Dinge zu tun als auch unsere Denkweisen zu verändern.

Widerstände gegenüber Evaluation haben oft ihre Wurzeln in Widerständen gegenüber inneren und äußeren Veränderungen, die von einer Person oder einer Gruppe als Konsequenz der Ergebnisse eines Evaluationsprozesses gefordert werden können.





1.3 Wozu evaluieren?

Konkrete Ziele der Bildungsevaluation

Zusätzlich zu den oben genannten allgemeinen Zielen können wir einige konkrete Ziele oder Anwendungsmöglichkeiten von Bildungsevaluation bestimmen.

Die folgenden Ziele hängen mit der konkreten Durchführung und Praxis der Bildungsevaluation zusammen, mit der Verwendung ihrer Ergebnisse in verschiedenen Momenten des Prozesses. Die folgende Liste ist sicher nicht erschöpfend; Bildungsevaluation hat viel Potential und viele Anwendungsmöglichkeiten, unter anderem:

Besser planen

Bildungsevaluation kann nicht nur helfen zu verändern oder „verschiedene Dinge“ zu planen, sondern auch sie besser zu planen, negative Konsequenzen vorzubeugen, mögliche Mängel zu kompensieren...

Bilanz der Erfolge ziehen

Es ist wichtig Erfolge des Bildungsprozesses zu würdigen, zu benennen und sie wertzuschätzen, damit sie nicht verloren gehen oder nicht ausreichend genutzt werden.

Ergebnisse festigen

Die erkannten Ergebnisse können gefestigt werden, indem sie am Ende des Evaluationsprozesses explizit gemacht werden. Die Beschreibung, Verbreitung und weiterer Nutzen der Ergebnisse sind natürliche Follow-up Schritte der Bildungsevaluation.

Kontrollieren, ob wir die Interessen der Förderer berücksichtigen

Wenn Fördereinrichtungen ein bestimmtes Bildungsprojekt fördern, tun sie dies nach bestimmten Kriterien: die Art des Projektes, seine Ziele, seine Prioritäten. Normalerweise erwarten die Fördereinrichtungen, dass ihnen am Ende des Projektes ein beschreibender und bewertender Sachbericht vorgelegt wird. Dennoch sollten das Konzept der Bildungsevaluation und die Evaluationskriterien nicht auf die Erwartungen der Förderer beschränkt werden, aber es ist wichtig sie zu beachten und einzubeziehen. Normalerweise ist dies nicht schwierig; in den meisten Fällen wären ihre Fragen der Evaluation ein ganz selbstverständlicher Teil unserer eigenen Evaluation.



Kooperationen mit Partnern festigen

Wenn Partner an einem Bildungsprojekt beteiligt sind, werden sie in seine Evaluation mit einbezogen. Eine konstruktive und partizipative Evaluation wird auf ganz natürliche Weise die Kooperation festigen.

Aber selbst wenn ihre Partner nicht direkt beteiligt sind, können sie die Ergebnisse der Evaluation interessieren. Sie können mit ihnen neue Ideen für gemeinsame Projekte, andere Bereiche und Wege der Kooperation, neue Partnerschaften und Netzwerke finden und sich darüber austauschen



1.4 Was evaluieren?

Bereiche und „Modelle“ der Evaluation Eine kritische Betrachtung und ein Vorschlag

Neben der Frage „Warum evaluieren?“ ist „Was soll evaluiert werden?“ eine andere Schlüsselfrage, um die verschiedenen Optionen und Ansätze der Bildungsevaluation, die uns in der Jugendarbeit zur Verfügung stehen, zu verstehen.

In den folgenden Abschnitten werden wir kurz einige Modelle vorstellen, die eine bestimmte Struktur des Themas „Was evaluieren?“ anbieten.

Wir werden die vorgestellten Modelle kritisch betrachten, nicht einzeln, sondern indem wir über einige Ansätze der Evaluation, die in mehreren Modellen vorkommen, nachdenken. Aufbauend auf dieser Untersuchung werden wir einen Vorschlag machen: „Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung“.

Evaluationsbereiche und „Modelle“

Im T-Kit „Training ABC“ (Seite 77) werden vier verschiedene Modelle der Bildungsevaluation beschrieben. Wir können diesen ein weiteres, vom Bildungsministerium der USA befürwortetes Modell hinzufügen, wie im T-Kit zu Europäischer Bürgerschaft erwähnt (Seite 57).

Jedes dieser Modelle setzt seinen Schwerpunkt in unterschiedlichen Bereichen, wenn es zu der Frage kommt „Was sollen wir evaluieren?“. Die folgende Tabelle beschreibt alle diese Modelle und ihre zugehörigen Bereiche der Evaluation kurz.

Das Kirkpatrick Modell:

Vier Bereiche:

- Reaktion: persönliche Reflektion der Teilnehmenden, z.B. in Bezug auf Zufriedenheit, Auswirkung und Nutzen des Trainingsprogramms
- Lernen: Zuwachs an Wissen, Lernerfolge
- Verhalten: Verhaltensänderungen, Anwendung von Kompetenzen in konkreten Aktionen/ Situationen
- Ergebnisse: langfristig wirksamer Transfer, auch in Bezug auf die Organisationen und institutionelle Wirkungen

Ein Beispiel einer Bildungsevaluation, die diesem Modell folgt, wird in diesem T-Kit im Kapitel „Evaluationspraxis“ beschrieben. Siehe „Gesamt-Evaluation eines Pilotprojektes und Langzeit-Trainingskurses“ (Seiten 94-96) für weitergehende Informationen.



CIPP Modell:

Vier Bereiche:

- Kontext Evaluation – Ist die gewählte Zielsetzung passend für diese Aktivität?
- Input Evaluation – Ist das Programm gut geplant? Gibt es ausreichend Ressourcen, um die Aktivität umzusetzen?
- Prozessevaluation – Wie war der Verlauf der Aktivität? Welches Feedback wurde von den Teilnehmenden erhalten?
- Produkt- (Ergebnis-) Evaluation – Wurden die Ziele erreicht?

Das Brinkerhoff Modell:

Sechs Bereiche:

- Zielsetzung – Welchen Bedarf gibt es? Ist dies der wahre Bedarf?
- Programmkonzeption – Was benötigt man, um den Bedarf zu decken? Wird diese Konzeption den Bedarf decken?
- Programmumsetzung – Wie werten wir das durchgeführte Programm aus?
- Direkte Ergebnisse – Haben die Teilnehmenden gelernt? Was haben sie gelernt?
- Mittelfristige oder angewandte Ergebnisse – Wenden die Teilnehmenden ihre Lernerfahrungen an?
- Wirkungen und Wert – Kann man eine wertvolle Veränderung in Bezug auf die Organisationen der Teilnehmenden und ihre persönliche Entwicklung feststellen?

Systemischer Ansatz (Bushnell):

Vier Bereiche:

- Input – Was wird in die Trainingsmaßnahme hinein gegeben? (Eignung der Teilnehmenden, Kompetenzen der Trainer und Trainerinnen, Ressourcen etc.)
- Prozess – Wie angemessen sind die Planung, das Konzept, die Entwicklung und Umsetzung der Aktivität?
- Output / Ergebnisse – Wie sind die Reaktionen der Teilnehmenden? Haben sie an Wissen oder Fähigkeiten gewonnen? Haben sie ihr eigenes Verhalten reflektiert? Haben sich ihre Haltungen verändert?
- Wirkung – Welches sind die Effekte in Bezug auf die Organisationen der Teilnehmenden?¹¹

Bildungsministerium der USA:

Drei Bereiche:

- Ergebnisse – Die direkten Konsequenzen einer Bildungsaktivität für die Teilnehmenden.
- Wirkung – Langzeitwirkung eines Programms sowie nicht vorausgesehene Effekte.
- Prozess – Zielt auf Prozesse, Methoden und ihre Umsetzung.¹²



¹¹ "T-Kit No. 6 – Trainings-ABC", Europarat und Europäische Kommission (Oktober 2002), Seite 77. Originalquellen J.J. Jackson, Training and Evaluation und R.L. Simone und D.M. Harris, Human Resource Development.

¹² T-Kit No. 7 - Baustelle Europa. T-Kit zu Europäischer Bürgerschaft und Jugend", Europarat und Europäische Kommission (Mai 2003) – Seite 57

Ein kritischer Blick auf Evaluationsfelder und Modelle

Wie wir gesehen haben setzt jedes dieser Modelle seinen Schwerpunkt auf verschiedene Evaluationsfelder. Anstatt im Detail die Potentiale und Grenzen jedes einzelnen Modells zu analysieren, möchten wir die verschiedenen Schwerpunktsetzungen, die bei einer Evaluation möglich sind, auf horizontale Weise kritisch reflektieren: Evaluation in Bezug auf Ziele, Kompetenzen, Erfolge.

Diese horizontale Perspektive wird uns Elemente liefern, um die vorher beschriebenen oder andere Modelle kritisch zu beleuchten und zu verstehen, und (was noch wichtiger ist) sie wird uns Anregungen liefern für die Entwicklung unseres eigenen Ansatzes der Bildungsevaluation.

Zielevaluation

Dies ist die erste und die selbstverständlichste Orientierung einer Bildungsevaluation; ein Projekt in Bezug auf seine Ziele zu evaluieren. Der Sinn und Zweck der Ziele in einem Projekt ist es den Bildungsprozess zu leiten und eine Orientierung für seine Evaluation zu geben.

Die Ziele sollten klar, relevant, nach Prioritäten geordnet und an die Bedürfnisse und das Profil der Teilnehmenden angepasst sein. Sie sollten außerdem in einem bestimmten Zeitrahmen für ihre Realisierung organisiert sein. Die Zielevaluation ist damit verbunden „auf dem richtigen Weg zu bleiben“ und den evaluierten Bildungsprozess zu re-orientieren, falls er nicht in die richtige Richtung läuft.

Die Vor- und Nachteile dieser Art der Evaluation sind:

Vorteile	Nachteile
• Es gibt eine klare Richtung im Evaluationsprozess: auf die Zielerreichung zu achten. • Die Ziele einer Bildungsaktivität sind der gemeinsame Bezugsrahmen für die verschiedenen Elemente und Akteure. Aus diesem Grunde erleichtert die Zielevaluation die Interaktion zwischen ihnen.	• Eine Evaluation, die ausschließlich auf die gesetzten Ziele ausgerichtet ist, kann alleine die Erreichung der gewünschten Lernziele nicht garantieren. • Es besteht das Risiko, dem Prozess und anderen Aspekten der Aktivität wenig Aufmerksamkeit zu schenken. • Nur an einer Zielevaluation festzuhalten beschränkt die Kreativität und Originalität des evaluierten Bildungsprozesses und reflektiert nicht die Mannigfaltigkeit oder Multidimensionalität relevanter Informationen, die bei einer Bildungsaktivität eine Rolle spielen.

„Woolf“ Woolf (1999) erklärt, dass Evaluation nur effektiv sein kann, wenn SMARTe Ziele für ein Projekt gesetzt werden. SMARTe Ziele sind Spezifisch, Messbar, Erreichbar („Achievable“), Realistisch und in einem Zeitrahmen („Timescale“) erreichbar. Dieser Ansatz kann aufgrund seiner Klarheit und Einfachheit sehr ansprechend sein, und tatsächlich hat eine Evaluation in Bezug auf SMARTe Ziele seinen Platz und seinen Wert. Dennoch denken wir, dass ein Evaluationsprozess, der sich einzig und allein auf messbare Ziele stützt, der Fülle der Ergebnisse und der pädagogischen Langzeitwirkungen nicht immer gerecht werden kann. Ist „SMART“ also wirklich so „smart“ (schlau)?¹³

13 „T-Kit No. 7 - Baustelle Europa. T-Kit zu Europäischer Bürgerschaft und Jugend“, Europarat und Europäische Kommission (Mai 2003) – Seite 57



Kompetenzevaluation

Dieser Ansatz evaluiert die während der Bildungsaktivitäten gewonnenen oder entwickelten Kompetenzen (Wissen, Kenntnisse, Haltungen, Fähigkeiten und Werte).

In der non-formalen Bildung werden Kompetenzen verstanden als „wissen wie man sich in einem bestimmten Kontext verhält“. Folglich analysiert die Kompetenzevaluation die Angemessenheit, die Relevanz und den Wert des Bildungsprozesses innerhalb seines sozialen Kontextes. Diese Art der Evaluation versucht auf die Frage antworten: „Welchen Wert hat diese Bildungsaktivität schlussendlich in unserem sozialen Kontext?“ Kompetenzevaluation könnte zum Beispiel den Wert einer Aktivität betrachten, in dem Teilnehmende ihre interkulturellen Kompetenzen im Kontext unserer multikulturellen Gesellschaften entwickeln.

Die Vor- und Nachteile dieser Art der Evaluation sind:

Vorteile	Nachteile
- Die Kompetenzevaluation verdeutlicht die Verbindung zwischen non-formaler Bildung und ihrem sozialen Kontext. Diese Beziehung / Interaktion kann eine starke Lernquelle für die Teilnehmenden sein. - Die Kombination von individualisierter qualitativer und quantitativer Information, die in dieser Art von Evaluation gewonnen werden kann, kann sehr nützlich sein, um die persönliche Entwicklung von Teilnehmenden zu unterstützen. - Die Interpretationen, Argumente und Vorschläge, die während dieser Art von Evaluation untersucht werden, können zu einem Katalysator für die weitere Entwicklung von Kompetenzen der Teilnehmenden werden.	- Es ist nicht immer so eindeutig Kompetenzen in der non-formalen Bildung zu evaluieren und ihren Wert auf einen größeren Kontext zu beziehen. <i>Zum Beispiel: ein bestimmter Teilnehmer/ eine bestimmte Teilnehmerin entwickelt in einer Bildungsaktivität die Kompetenz der Teamarbeit. Obwohl Teamarbeit eine sehr wichtige Kompetenz in einem größeren sozialen Kontext ist, ist es schwer festzustellen, bis zu welchem Grad er oder sie in der Lage sein wird sie außerhalb der Bildungsaktivität anzuwenden.</i> - Das Konzept der Kompetenz ist mit einer sehr großen Zahl an Kategorien und Indikatoren verbunden, was die Organisation und Umsetzung der Evaluation erschweren kann. <i>Z.B. ist die Kompetenz der Teamarbeit verbunden mit: Kommunikation, Planung, Management, Verhandlung, Mediation, unter anderem.</i> - Wenn der Kontext (besonders der finanzielle) einen zu großen Einfluss auf die Bestimmung und Definition der Kompetenzen hat, die in einer Bildungsaktivität entwickelt werden sollen, besteht die Gefahr der Unterordnung der non-formalen Bildung unter die Bedürfnisse des Marktes. <i>In den letzten Jahren wurde in der Evaluation im Bereich der non-formalen Bildung ein deutlicher Fokus auf die Frage gelegt, wie die Arbeitsmarktfähigkeit¹⁴ der Teilnehmenden durch non-formale Bildung gestärkt werden kann.</i>



¹⁴ Arbeitsmarktfähigkeit kann man definieren als die Fähigkeit sich ausreichend im Arbeitsmarkt bewegen zu können, um durch dauerhafte Beschäftigung Leistungsvermögen umzusetzen.“ Quelle: Die Wiki Enzyklopädie <http://en.wikipedia.org/wiki/Employability>

Das Konzept der Erfolge ist als solches unvollständig. Erfolge in Bezug auf was? In der Bildungsevaluation steht der Begriff der Erfolge in Zusammenhang mit der „Erreichung von Zielen“ oder der „Gewinnung eines gewissen Grades an Kompetenzen“. Daher ist es wohl zu entschuldigen, wenn man denkt, dass die Erfolgsevaluation einfach eine andere Art der Zielevaluation oder der Evaluation der Kompetenzen ist, die in einer bestimmten Aktivität entwickelt wurden. Aber die Erfolgsevaluation wirft einige neue Perspektiven auf, über die es sich lohnt nachzudenken.

Mit dem Begriff der Erfolge ist das Konzept der Indikatoren verbunden.

„Ein Indikator ist ein Signal, Anhaltspunkt, Kennzeichen, Messwert wahrnehmbarer Information, der uns, nachdem er mit den Erwartungen verglichen und interpretiert wurde, einen Hinweis gibt auf den Grad der Entwicklung eines bestimmten Aspektes des Evaluationsprozesses.“¹⁵

Wenn z.B. eines der Ziele einer Aktivität ist Partizipation zu fördern, könnte ein Indikator für die Erreichung dieses Zieles die Anzahl der Personen sein, die in einer Plenumsitzung das Wort ergreifen, um ihre Meinung zu sagen. Wenn ein anderes Ziel ist Teamarbeit zu fördern, könnte ein Indikator für die Erreichung dieses Zieles die Anzahl und Zusammensetzung der Teams sein, die freiwillig von den Teilnehmenden gebildet wurden. Wenn ein anderes Ziel ist, Kooperation unter den Teilnehmenden zu fördern, könnte ein Indikator die Anzahl und Charakteristika gemeinsamer Initiativen und Projekte sein.

Die Vor- und Nachteile dieser Art der Evaluation sind:

Vorteile	Nachteile
- Erfolge und Indikatoren für Erfolge sind konkreter im Vergleich zur Ambiguität der Evaluation in Bezug auf Ziele und Kompetenzen auf allgemeinere Weise. - Die Erfolgsevaluation und die Nutzung von Indikatoren können zu weiterführenden Fragen und Diskussionen führen. <i>Wenn mitten in einer Aktivität der Trainer sagt „Hey, bis jetzt hat nur ein Viertel aller Leute das Wort ergriffen.“, dann könnten Teilnehmende anfangen zu reflektieren warum, oder sogar zu diskutieren, ob die Wortergreifung in einer Plenumsitzung ein Indikator für Partizipation ist.</i> - Manche Indikatoren sollten für verschiedene Bildungsaktivitäten gleich bleiben, um so Vergleichbarkeit zwischen Evaluationsergebnissen herzustellen.	- Es gibt wenig konzeptuelle Klarheit in Bezug auf den Begriff des Erfolges. Erfolg in Bezug auf was? Wofür? Unter welchen Umständen? Erfolge stehen immer in Zusammenhang zu anderen Aspekten der Evaluation. - Eine enge und begrenzte Verwendung von Indikatoren kann kontraproduktiv und verwirrend sein. <i>Wenn der einzige Indikator für die Erreichung von Partizipation das Sprechen im Plenum ist, dann könnte der Begriff der Partizipation gleichgesetzt werden mit der Tatsache im Plenum zu sprechen. (Z.B. Partizipation = im Plenum sprechen).</i> - Wenn der erwartete Grad der Erfolge und/oder die Indikatoren von einer externen Person oder Institution gesetzt werden, können diese zu instrumentellen Zielen der Aktivität werden. <i>Wenn die Trainer und Trainerinnen wissen, dass die Förderinstitution, der Organisator oder der externe Evaluator/ die externe Evaluatorin darauf achten werden, wie viele Personen im Plenum sprechen, dann könnte das Sprechen im Plenum (und nicht die Partizipation) zu einem instrumentellen und irreführenden Ziel der Aktivität werden.</i>

15 La Evaluación como Experiencia, Cerda, G.Hugo. Coop. Editorial Magisterio, Bogotá, 2000.



Leistungsevaluation

Das Konzept der Leistung können wir üblicherweise im privaten Sektor antreffen. Es ist oft verbunden mit der Bewertung von Personal und wird oft als ein Kriterium in der Personalauswahl verwendet.

Die Leistungsevaluation setzt ihren Schwerpunkt auf die Beurteilung, wie sich Personen beruflich verhalten, unter Beachtung ihres Potentials zur Weiterentwicklung. Die Leistungsevaluation eines Jugendleiters/ einer Jugendleiterin würde analysieren, wie er/sie eine Aktivität organisiert, mit Teilnehmenden interagiert, Gruppendiskussionen führt oder Übungen anleitet.

In der non-formalen Bildung kommt die Leistungsevaluation vor allem im Kontext der "Trainings für Trainer" oder in den Langzeitkursen vor, in denen von den Teilnehmenden erwartet wird, dass sie als ein Teil der Lernerfahrung selbstständig Workshops oder Projekte durchführen. Die Leistungsevaluation ist stark verbunden mit der Weiterbildung und dem Bedarf von erfahrenen Akteuren der non-formalen Bildung im Rahmen des lebenslangen Lernens.

Die Vor- und Nachteile dieser Art von Evaluation sind:

Vorteile	Nachteile
• Diese Art der Evaluation ist gut, um das Potential der Akteure der non-formalen Bildung zu bewerten und es für eine größere Zielgruppe zu nutzen (andere Teilnehmende, Kollegen). • Diese Art der Evaluation kann sehr hilfreich sein, um Weiterbildungsstrategien zu entwickeln. • Sie kann genutzt werden, um die Anerkennung individueller Professionalisierung und non-formaler Bildung im Allgemeinen, in anderen Kontexten, zu fördern.	• Diese Art der Evaluation ist nur für eine begrenzte Gruppe von Akteuren mit einem bestimmten Grad an Erfahrung in der non-formalen Bildung relevant. • Die Leistungsevaluation bedeutet auch eine große Anzahl an Variablen steuern zu müssen; Personen, die in verschiedenen Verhältnissen arbeiten, verschiedene Dinge tun, in verschiedenen Kontexten. Diese personalisierte Evaluation benötigt Zeit, spezialisiertes Personal und viele Ressourcen, um zu stimmigen Ergebnissen zu kommen. • Wenn die Umgebung der Evaluation nicht sicher oder professionell genug ist, kann dies einen Mangel an Transparenz hervorrufen und Misstrauen zwischen denjenigen, die die Evaluation leiten und denjenigen, dessen Leistung evaluiert wird. • In dieser Art der Evaluation können persönliche Stile und Präferenzen eine wichtige Rolle spielen. Wenn die Evaluation nicht mit einer nötigen Distanz zu sozialen Rollen durchgeführt wird, besteht das Risiko, dass sie unter Subjektivität leidet.

Eine gute Illustration dieser Vorteile, Nachteile, Potentiale und Grenzen ist eine Art von Evaluation, die oft in Trainings für Trainer in der non-formalen Bildung und Jugendarbeit angewandt wird. Dies findet häufig in der Form statt, dass Teilnehmende als Trainer/innen¹⁶ in Teams einen Workshop planen und durchführen sollen. Anschließend evaluieren die „Teilnehmenden als Trainer/innen“ und das Trainer/innen-Team den ganzen Prozess. Die Evaluation beinhaltet eine kritische Analyse ihrer Leistung als Trainer/innen in der Vorbereitung und Durchführung des Workshops. Diese Leistungsevaluation führt zu einer Reflexion der Kompetenzen, die man als Trainer / Trainerin benötigt und der Möglichkeiten diese zu verbessern.



¹⁶ „Teilnehmende als Trainer/innen“ bezieht sich auf die Doppelrolle von Teilnehmenden in Trainings für Trainer. Sie sind Trainer/innen und in demselben Kursrahmen gleichzeitig Teilnehmende.

Prozessevaluation

Historisch ist sie als eine kritische Alternative aus der Evaluation nach Zielen und Erfolgen hervorgegangen. Die Prozessevaluation versucht ihre Beschränkungen zu überwinden und basiert auf einer qualitativen Evaluation.²⁰

Allgemein gesagt sind die Bedürfnisse der verschiedenen Akteure Ausgangspunkt der Prozessevaluation. Von diesen Bedürfnissen ausgehend werden erwartete Erfolge formuliert. Die Ziele werden bestimmt, um den Bildungsprozess von den Bedürfnissen zu den erwarteten Erfolgen zu leiten. In diesem Falle sind die Resultate die Summe der meisten Elemente eines Bildungsprozesses.

Die Prozessevaluation bedeutet nicht nur zu überprüfen "wie die Dinge laufen". Diese Vereinfachung ist sehr verbreitet und manchmal eine beabsichtigte Vereinfachung. Prozessevaluation analysiert das Verhältnis zwischen den Bedürfnissen der Teilnehmenden, erwarteten Erfolgen, den Zielen und den Ergebnissen eines Jugendprojektes. Prozessevaluation würde zum Beispiel bedeuten, das Verhältnis, die Beziehung, den Zusammenhang und die Übereinstimmung zwischen folgenden Faktoren zu analysieren:

- Der Bedarf nach Freizeitaktivitäten
- Der erwartete Erfolg der Gründung eines kulturellen Vereins
- Das Ziel Kooperation und Partizipation in der Freizeit zu fördern
- Das Ergebnis von Sportwettkämpfen und einem kleinen Computerzentrum

Die Vor- und Nachteile dieser Art von Evaluation sind:

Vorteile	Nachteile
• Die Prozessevaluation hat einen besonderen pädagogischen Wert, weil sie nicht nur verschiedene Phasen einer Bildungsaktivität untersucht, sondern durch alle Phasen geht. • Da der Ausgangspunkt dieser Art von Evaluation die Bedürfnisse der verschiedenen Akteure sind, deckt sie besonders gut die Funktionen der Diagnose, der Orientierung und der Motivation ab. • Sie kann Teilnehmenden, Trainern und Trainerinnen und Organisatoren helfen ihre eigenen Herausforderungen zu klären, und die wichtigsten Hindernisse im Bildungsprozess kennen zu lernen. Daher hilft sie, einen beständigeren und stimmigen Bildungsprozess zu gestalten.	• Es gibt wenig Einvernehmen und konzeptuelle Klarheit in Bezug auf den Begriff "Prozess". • Es ist schwierig die Komplexität und Dynamik eines Bildungsprozesses zu fassen. • Tatsächlich ist es aufgrund der Komplexität schwierig die Theorie mit der Praxis dieser Art von Evaluation in Einklang zu bringen. • Da es sich um eine hauptsächlich qualitative Evaluation handelt, gibt es ein größeres Risiko in der Evaluation zu unvollständig zu werden.



²⁰ „Qualitative Evaluation untersucht „Qualitäten“: Charakteristika der Bildungserfahrung. Sie untersucht auch ihre Bedeutung für verschiedene Akteure. Sie wirft Fragen auf wie „wie?“ oder „warum?“, statt „wie viele“ oder „wie viel“? Quantitative Evaluation zielt darauf zu messen und zu zählen. Sie konzentriert sich auf die „Quantität“ der Bildungserfahrung mit Fragen wie „wie viele?“, „wie viel?“, „wie oft?“... Vollständigere Definitionen der qualitativen und quantitativen Evaluation können Sie im Abschnitt „Arten der Evaluation“ auf den Seiten 34-36 finden.

Die Schwierigkeit der Prozessevaluation ist in Trainingskursen sehr gut wahrnehmbar. Die folgenden Fragen treten häufig auf:

- Wie können zu Beginn des Kurses die verschiedenen Bedürfnisse der Teilnehmenden sinnvoll mit den Zielen des Kurses und mit dem Programm verbunden werden?
- Wie können in der Mitte des Kurses die Bedürfnisse unter Berücksichtigung der Ziele und der Entwicklung der Gruppe überprüft werden?
- Wie kann man am Ende des Kurses auf die Bedürfnisse zurückkommen, um den Grad ihrer Erfüllung zu betrachten?

Leider wird die Prozessevaluation in vielen Fällen darauf reduziert, manche der oben genannten Elemente hier und dort aufzugreifen, ohne die volle Komplexität der verschiedenen Prozesse, die Teilnehmende während eines Kurses erleben, zu erfassen.

Unser Vorschlag: Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung

Angesichts der Komplexität des Bildungsprozesses ist die erste und spontanste Antwort auf die Frage "Was sollen wir evaluieren?" ALLES. In dieser Hinsicht versteht das Redaktions-Team dieses T-Kits die Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung. Dies ist unser Vorschlag und unsere Einladung.

Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung:

- ist charakterisiert durch ihre globale Vision, ihre Vollständigkeit und durch die Verbindung verschiedener Ansätze und Methoden, Theorie und Praxis.
- kombiniert qualitative und quantitative Evaluationsansätze.
- betrachtet den gesamten Bildungsprozess (vollständig und von verschiedenen Gesichtspunkten ausgehend)
- priorisiert die wertvollste Information, ohne „alles tun“ zu wollen

Der methodische Vorschlag dieses Ansatzes der Bildungsevaluation ist die Kombination verschiedener Räume, Akteure, Zeiten, Methoden, Quellen und Techniken der Evaluation.

Auf diese Art ergänzen sich die konzeptuellen (auf lernen, motivieren etc. bezogenen) und die instrumentellen (auf urteilen, ändern, entscheiden etc. bezogenen) Visionen von Evaluation eher als im Widerspruch zu stehen.

Die ethische und pädagogische Basis dieser Art von Evaluation ist:

- eine dialektische ²¹ Einheit

Wir sprechen von einer **dialektischen Einheit**, wenn eine Idee, eine Schlussfolgerung, eine Erklärung oder eine These und ihr Gegenüber sich nicht ausschließen: beides sind Teile eines Ganzen. Dies kommt häufig vor. Zum Beispiel war für einige Teilnehmende eine Einheit zu lang und für andere zu kurz. Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung würde nicht versuchen zu entscheiden, wer richtig oder wer falsch liegt, sondern versuchen zu verstehen.

- Einheit in Vielfalt

Das **Vorhandensein von Vielfalt** in Bildungsaktivitäten ist eine Tatsache. Sehr oft ist sie eines der wichtigsten Lernquellen für die Gruppe. Um sie zu analysieren, legt die Evaluation den Schwerpunkt darauf Hintergründe, Meinungen, Erfahrungen, Schlussfolgerungen, Kontexte, Inhalte, organisatorische Rahmenbedingungen und Methoden zu trennen und aufzuschlüsseln. Dennoch, und notwendigerweise, sollte diese Vielfalt respektiert und in allen Aspekten des Bildungsprozesses beachtet werden. Dies widerspricht nicht der Idee sie alle als Teil eines Ganzen oder einer Einheit, als Teil des Bildungsprozesses selbst, zu betrachten.

21 Grob definiert ist Dialektik ein Austausch von Vorschlägen (These) und Gegenvorschlägen (Antithese), welcher in einer Synthese der sich gegenüberstehenden Aussagen mündet, oder zumindest in einer qualitativen Transformation in Richtung auf einen Dialog. Quelle: Wikipedia 2006. <http://en.wikipedia.org>



Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung zielt nicht nur darauf die Vielfalt zu untersuchen und verschiedene Dimensionen des Bildungsprozesses abzudecken, sie versucht die Verbindungen, gegenseitige Einflüsse, Zusammenhänge und Übereinstimmungen zwischen ihnen zu analysieren. Sie wirft Fragen auf wie: Wie beeinflusst der organisatorische Rahmen die Inhalte? Entspricht das Profil der Teilnehmenden dem Format der Aktivität? Können wir bei den verschiedenen Erfahrungen, die die Teilnehmenden machen, irgendwelche Trends beobachten?

Dieser Ansatz stellt eine bedeutende Herausforderung dar. In der non-formalen Bildung ist er noch immer unterentwickelt. Es ist schwierig diesen Ansatz in die Praxis zu übertragen, da es Arbeitsaufwand erfordert, mit Komplexität umzugehen. Und in der Praxis ist es angesichts beschränkter Zeit und Ressourcen notwendig Prioritäten zu setzen zwischen all den möglichen Evaluationsfeldern und zwischen verschiedenen Arten Informationen zu sammeln und zu bearbeiten.

Unsere Einladung an Sie ist es Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung zu entdecken und zu entwickeln. Eine ganzheitliche Erfahrung, da der Prozess der non-formalen Bildung, dem die Evaluation dienen soll, auch ganzheitlich ist.

Der Komplexität gerecht zu werden ist nicht einfach. In der Praxis wird es Anbetracht der begrenzten Zeit und begrenzter Ressourcen nötig und schwierig sein Prioritäten zu setzen in Bezug auf die vielen möglichen Evaluationsfelder, auf verschiedene Arten Information zu sammeln und aufzubereiten etc. Aber es kann auch nicht der richtige Weg sein von vornherein darauf zu verzichten, die Komplexität des Bildungsprozesses verstehen zu wollen.

Alle bisherigen und jedwede andere Modelle, die Sie nutzen oder kennen, haben ihren Platz und ihre Funktion. Wir denken, dass es gut ist sie zu kennen und sie kritisch zu betrachten, und eine Basis zu schaffen für die Entwicklung unseres eigenen Evaluationsansatzes und unserer eigenen Evaluationsstrategien.

“Wir schlagen vor, dass Evaluation, als ein Praxiselement, ein interaktiver Prozess sein sollte, der auf eine Weise umgesetzt wird, die dem einzelnen Projekt und den besonderen Fähigkeiten, Vorlieben und dem Verständnis der beteiligten Akteure entspricht.

Evaluation muss auch auf einer ethischen Praxis gründen und sollte die Ziele, an die in ihrer Umsetzung gedacht wurde, reflektieren. Vielleicht ist der Bedarf nach einer permanenten Prozess- und Ergebnisevaluation, welche Hinweise für interaktive Bildungsprozesse liefert, sogar größer als der Bedarf nach einer Evaluation, die sich auf unmittelbare und langfristige Ergebnisse bezieht.

Die Tatsache, dass unerwartete Resultate signifikant sein könnten und dass Resultate komplex und nicht immer voraussehbar oder messbar sind, enthebt uns nicht von der Aufgabe Ziele zu setzen und vom allerersten Planungsbeginn an darüber nachzudenken, was wir erreichen wollen. Genauso kann die Tatsache, dass schrittweise Prozesse Erfolge nicht garantieren können, uns nicht davon befreien, zu prüfen, welchen Ansatz wir wählen.

Es wird insbesondere wichtig sein Ihre Werte und Ideen auszuarbeiten: wenn Sie so wollen, der Ethos oder die Philosophie Ihres Ansatzes.”²²

Zutaten, Rezepte, Vorerfahrungen, Tipps etc. sind - für einen Chefkoch - nur die Basis, um immer wieder neue und passende Menüs auszuarbeiten. Wir glauben, dass man dasselbe für eine effektive Bildungsevaluation sagen kann.



1.5 Wer und für wen?

Die Akteure der Bildungsevaluation

Nachdem wir mögliche Definitionen, allgemeine und konkrete Ziele sowie Bereiche betrachtet haben, ist es nicht schwierig die Akteure der Bildungsevaluation zu bestimmen. Die Fragen „wer?“ und „für wen?“ sind absichtlich zusammen gestellt, da alle an dem Bildungsprozess beteiligten an seiner Evaluation teilnehmen und über ihre Ergebnisse informiert werden sollten, also:

- Die **Teilnehmenden** als Lerner und die Zielgruppe der Aktivität
- Die **Trainer und Trainerinnen**, Jugendleiter und –leiterinnen oder Teammitglieder als Verantwortliche für die Durchführung der Aktivität
- Die **Organisatoren** und Partner als Veranstalter der Aktivität
- Die **Fördereinrichtungen** als Unterstützer der Aktivität
- Die **Entscheidungssträger** als Verantwortliche für die Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse in zukünftigen Entscheidungsfindungsprozessen

Diese verschiedenen Akteure haben verschiedene Verantwortungsbereiche und Aufgaben innerhalb der Evaluation. Sie sollten auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Phasen der Evaluation teilnehmen. Dabei es ist wichtig jede und jeden einzubeziehen. Die Evaluation sollte demokratisch, transparent und gleichzeitig für alle betroffenen Akteure zugänglich sein.

Manchmal wird die Evaluation von einem externen Evaluator bzw. einer externen Evaluatorsin durchgeführt. Doch spricht dies nicht gegen die Idee alle Akteure zu beteiligen. Vielmehr ist es eines der Aufgaben eines externen Evaluators bzw. einer externen Evaluatorsin die verschiedenen Akteure einzubeziehen und ihre Interaktion während des Evaluationsprozesses zu fördern. Eine verbreitete Annahme ist, dass ein externer Evaluators / Evaluatorsin eine Position inne hat, die es ihm erleichtert dies mit weniger Kompromissen zu tun als sogenannte „insider“.



1.6 Wann evaluieren?

Zeitplanung in der Bildungsevaluation

Evaluation ist ein fortlaufender und stetiger Prozess! Dennoch ist es in der Planung des Evaluationsprozesses wichtig zu entscheiden, wann wir evaluieren. Es ist wichtig, weil uns die Evaluation eine Vorstellung darüber ermöglicht, wie die Dinge in unterschiedlichen Momenten laufen, und sie erlaubt uns die gesammelte Information zu nutzen, um nötige Änderungen und Verbesserungen während des Bildungsprozesses vorzunehmen. Abhängig vom Zeitpunkt der Evaluation können wir drei Haupt-Evaluationstypen bestimmen. Diese sind Ausgangs-, Zwischen- und Endauswertung.



Stellen Sie sich vor sie kochen. Bevor sie mit dem Kochen beginnen stellen sie alles, was Sie für das kochen benötigen, auf die Arbeitsfläche und kontrollieren, ob Sie wirklich alles haben was sie brauchen, und, was noch wichtiger ist, ob Sie die richtigen Zutaten haben. Es könnte ungünstig sein mitten beim Kochen festzustellen, dass ihnen der Mais fehlt oder, schlimmer noch, dass Sie Fisch statt Huhn gekauft haben!!!

Nachdem Sie mit dem Kochen begonnen haben, heben Sie den Topfdeckel von Zeit zu Zeit an und prüfen die Farbe und den Duft, um sicher zu gehen, dass alles nach Plan läuft. Und Sie probieren natürlich zwischendurch ihr Produkt, um zu kontrollieren, ob Sie die richtige Menge Salz dazu gegeben haben, oder ob die Nudeln lange genug gekocht haben oder bereits zu lange. Und schließlich, nachdem Sie ihr Produkt stolz Freunden und Freundinnen oder Ihrer Familie angeboten haben, fragen Sie sie natürlich, ob es ihnen schmeckt.



Bestimmt haben Sie schon verstanden worauf wir hinaus wollen: Es handelt sich einfach um eine Abfolge von Ausgangs-, Zwischen- und Endauswertung. Den Prozess und die Ergebnisse an verschiedenen Momenten zu evaluieren, ermöglicht Ihnen eine größere Kontrolle über das Gesamtbild, und Sie sichern sich ab, dass am Ende kein rohes ungesalzenes Huhn herauskommt... Ohne es überhaupt zu merken haben Sie eine Ausgangs-, eine Zwischen- und eine Endauswertung durchgeführt.

Ausgangsevaluation ist die Evaluation, die ganz zu Anfang durchgeführt wird. Bevor wir mit unserem Projekt starten, egal ob es sich um einen Jugendaustausch oder einen Trainingskurs handelt, ist es gut sich eine kurze Auszeit zu nehmen und unsere allgemeinen und konkreten Ziele und Methoden zu überprüfen. Manche Fragen, die Sie an dieser Stelle beantworten könnten, sind:

- Stimmen die konkreten Ziele unseres Projektes mit unserem übergeordneten allgemeinen Ziel überein?
- Dienen die gewählten Methoden dazu dieses Ziel zu erreichen?
- Deckt das Programm alles, was wir bearbeiten wollen, ab? Ist es realistisch?
- Verfügt unser Team über die nötigen Fachkenntnisse und Fähigkeiten, um dieses Programm umzusetzen, oder sollten wir uns von außen Unterstützung dazu holen?



Jetzt sind Sie an der Reihe! Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit und schreiben Sie ein paar Fragen auf, die Sie sich vielleicht während ihrer Ausgangsevaluation und vor ihrem Projektstart fragen möchten.

Informationen über die Teilnehmenden ist ein anderer wichtiger Teil der Ausgangsevaluation und wird üblicherweise „Profilinformation“ genannt. Sie kann verstanden werden als „der anfängliche Schnappschuss von den Teilnehmenden“. Diese Information ist entscheidend, um prüfen zu können, welche Wirkung Ihr Programm auf das Leben der Jugendlichen haben wird. Innerhalb dieser Information gibt es Daten, die sich nicht ändern, wie z.B. das Alter der Teilnehmenden. Diese Art von Information ist nützlich, um herauszufinden, wer von unserem Programm höchstwahrscheinlich profitieren kann. Profil-Information ist äußerst wichtig, um Ihr Programm auf eine Weise zu gestalten, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt ist.

Zwischenauswertung ist unsere Chance herauszufinden wie die Dinge laufen. Wie der Name impliziert, wird sie während ihres Projektes durchgeführt. Es kann sich dabei um eine fortlaufende Evaluation, wie tägliche Rückblicke am Ende jeden Tages, oder um ein ganzes in der Programmmitte angewandtes Methodenset handeln.

Zwischenevaluation kann sich für die Projektteams als sehr nützlich erweisen, da es ihnen im Programmverlauf die Chance gibt, mögliche Probleme oder Mängel zu identifizieren. Teammitglieder können entscheiden nötige Änderungen im Programm vorzunehmen, sich Herausforderungen zu stellen oder auf zusätzliche Bedürfnisse, die die Teilnehmenden ansprechen, zu reagieren.

Sobald wir unser Programm beendet haben, ist es Zeit für die **Endauswertung**. Mit Hilfe einer Vielfalt von Methoden evaluieren die Teilnehmenden und das Team angesichts der Ergebnisse (Zielerreichung, Lernerfolge, organisationsbezogene Effekte und Wirkungen in einem weiteren sozialen Kontext) das gesamte Projekt mit einer gewissen Distanz und Perspektive.



1.7 Arten der Evaluation

Im vorhergehenden Abschnitt haben wir verschiedene Evaluationstypen betrachtet, abhängig vom Zeitpunkt ihrer Durchführung (Ausgangs-, Zwischen- und Endauswertung). In diesem Abschnitt werden wir in andere Arten der Evaluation einführen, diesmal geordnet nach ihren Akteuren (individuell, dialogisch und gruppenbezogen), ihrer Funktionsweise (formativ, summativ) und ihrer Art und Weise (quantitativ, qualitativ).

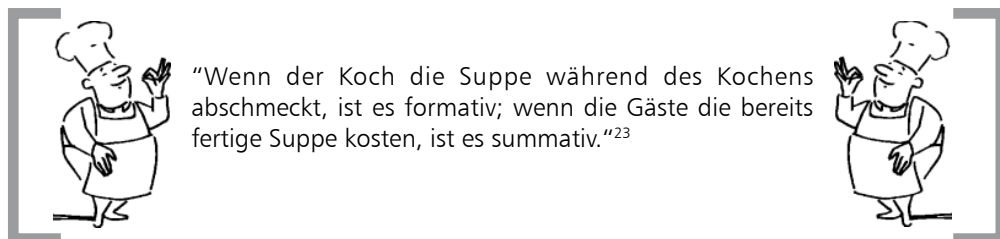
Individuell/dialogisch/gruppenbezogen

Individuelle Evaluation ist die Art von Evaluation, bei der jedes Individuum oder jeder beteiligte Akteur des Bildungsprozesses seine eigenen Urteile fällt und seine eigenen Schlussfolgerungen in Bezug auf die gesammelten Erfahrungen zieht.

Dialogische Evaluation findet statt, wenn sich mehr als ein einzelner am Bildungsprozess beteiligter Akteur mit den anderen über seine Urteile und Schlussfolgerungen austauscht. Oft findet diese Art von Evaluation im Rahmen einer Kleingruppe statt. Als Resultat können sich die individuellen Urteile verändern, jedoch ist dies oder die Erreichung eines Konsenses nicht das Ziel der dialogischen Evaluation. Der Zweck ist einfach, sich über die individuellen Evaluationen auszutauschen.

Gruppenevaluation hat eine zusätzliche Dimension. Es handelt sich nicht einfach um eine dialogische Evaluation mit einer größeren Anzahl an beteiligten Akteuren. Da die Gruppe als solche Teil des Kontextes ist und sehr oft eine wichtige Quelle des Lernens in der non-formalen Bildung, betrachtet die Gruppenevaluation besonders die Aspekte und Dimensionen des Lernprozesses, die nur von einer Gruppenperspektive aus betrachtet und beurteilt werden können, wie z.B. die Atmosphäre, die Kooperation zwischen den Teilnehmenden, den Beitrag der Gruppe zum Lernprozess, den Gruppenprozess. Man sollte jedoch beachten, dass dies nicht ihre ausschließliche Funktion ist.

Formativ/summativ



Formative Evaluation begleitet den Lernprozess und kann zu ihm beitragen. Sie besteht aus einer kontinuierlichen Bewertung, einer fortlaufenden Analyse und Erarbeitung von Schlussfolgerungen.

Summative Evaluation betrachtet die am Ende stehenden Gesamtergebnisse (z.B. Zielerreichung, Lernerfolge, organisationsbezogene Effekte und Wirkungen in einem größeren sozialen Kontext). Mit anderen Worten besteht sie aus einer Überprüfung der erwarteten Resultate und aus der Entwicklung von Schlussfolgerungen am Ende des Prozesses.



²³ Robert Stakes, zitiert in: „Evaluation and Education: A Quarter Century“, Chicago: University of Chicago Press 1991, Seite 169. Robert Stakes ist Professor der Erziehungswissenschaften und Direktor der CIRCE an der Universität von Illinois.

Quantitativ/ qualitativ

Quantitative Evaluation setzt den Akzent auf die "Quantität" der Erfahrung. Sie zielt darauf verschiedene Phänomene zu zählen oder zu messen (im wahrsten Sinne des Wortes). Zu den wichtigsten Fragen in der quantitativen Evaluation zählen: „wie viele?“, „wie viel?“ und „wie oft?“ Zum Beispiel:

- Wie viele Jugendliche nahmen an der Jugendbegegnung teil?
- Wie viele Länder waren vertreten?
- Wie oft sind sie nach dem Austausch miteinander in Kontakt getreten?

Qualitative Evaluation andererseits bezieht sich auf die Qualität des Programms und der Erfahrung. Das bedeutet, dass qualitative Evaluation nach der Bedeutung der Erfahrung für verschiedene Akteure fragt. Dies kann auf einer individuellen Ebene geschehen oder bezogen auf eine Gruppe. Zum Beispiel wird die Erfahrung einer bestimmten Jugendbegegnung für Arda aus der Türkei genauso betrachtet wie die Erfahrung einer Gruppe von Jugendarbeitern und Jugendarbeiterinnen, die an einer komplexen Fortbildung in Arda's Heimatstadt teilgenommen haben. Fragen der qualitativen Evaluation sind: „wie“ oder „warum“.

Zum Beispiel:

- Warum haben die Teilnehmenden des Kontaktseminars keine Folgemaßnahmen entwickelt?
- Wie wurden die im Trainingkurs vorgestellten Methoden von den Teilnehmenden angewandt nachdem sie wieder zuhause waren?

Bevor wir uns detaillierter mit quantitativer und qualitativer Evaluation befassen, ist es zunächst wichtig festzustellen, dass solide und professionelle Bildungsevaluation üblicherweise aus einer Kombination beider, quantitativer und qualitativer Evaluationsverfahren, besteht. Diese liefern unterschiedliche Arten von Informationen, die Ihnen ermöglichen ein breiteres und schärferes Bild der Leistung Ihres Projektes zu gewinnen.

Quantitativ oder Qualitativ - Übung

Lesen Sie die folgenden Fragen und versuchen Sie herauszufinden, ob sie quantitativ oder qualitativ sind. Danach erörtern Sie bitte warum.

1. Wie viele Jugendliche haben an der Aktivität teilgenommen?
2. Wie viele Freiwillige haben in 2005 an Freiwilligen-Workcamps Ihrer Organisation teilgenommen?
3. Wir hatten 200 Freiwillige aus Istanbul in unserem Projekt. Warum kamen wesentlich weniger Freiwillige aus östlichen Städten in der Türkei?
4. Wir hatten 200 Freiwillige in unserem Projekt. Wie viele von ihnen gingen in osteuropäische Länder?
5. Warum bewerben sich Schüler und Schülerinnen und besonders Studenten und Studentinnen von Hochschulen, eher für Freiwilligendienste?
6. In wiefern hat unsere Aktion zum Freiwilligendienst geholfen ein Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen?
7. Wo ist der beste Ort, um Freiwillige zu gewinnen?
8. Wie oft nehmen Freiwillige nach ihrer ersten Erfahrung an Freiwilligen-Workcamps teil?
9. Warum arbeiten wir ausschließlich mit Freiwilligen?
10. Warum haben wir mehr weibliche als männliche Freiwillige?

Antworten: 1: Quantitativ – 2: Quantitativ – 3: Qualitativ – 4: Quantitativ – 5: Qualitativ – 6: Beides – 7: Beides – 8: Quantitativ – 9: Qualitativ – 10: Qualitativ.



Die Unterschiede zwischen quantitativer und qualitativer Evaluation beschränken sich nicht auf die Art der Fragen. Es gibt auch andere wesentliche Unterschiede:

Quantitative im Vergleich zu Qualitativer Evaluation: Grundlegende Unterschiede²⁴

QUANTITATIVE	QUALITATIVE
1. Messung	1. Erklärung
2. Schlussfolgerungen basieren auf einer Analyse der Daten	2. Von Beobachtungen ausgehende Schlussfolgerungen hängen von Interpretationen ab
3. Wiederholung des Prozesses ist möglich	3. Der Prozess ist schwer zu wiederholen
4. Strukturiert	4. Nicht strukturiert

Der erste Unterschied besteht darin, dass quantitative Evaluation sich auf die Messung von Phänomenen innerhalb unserer Programme bezieht. Quantitative Aussagen enthalten Messungen wie zum Beispiel: 55% der Teilnehmenden kamen aus westeuropäischen Ländern. Qualitative Evaluation versucht demgegenüber zu erklären, warum die Mehrheit der Teilnehmenden Westeuropäer und Westeuropäerinnen waren. Eine Erklärung könnte sein, dass die Teilnehmenden von Nicht-EU-Ländern zu wenig Zeit für die Visabeantragung hatten.

Der zweite Unterschied betrifft das Thema der Transparenz. Bei der quantitativen Evaluation ist es recht klar, wie wir zu dem Ergebnis der Anzahl von Teilnehmenden kommen – wir zählen sie. Hingegen unterliegt der Schritt von den Beobachtungen zu den Schlussfolgerungen bei qualitativen Methoden der Interpretation, und dies wird eher als subjektiv und weniger objektiv erachtet.

Der dritte Unterschied bezieht sich auf die Wiederholbarkeit. Quantitative Methoden können exakt wiederholt werden, so dass jeder Akteur dieselbe Evaluationserfahrung haben wird. Auf der anderen Seite hängen qualitative Daten viel mehr vom Kontext ab. Allein schon die Tageszeit, während der die Evaluation stattfindet, kann einen Einfluß auf die Ergebnisse haben.

Schließlich der vierte Unterschied: Qualitative Evaluation wird als unstrukturiert bezeichnet. Der Fokus liegt auf der Bedeutung der verschiedenen Akteure im Prozess, die Gelegenheit haben ihre Meinungen in Bezug auf die Aktivität auszudrücken. Indessen hängt quantitative Evaluation sehr viel mehr von einer gegebenen Struktur ab, mit bestimmten Informationen, die von jedem Gesprächspartner erfragt und im Vorhinein von den Evaluatoren festgelegt werden.

Eine andere Ebene des Unterschiedes zwischen quantitativer und qualitativer Evaluation sind die angewandten Methoden, obgleich die Linie zwischen qualitativer und quantitativer Evaluation, wie bei der Übung, die wir zu qualitativer und quantitativer Evaluation gemacht haben, verschwimmen kann.

Die folgende Tabelle zeigt verschiedene Methoden für qualitative und quantitative Evaluationen:

QUALITATIVE		QUANTITATIVE
<i>UNSTRUKTURIERTE</i>	<i>HALB-STRUKTURIERTE</i>	<i>STRUKTURIERTE</i>
Beobachtung von Teilnehmenden	Strukturierte Interviews	Befragungen
Brief an sich selbst	Beobachtung mit Leitfaden	Fragebögen
Fokus Gruppen	Stichprobenkontrollen	Beobachtungen mit Checklisten
Tagebuch		
Film/Video		
Tiefeninterviews		



1.8 Bildungsevaluation in einem weiteren Kontext



Hefe und Pizza in Italien!

Wenn Sie als ein Ausländer in Italien Pizza machen möchten, könnten Sie auf einige Probleme treffen. Sobald Sie im „supermercato“ ankommen, um Hefe für Ihren Teig zu kaufen, könnte es Ihnen leicht passieren die falsche Hefe zu greifen und am Ende mit einer Pizza mit einem süßen Keksboden da zu stehen. In Italien gibt es nämlich verschiedene Arten von Hefe. Aber als Ausländer/in wüssten Sie dies wahrscheinlich nicht. In jedem Falle könnte sie die Tatsache, Pizza als ein Nicht-Italiener in Italien zu backen, zu heftigen Diskussionen über verschiedene Wahrnehmungen zum Thema Pizza führen. Es geht nicht nur darum zu verstehen was ‚yeast‘ ist, es geht auch darum, was auf einer Pizza sein sollte, wann man sie essen sollte, über regionale Unterschiede, über die Geschichte der Pizza, darüber was eine gute Tomatensauce und welches der richtige Käse ist, welche Kräuter man nutzen sollte... es geht um das gesamte Bezugssystem.



Zu dem Zeitpunkt, an dem dieser T-Kit geschrieben wurde, wurde das Wort ‘Evaluation’ häufig in Diskussionen um die non-formale Bildung benutzt, zusammen mit Wörtern wie ‚Assessment‘, ‚Validierung‘, ‚Akkreditierung‘, ‚Qualifikation‘. Dies alles gehört zur anhaltenden Diskussion um die Anerkennung non-formaler Bildung. Es scheint ein Einverständnis zu geben, dass Menschen in der non-formalen Bildung viel lernen. Aber was bedeutet dies eigentlich, viel lernen. Was genau lernen die Menschen? Wie können wir es messen? Hat es irgendeinen Wert auf dem Arbeitsmarkt?

Was kann eine durchschnittliche Siebzehnjährige mit ihrer dreijährigen Erfahrung als Freiwillige im lokalen Jugendverein anfangen? Wäre es nicht gut, wenn ihre Erfahrung auf einem Papier festgehalten würde, so dass sie bei einem Vorstellungsgespräch ihre Kompetenzen vorzeigen könnte? Das wäre natürlich großartig. Aber was weist es nach? Hat sie wirklich etwas aus diesen Erfahrungen gelernt und ‚wie gut ist sie‘ in den Dingen, die sie behauptet tun zu können? Wie kann non-formale Bildung präziser sein in Bezug auf die Beschreibung dessen, was genau Menschen lernen und in welchem Ausmaße?

Eines der Dinge, die non-formale Bildung von formaler Bildung unterscheidet, ist die Tatsache, dass Teilnehmende in der non-formalen Bildung nicht bewertet werden. In der non-formalen Bildung organisieren wir keine Prüfungen und wir geben keine Noten. Wir evaluieren das Programm, den Prozess, die Ergebnisse, aber wir bewerten nicht das individuelle Niveau der Teilnehmenden. Wir fragen stattdessen Teilnehmende, was sie denken gelernt zu haben.

Dennoch würde es dem 17-jährigen Mädchen helfen als eine kompetente Person für diese Arbeit anerkannt zu werden, wenn sie eine präzise Beschreibung dessen hätte, was genau sie gelernt hat und auf welchem Niveau. Dies würde auch bedeuten, dass ihr Jugendverein als eine Organisation, die bestimmte Standards einhält, akkreditiert sein müsste, um das Papier mit der Beschreibung ihrer Kompetenzen ausstellen zu können und ihm einen gewissen Wert zu verleihen.



Es gibt eine lange Diskussion darüber, ob die Rolle der non-formalen Bildung auch beinhalten sollte Zertifikate und Diplome für die Lernerfahrungen im Rahmen von Bildungsprozessen auszustellen. Es ist ein umstrittenes Thema, da die betroffenen Akteure sich nicht darüber einig sind, ob die non-formale Bildung diesen Weg einschlagen sollte.

Befürworter der „Anerkennung“ sagen, dass viele junge Menschen von einer Zertifizierung der non-formalen Bildung profitieren würden. Dies würde ihre Optionen im Übergang zum Arbeitsmarkt und zu einem autonomen Leben erweitern.

Gegner sagen demgegenüber, dass non-formale Bildung ihr spezifisches Wesen und ihren Charakter verlieren würde, wenn sie Zertifikate ausstelle. Die ihr angehörende Rolle, soziale Bedeutung und bürgerschaftliche Mission könnte durch eine Bewegung der non-formalen Bildung hin zu einer Zertifizierung beeinträchtigt werden. Dies würde die Beziehung zwischen Jugendbetreuern und Jugendbetreuerinnen, Jugendarbeitern und Jugendarbeiterinnen und ihren Zielgruppen vollständig ändern. Ihre Rolle als Unterstützer und Vermittler würde überlagert werden von einer „Machtlogik“, da sie Teilnehmende in ihren Programmen bewerten müssten.

Diskussionen um Assessment, Zertifizierung und Akkreditierung in der non-formalen Bildung provozieren heftige pädagogische und ethische Auseinandersetzungen auf sehr verschiedenen Ebenen. Eine Schlüsselkritik an der Bewegung für die Zertifizierung ist, dass solche Ansätze als Mittel der Selektion und des Ausschlusses genutzt werden können, womit eine Begrenzung des Zugangs zu Wissen riskiert würde. Dies würde wiederum negative Konsequenzen für die Qualität, die Bildungsinhalte und die Praxis der non-formalen Bildung mit sich bringen.

Wenn wir non-formale Bildung als einen demokratischen Prozess des Zugangs zu Prozessen der Persönlichkeitsentwicklung verstehen, wäre jede Art des selektiven Missbrauch von Zertifizierung mehr als fragwürdig, würde ethische Fragen der grundsätzlichen Art aufwerfen und die Legitimität der non-formalen Bildung und ihrer Akteure in Frage stellen.

Ein bedeutendes sich heraus kristallisierendes „Ergebnis“ dieser Diskussionen und eine Alternative zum bisherigen „Schwarz-Weiß“ Denken innerhalb der Debatte ist das Konzept der Selbstbewertung. Die Idee, die hinter dieser Form der Bewertung steht, ist den Teilnehmenden angemessene Mittel an die Hand zu geben und sie darin zu unterstützen ihre eigenen Lernerfolge zu bewerten und die Resultate festzuhalten. Das Portfolio ist ein Beispiel: eine Art Sammelmappe, die alle Materialien, die Leistungen und Lernerfolge einer Person in der non-formalen Bildung nachweisen, zusammenführt.

In den letzten Jahren wurden auf europäischer Ebene einige Methoden der Selbstbewertung für die non-formale Bildung entwickelt. Der Europarat entwickelte eine Selbstbewertungs-Matrix, die Ihnen helfen kann Ihre Sprachkompetenzen zu bewerten.²⁵ Im Jugendbereich des Europarates hat eine Expertengruppe das Europäische Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen²⁶ entwickelt.



²⁵ Diese Selbstevaluations-Matrix ist Teil des „Europäischen Referenzrahmens für Sprachen: Lernen, Lehren, Beurteilen“. Dieser Referenzrahmen ist ein Hilfsmittel für die Entwicklung von Standards auf eine international vergleichbare Weise. Er erleichtert eine klare Definition der Lehr- und Lernziele und Methoden und stellt die notwendigen Hilfsmittel für die Bewertung von Kenntnissen und Fertigkeiten bereit. Er kann eingesehen werden unter:

www.coe.int/T/E/Cultural_Cooperation/education/Languages/Language_Policy/Common_Framework_of_Reference

²⁶ Das Europäische Portfolio für Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen ist eine Arbeitshilfe, die entwickelt wurde, um Jugendleiter/innen und Jugendbetreuer/innen in Europa zu befähigen ihre Kompetenzen, auf der Basis eines Kernsatzes an Europäischen Qualitätsstandards, zu bewerten und zu beschreiben. Es kann eingesehen werden unter: www.coe.int/youthportfolio

Wörter erklärt:

„Evaluation: *Im Englischen bedeutet Evaluation nur ein durchdachtes Urteil oder einen plausiblen Bericht über etwas abzugeben. Es impliziert keinen spezifischen Zweck (wie z.B. ein individuelles Leistungsniveau festzustellen), und auch keine bestimmte Evaluationsmethode (wie z.B. eine schriftliche Prüfung). Auch suggerieren ihre Ergebnisse nicht automatisch, dass etwas wertvoller oder von größerer Bedeutung ist als etwas anderes (wie z.B. Europarat Aktivitäten im Vergleich zu SALTO Aktivitäten).*

Assessment *findet statt, wenn Evaluation eine vergleichende Dimension enthält, die beinhaltet, Personen, Aktivitäten oder Institutionen in eine Rangfolge der Leistung oder der Erfolge zu setzen. Die Rangordnung kann im Verhältnis zu Kriterien aufgestellt werden, die für den Kontext, den Prozess oder die Ergebnisse, die bewertet werden, spezifisch sind (wie z.B.: Wer ist im Fluss am schnellsten geschwommen, oder welche EFD²⁷ Agentur hat die höchste Erfolgsquote in der Einbeziehung von sozial benachteiligten Jugendlichen in die Programme). Alternativ kann relative Leistung mit einem externen Standard bewertet werden (wie z.B. im Falle der PISA Studie²⁸ für 15-jährige in verschiedenen Ländern).*

Zertifizierung *bezieht sich auf einen standardisierten Prozess der formalen Validierung von Wissen, Können, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person erworben hat oder die durch einen Lern/Service-Anbieter repräsentiert werden.*

Zertifikate oder Diplome *sind die 'Stücke Papier', welche die Ergebnisse eines Zertifizierungsprozesses festhalten. Meist haben sie den Status eines offiziellen Dokuments, aber dies ist keine unabdingbare Voraussetzung.*

Akkreditierung: *Formal oder sozial anerkannte Behörden oder Instanzen (Universität, Bildungsministerium...) akkreditieren Kurse, Aktivitäten und ihre Resultate. Dies bedeutet, sie bezeugen, dass die Organisationen und Personen Standards beachten, die sie vereinbart haben einzuhalten. Sie garantieren die Glaubwürdigkeit der ausgestellten Zertifikate und Diplome und damit auch die Verlässlichkeit und Gültigkeit der Kontrolle, Evaluation und Bewertung der Individuen und der Organisationen, deren Beurteilungen sie „per Stempel“ zustimmen.“²⁹*

„Feedback: *Feedback geben bedeutet einer Person die Wirkung ihres Verhaltens widerzuspiegeln, damit sie daraus lernen kann. Feedback sollte für die Person, die es erhält hilfreich sein.“³⁰*

27 Der „Europäische Freiwilligendienst“ (EFD) ist Teil des JUGEND Programmes, ein Programm der Europäischen Union, welches die Mobilität junger Menschen durch internationale Aktivitäten mit einer non-formalen Bildungsdimension, wie Jugendbegegnungen, Freiwilligendienste, Jugendinitiativen und Fortbildungen für Jugendarbeiter und -arbeiterinnen fördert. Weitere Informationen unter: http://europa.eu.int/comm/youth/program/sos/vh_evs_en.html

28 Das „Programme for International Student Assessment“ PISA, die internationale Schulleistungsstudie der OECD, ist ein international standardisiertes Bewertungsverfahren, welches gemeinsam von den teilnehmenden Ländern entwickelt wurde und sich an 15-Jährige in Schulen richtet. Die Umfrage wurde bei der ersten Untersuchung im Jahr 2000 in 43 Ländern durchgeführt, bei der zweiten Untersuchung in 2003 in 41 Ländern, bei der dritten Untersuchung in 2006 in 57 Ländern und in 2009 in 65 Ländern. Mehr Information unter: www.pisa.oecd.org

29 Aus: „Terminologie Spickzettel“ (von Lynne Chisholm, Seiten 44-46), Teil des Berichts von ‚Bridges for Recognition‘ (Brücken der Anerkennung) 2005. Dieser Bericht ist einzusehen unter: www.salto-youth.net/bridgesReport/

30 Angepasste Definition des Berichtes der Trainings Module II: „Responding Effectively to Cultural Insensitivity“ des Multicultural Leadership Institute, 2004





1.9 Bildungsevaluation und Qualität in der Jugendarbeit

Warum sprechen wir über Qualität?

Bildungsevaluation und Qualität sind sehr eng miteinander verbunden. Evaluation kann als ein Teil von Qualität angesehen werden. Und andersherum: Qualität kann ein Teil der Bildungsevaluation sein. Was bedeutet dies?

Bildungsevaluation als Teil von Qualität: Bildungsevaluation kann als ein Mittel oder Mechanismus für die Erreichung von Qualität angesehen werden. In diesem Falle würde Qualität das Ziel und die Evaluation das Instrument sein

Qualität

Bildungsevaluation

Qualität als Teil der Bildungsevaluation: Bildungsevaluation impliziert ein Werturteil in Bezug auf den Gegenstand, der evaluiert wird. Diese „Wertverleihung“ könnte man damit gleichsetzen dem zu evaluierenden Gegenstand „eine gewisse Qualität zu verleihen“. In diesem Falle wäre Qualität eine Ebene, eine Referenz im Dienste des Evaluationsprozesses.

Bildungsevaluation

Qualität

Wie wir bereits sehen können, ist dieses enge Verhältnis zwischen Bildungsevaluation und Qualität dialektisch und unbequem, wenn man versucht eines von ihnen nicht als reines Instrument des anderen zu begreifen.

In der Diskussion über Bildungsevaluation und Qualität gibt es zwei Pole:

- Auf der einen Seite würde die Reduktion der Bildungsevaluation auf ein reines Mittel im Dienste der Erreichung von Qualität, unseres Erachtens, einen Mangel an Respekt für den Bildungscharakter, die Ziele und das Potential der Bildungsevaluation bedeuten. Auch wenn „Verbesserung“ eines ihrer Ziele ist, ist Bildungsevaluation viel mehr als nur ein Mittel zur Verbesserung.
- Auf der anderen Seite denken wir, dass die Betrachtung von „Qualität“ als ein einfaches „Element“ des Bildungsevaluationsprozesses impliziert, sich den Herausforderungen der Qualität nicht zu stellen. Tatsächlich wächst heutzutage die soziale Nachfrage nach Qualität in verschiedenen Bereichen (industrielle Produktion, soziale Dienste, öffentliche Verwaltung, etc.), die non-formale Bildung eingeschlossen. Förderer, Partner, Organisatoren, Trainer und Trainerinnen und Teilnehmende arbeiten für und erwarten ein steigendes Maß an Qualität in Bildungsaktivitäten.



Wenn wir diese Pole im Blick behalten, können wir versichern, dass in der Beziehung zwischen Qualität und Bildungsevaluation ein großes Potential in Bezug auf die Infragestellung vorgegebener Grenzen und somit für gegenseitige Bereicherung liegt.



“Verständnisse” von Qualität

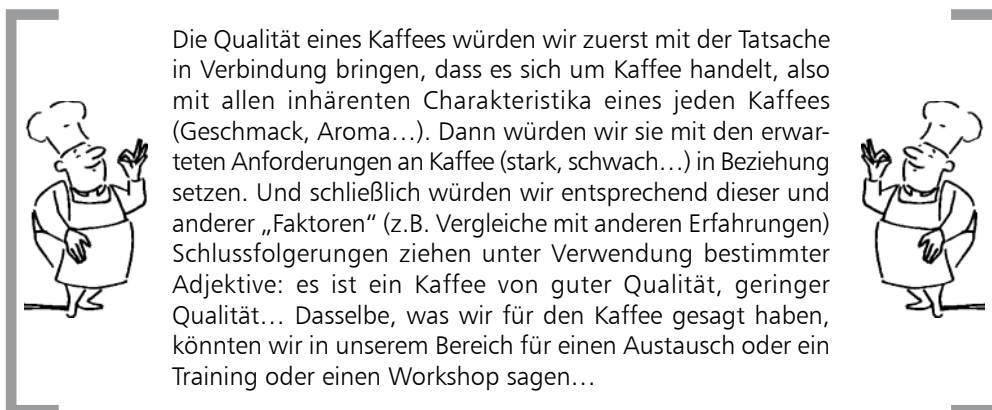
Was ist Qualität? Es gibt viele verschiedene Konzepte von Qualität.

- Eines aus dem privaten Sektor lautet: *“Qualität ist, wenn der Klient zu Ihnen zurück kommt”, oder “Qualität bedeutet die Bedürfnisse der Kunden zu befriedigen”*. Selbst wenn wir eine großzügige und flexible Interpretation dieses kommerziellen Verständnisses von Qualität voraussetzen (Kunden als Teilnehmende zu verstehen, Anbieter als Organisatoren...) können wir die Schlussfolgerung ziehen, dass dieses Verständnis für den Bildungsbereich eher begrenzt ist. Das Bildungsphänomen und die Beziehungen zwischen ihren Akteuren (Teilnehmende, Trainer und Trainerinnen, Organisatoren...) gehen über diese „kommerzielle Geschäftslogik“ hinaus.

Dieser Ansatz hat sicherlich seinen Platz, wenn wir an das Management von Programmen oder den Einsatz öffentlicher Mittel denken. Aber die zu evaluierende Bildungstatsache oder –erfahrung auf ein Klienten-Anbieter Verhältnis zu reduzieren ist, im besten Falle, eine Vereinfachung.

- Das Europäische Komitee für Standardisierung³¹ verständigte sich auf folgende Definition in Nicht-Regierungs- und Unternehmensbereichen, veröffentlicht als Europäischer Standard EN ISO 9000³²: *„Qualität ist der Grad, bis zu dem eine Reihe von inhärenten Charakteristika Anforderungen erfüllen. Der Begriff Qualität kann mit Adjektiven wie gering, gut oder exzellent belegt werden.“*³³

In dieser Definition wird Qualität in Bezug gesetzt zu inhärenten Charakteristika, zu Anforderungen (gegebenen oder von außen erwarteten) und zu einem subjektiven Werturteil, welches mit Adjektiven ausgedrückt wird. Diese „Triangulation“ ist von maßgebender Bedeutung bei der Untersuchung des Begriffs der Qualität.



31 CEN, das Europäische Komitee für Standardisierung (European Committee for Standardization), wurde 1961 von den europäischen nationalen Standardisierungsgremien gegründet. Heute leistet CEN einen Beitrag zu den Zielen der Europäischen Union in Bezug auf freiwillige technische Standards. Weitergehende Information unter: www.cenorm.be/cenorm/

32 ISO (International Organization for Standardization – Internationale Organisation für Standardisierung) ist der weltweit größte Entwickler von Standards für Organisationen jeder Art im Industrie- und Unternehmensbereich, für Regierungen, für Anbieter und Kunden von Produkten und Dienstleistungen, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor... Weitergehende Information unter: www.iso.org

33 DIN-Taschenbuch, 2001, Normen zum Qualitätsmanagement, Beuth Verlag, Berlin Wien Zürich, Seite 451



- Trotz der großen Anzahl von Referenzen und der wachsenden Menge an Literatur über Qualität in der Bildung³⁴ (Qualitätskontrolle, Auditierung, Valorisierung, politische Richtlinien und Bestimmungen bezüglich öffentlicher Förderungen...), ist das Konzept der Qualität noch immer nicht sehr klar definiert

Vor diesem Hintergrund haben Harvey und Green (1993) vier verschiedene Dimensionen von Qualität beschrieben und analysiert, welche unseres Erachtens einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis von Qualität in der non-formalen Bildung leisten

Die von diesen Autoren beschriebenen Dimensionen von Qualität sind:

- Qualität als "Treue" in Bezug auf die Ziele.
- Qualität als Kohärenz – Ethos.
- Qualität als Transformation (qualitative Veränderung).
- Qualität in Bezug auf etwas neues.

Sie sehen Qualität in der non-formalen Bildung als eine Mischung aus diesen vier Dimensionen.

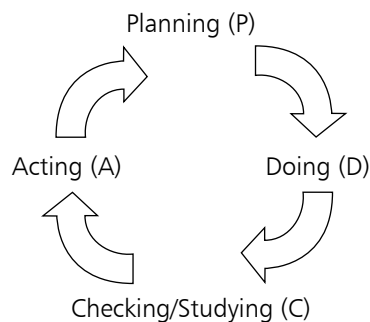
Wir betrachten diese „Definition“ nicht als „die richtige“. Aber wir denken, dass diese vier Dimensionen in Bezug auf das Verständnis von Qualität in unserem Bildungsbereich besonders schlüssig, inspirierend und herausfordernd sind.

Der Qualitätsmanagement-Zyklus und Jugendarbeit

Dr. William Edwards Deming³⁵ (1900 – 1993), bekannt als der Vater des Qualitätsmanagements, entwickelte den so genannten P-D-C-A-Zyklus.³⁶

Der Qualitätsmanagement-Zyklus

Jedes Projekt ist wie ein Kreis mit vier Teilen oder Phasen:



Planning - Planung: Zunächst brauchen wir eine Projektidee. Wir denken über Ziele und Potentiale nach. Dann erarbeiten wir ein konkretes Konzept und einen Arbeitsplan.

Doing - Durchführung: Wir beginnen unseren Plan in die Realität umzusetzen. Wir folgen unserem Plan so genau wie möglich.

Checking/Studying - Kontrolle/Untersuchung: Während der Arbeit beobachten wir kleinere oder größere Diskrepanzen zwischen unserem Plan und den Resultaten. Wir finden heraus, was gut läuft und was verändert werden muss.

Acting - Handlung: Wir handeln unserer kritischen Bewertung folgend: verändern, korrigieren, passen an...

Der Zyklus enthält eine chronologische Reihenfolge. Jeder Teil baut auf dem vorangegangenen auf. Man kann die Richtung des Zyklus nicht ändern oder das System auf den Kopf stellen.



34 Zwei interessante Bücher zum Weiterlesen sind: „Total Quality Management in Education“ Edward Sallis, Herausgeber: Routledge Falmer 2002, „Quality in Education: An Implementation Handbook“ Jerome S. Arcaro, Jerry Arcaro, Herausgeber: St. Lucie Press, 1995

35 Amerikanischer Statistiker und Experte der Qualitätskontrolle, b. Sioux City, Iowa. Deming nutzte Statistiken, um industrielle Produktionsprozesse auf Störungen zu untersuchen und glaubte, dass die Verbesserung der Produktqualität von einer erhöhten Management-Personal Kooperation, sowie von einem verbesserten Design und verbesserten Produktionsprozessen abhängt.

36 Quelle: www.valuebasedmanagement.net/methods_demingcycle.html

Demings' Theorie war der Ausgangspunkt für die Entwicklung verschiedener Modelle von Qualitätsmanagement-Systemen in verschiedenen Bereichen (Industrie, öffentliche Verwaltung, Primärsektor...).

Bei späteren Bearbeitungen entwickelte sich der Zyklus zu einer Spirale, um den fortlaufenden Charakter eines Projekts zu unterstreichen. Wie wir wissen, hat jedes Projekt seine eigene Dynamik und es gibt nie einen richtigen Anfang und auch kein absolutes Ende, da das konkrete Ende oft der erste Schritt hin zu einem „neuen“ Projekt ist.

Da Jugendarbeit hauptsächlich in Projekten strukturiert ist, entfaltete Deming's Theorie auch in diesem Feld eine bedeutende Wirkung. Das Verständnis von Jugendarbeit als Projektzyklen führte Institutionen und Organisationen mit dem Versuch ins Feld, die Qualität der Projekte, die sie unterstützen, durch ihre verschiedenen Phasen hindurch zu verbessern. Hierfür ermitteln sie drei Schlüsselbegriffe für Qualitätsmanagement³⁷:

- **Qualitätskriterien:** Charakteristika, die ausgewählt werden, um Qualität in Übereinstimmung mit den Zielen des Projektes zu definieren. Die Prämisse ist, dass die Erfüllung eines Kriteriums guter Qualität entspricht und die Nicht-Erfüllung weniger guter oder schlechter Qualität. Qualitätskriterien sind relevant und gültig.

Ein Beispiel für Qualitätskriterien in der Jugendarbeit könnte sein:

Partizipation von Teilnehmenden

- „Partizipation von Teilnehmenden“ ist ein charakteristisches Merkmal eines Bildungsprojektes.
 - Es steht in Übereinstimmung mit den Zielen des Projektes. Jugendprojekte verfolgen in der Regel die Ziele der Förderung von aktiver Partizipation, Engagement und Mit-Verantwortung und der Anwendung aktiver Methoden.
 - Die Prämisse ist, dass das Vorhandensein von Partizipation von Teilnehmenden gut ist und dass es schlecht ist, wenn es keine Partizipation gibt.
 - „Partizipation von Teilnehmenden“ ist ein relevantes und gültiges Kriterium
- **Qualitätsstandards:** Dies sind die Bedingungen, die mit den Kriterien verbunden sind. Standards werden häufig als der höchste oder niedrigste Wert oder die erlaubte Bandbreite ausgedrückt. Sie definieren die erwartete Quantität, Intensität und Art und Weise des Kriteriums.

Ein Beispiel eines Qualitätsstandards in der Jugendarbeit für das Qualitätskriterium „Partizipation von Teilnehmenden“ könnte sein:

Teilnehmende verwalten sich selbst und organisieren ihre Projekte und ihre Freizeit

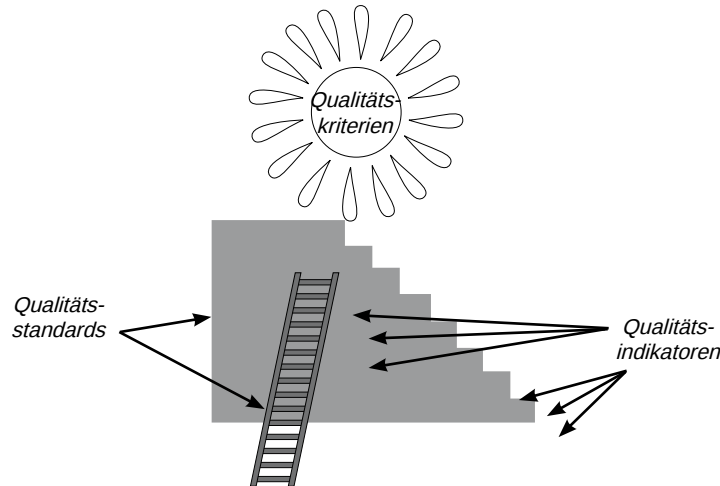
- „Die „Selbstverwaltung und Organisation der Projekte und Freizeit“ ist ein Zustand, ein Umfang, eine Art und Weise das Kriterium „Partizipation von Teilnehmenden“ zu betrachten.
 - Es gibt andere Kriterien, um die Partizipation von Teilnehmenden zu bewerten, aber dieser Standard (in Bezug auf ihr Projekt und die Freizeit) ist das, was erwartet wird.
- **Qualitätsindikatoren:** Meistens sind wir nicht in der Lage ein Kriterium direkt zu beobachten. Daher benötigen wir Indikatoren, wenn wir das Kriterium operationalisieren wollen. Indikatoren sind Maße, die angeben, ob die erwartete und in den Standards beschriebene Qualität erreicht ist. Indikatoren können qualitativ oder quantitativ sein und sollten verlässlich und messbar sein.

³⁷ Quellen: BMFSFJ: QS-Compendium, Broschüre Nr. 24, Seite 75 ff, Bonn, 2001 und "A resource book for social managers" von Paul Nies und Philip C. Berman, 2004, European Management Association.



Bezug auf unser Beispiel könnten einige (quantitative und qualitative) Indikatoren für den Standard „Teilnehmende verwalten sich selbst und organisieren ihre Projekte und ihre Freizeit“ sein:

- **Anzahl und Art der Projekt**
- **Zusammensetzung des Projekt-Teams**
- **Anzahl und Art und Weise der selbst organisierten Aktivitäten während der Freizeit**
- **Funktionsweise des sozialen Gremiums**
- **Teilung von Verantwortung**
- ...



Beispiel für Qualitätskriterien, Standards und Indikatoren

Stellen wir uns, zusätzlich zu dem Beispiel, das wir bei der Definition von Qualitätskriterien, Standards und Indikatoren eingeführt haben, ein Jugendaustauschprojekt vor, mit dem Ziel der Förderung von gegenseitiger Verständigung und Kooperation zwischen Teilnehmenden...

- Ein **Qualitätskriterium** könnte sein:
Kommunikation zwischen den Teilnehmenden
- Ein **Qualitätsstandard** könnte sein:
Projekt findet Kommunikation statt:
 - zwischen allen Teilnehmenden an dem Projekt
 - während der verschiedenen Phasen des Projektes
 - während der verschiedenen Aktivitäten und an unterschiedlichen Momenten des Tages
- Einige **Qualitätsindikatoren** könnten sein:
 - Interaktion zwischen Teilnehmenden während der Freizeit und in informellen Momenten
 - Direkte Kommunikation/ Interaktion der Teilnehmenden während der „Arbeitseinheiten“
 - Initiativen, um Kommunikationsbarrieren (z.B. Sprache, etc.) zu überwinden
 - Grad der Verständigung / misslungener Verständigung bei Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten
 - Der Einsatz non-verbaler Kommunikation
 - ...



Wir haben gerade nur ein Beispiel entwickelt. Für jedes Ziel unseres Projektes müssen wir spezifische Qualitätskriterien, Standards und Indikatoren entwickeln. Alle zusammen stellen den „Qualitätskatalog“ unseres Projektes dar.

Jedes Projekt ist einzigartig, so dass wir besser für jedes neue Projekt unseren Qualitätskatalog mit dem Team, der Gruppe und in manchen Fällen vielleicht mit der Unterstützung eines externen Evaluators/ einer externen Evaluatorin entwickeln.

Dieser Katalog von Kriterien, Standards und Indikatoren ist auf zweifache Weise nützlich: Erstens definiert er was Qualität ist und in unserem Projekt bedeutet; und zweitens stellt er eine Referenz für unsere Bildungsevaluation dar. Ein weiteres Beispiel für einen solchen Prozess ist das „Instrument für die Entwicklung Ihres eigenen Evaluationsplanes – SALTO Checkliste“ (Seiten 105-112).

Ideen des Qualitätsmanagements bereichern Strategien der Bildungsevaluation und liefern neue Perspektiven in Bezug auf die Erfolgs- und Ziel-Evaluation. Wie wir im Abschnitt „Was sollen wir evaluieren?“ (Seiten 19-28) gesehen haben, sind die Erfolgs- und Ziel-Evaluation zentraler Bestandteil der Bildungsevaluation. Aber ohne die ergänzende Information, die durch andere Ansätze bereitgestellt wird (vor allem ohne qualitative Information über den Prozess), können sie die Komplexität einer Bildungserfahrung nicht erfassen. Der globale Ansatz der Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung, wie wir es in diesem T-Kit vorschlagen, profitiert vom, ist aber nicht begrenzt auf das Qualitätsmanagement.

Qualität in der Jugendarbeit: Schritte und Auseinandersetzungen in den Europäischen Institutionen

Qualität in der Jugendarbeit auf Europäischer Ebene

Was betrachten wir als ‚gut‘ oder ‚schlecht‘ in unserer Arbeit in bildungsbezogenen Jugendprojekten? *Evaluationskriterien* zu etablieren ist ein wichtiger und sensibler Teil des Evaluationsprozesses einer Bildungsaktivität. Wenn wir diese und andere ähnliche Fragen anschneiden, betreten wir das Feld der komplexen Auseinandersetzungen über die Qualität der non-formalen Bildung in Europa. Indem wir Kriterien für die Evaluation von Bildungsaktivitäten setzen, betreten wir unweigerlich das Feld der Qualität der non-formalen Bildung und Jugendarbeit.

Die Qualität der non-formalen Bildung und Jugendarbeit ist eine andauernde Diskussion zwischen Forschern und Forscherinnen, Trainern und Trainerinnen, Jugendarbeitern und Jugendarbeiterinnen in Europa, welche durch den Europarat und die Europäische Kommission angeregt wurde. Für beide Institutionen wird sie zu einer entscheidenden Frage, besonders im Rahmen der Arbeit und Anstrengung dieser Institutionen in Bezug auf die Entwicklung sozialer und politischer Validierung und Anerkennung non-formaler Bildung und daher auch von Jugendarbeit.

Um die non-formale Bildung und Lernprozesse besser in einem größeren sozialen, politischen und ökonomischen Kontext positionieren zu können, ist es unabdingbar spezifische *Qualitätskriterien* einzuführen. Solche Kriterien werden angewandt auf Organisatoren, Jugendarbeiter/innen und Trainer/innen und ihre Leistung, gewählte Orte, Verbreitung des Lernangebots und Erfolg, Vorbereitung von Teilnehmenden, Kosteneffizienz, Kohärenz, Evaluation und die Verbindungen zu anderen Erfahrungen im Bildungsbereich im Hinblick auf persönliche Entwicklung, soziale Integration, öffentliches Leben und bürgerschaftliches Engagement oder den Arbeitsmarkt.

Qualität hat auch mit Relevanz zu tun – in Bezug auf Lebensstile, kognitives Lernen und Verstehen, Leben in Gruppen und Gemeinschaften. Auf Europäischer Ebene gehören dazu interkulturelle Kompetenzen wie Kommunikation in Fremdsprachen, respektvoller Umgang mit Unterschieden, Entdeckung universeller Werte, Vielfalt leben und Ambiguitätstoleranz entwickeln. Qualität hat gewiss damit zu tun Verlässlichkeit und Gültigkeit zu garantieren.



Europäische Initiativen in Bezug auf Qualität im Jugendbereich

Sowohl die Europäische Kommission als auch der Europarat legen in ihren politischen Maßnahmen und Aktivitäten einen besonderen Schwerpunkt auf Qualitätssicherung und die Entwicklung von Qualität. Das Thema wurde in vielen „Training for Trainers“ Kursen (Fortbildungen für Jugendleiter/innen) behandelt, z.B. in dem „Advanced Training for Trainers in Europe“ mit sehr wertvollen Ansätzen und Ergebnissen. Wichtige Arbeit in Bezug auf das Thema wurde auch im Rahmen des JUGEND Programms der Europäischen Kommission, des Netzwerkes der Nationalagenturen und der SALTO Ressource Zentren geleistet.

Besonders die Partnerschaft zwischen den zwei Institutionen (Europäische Kommission und Europarat) spielt eine wichtige Rolle im Bereich der Qualitätsentwicklung in der Jugendarbeit und non-formalen Bildung. Sie hat mehrere Aktivitäten (Expertentreffen, Seminare, Trainings) organisiert, um eine möglichst weitreichende Konsultation in Bezug auf dieses Thema anzuregen, unter anderem die Einsetzung einer Expertengruppe zu „Qualitätsstandards, Evaluation und Validierung“.

Obgleich diese Auseinandersetzung noch nicht abgeschlossen ist, hat sie bereits mehrere Ergebnisse und weiterführende Fragen hervorgebracht. Es ist offenkundig, dass dieses Thema umstritten ist. Es berührt unsere tiefsten Anliegen bezüglich des Wertes und der Wirkung von Jugendarbeit, unserer Rolle als Jugendarbeiter und Jugendarbeiterinnen und des Auftrages dieses Berufes. Diese Themen werden in verschiedenen Ländern, von unterschiedlichen kulturellen Perspektiven aus, über verschiedene Regionen hinweg und von einer Vielfalt von Personen etwas unterschiedlich betrachtet.

Es werden ständig mehr Arbeitspapiere, Berichte und Bildungsmaterial zu verschiedenen Aspekten von Qualität herausgebracht. Diese können uns helfen das Wesen, die Bedeutung und die Schönheit dieses Gegenstandes zu verstehen. Die folgenden Dokumente sind besonders interessant, weil sie sich mit Qualität und den mit ihr in Beziehung stehenden Themen der Validierung, Anerkennung, Selbstbewertung und Qualitätsstandards in der bildungsbezogenen Jugendarbeit beschäftigen.

- Der Langzeit-Trainingskurs „Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE)“ wurde entwickelt, um auf den steigenden Bedarf an qualifizierten Trainern und Trainerinnen in diesem Bereich zu antworten und um das Europäische Netzwerk von Trainern und Trainerinnen, die die Kompetenz und die Motivation haben Europäische Trainingsaktivitäten im Jugendbereich zu entwickeln und umzusetzen, zu vergrößern und weiter zu entwickeln. Durch seinen neuen und innovativen Ansatz war es ein wichtiger Schritt hin zur Absicherung der Qualität von Trainings für Jugendarbeiter/innen und Jugendleiter/innen auf Europäischer Ebene und hin zur Anerkennung und Zertifizierung von Fortbildungen für Trainer/innen im Bereich der non-formalen Bildung.

Da ATTE als ein Pilotprojekt angesehen wurde, wurde es von Anfang an als notwendig erachtet eine angemessene Evaluation der Effektivität in Bezug auf individuelle Lernerfahrungen, Lernen in der Gruppe und institutionelle Investitionen durchzuführen. Die Evaluation bezog verschiedene Partner mit ein, berücksichtigte eine begrenzte Zahl an Experten und Expertinnen, die Entwickler des Curriculums des Kurses, das Europäische Jugendforum³⁸, die Nationalagenturen des JUGEND Programms sowie das Kursteam und teilnehmende Trainer und Trainerinnen. Der Evaluationsbericht des „Advanced Training for Trainers in Europe“³⁹ ist daher von bemerkenswerter Bedeutung.

„ATTE hat keinen großen Fortschritt gemacht in Bezug auf die Etablierung von Qualitätskriterien, aber es war erfolgreich in der Schaffung eines Bewusstseins für den Bedarf an Qualitätskriterien und Qualitätsüberprüfung. Ob die Qualität der Lernergebnisse zu bewerten ist und wenn auf welche Weise, dies stellte ATTE's kitzeligste Herausforderung dar. Die Teilnehmenden waren geneigt zu denken, dass eine implizite Bewertung ihrer Qualitäten als Trainer und Trainerinnen ständig stattfand. Anfangs vertraten die Tutoren im Allgemeinen die Ansicht, dass Bewertung jeder Art in der non-formalen Bildung keinen Platz hätte, aber sie veränderten ihre Sichtweisen im Verlaufe des Kurses. Transparenz



³⁸ Das Europäische Jugendforum besteht aus mehr als 90 nationalen Jugendräten und internationalen Jugend-Nicht-Regierungs-Organisationen, welche ihrerseits Zusammenschlüsse von Jugendorganisationen sind. Es führt 10 Millionen Jugendliche aus ganz Europa zusammen, um ihre gemeinsamen Interessen zu vertreten. Mehr Information unter <http://youthforum.org>

³⁹ Einzusehen unter: http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/TCourses/olc_atte/atte_evaluation.html

ist der Schlüssel dafür, solche Probleme, die keineswegs für den Bereich der non-formalen Jugendbildung reserviert sind, zu lösen.

ATTE entschloss sich letztendlich dazu Selbstbewertungsverfahren zu nutzen, ergänzt und hinterfragt durch das Feedback von „peers“, dem Kursteam und externen Experten. Zwei Praxisprojekte, ein „training quality product (TQP)“, ein Portfolio und die Teilnahme am ATTE Seminar sollten Belege liefern. Die Hälfte der Teilnehmenden hat die Kernerwartung erfüllt, ein TQP bis zum Ende des Seminars zu erstellen, und viele, die es nicht getan haben, bereuten es, angesichts des Wertes der Feedback Sitzungen.“⁴⁰

- In Bezug auf Qualitätsstandards in Bildungsaktivitäten des Direktorats für Jugend und Sport des Europarates zielt die Entwicklung von Qualitätskriterien⁴¹ darauf Transparenz, Rechenschaft, Wiederholbarkeit, Nachhaltigkeit, Qualität und Innovation der Aktivitäten zu vertiefen und zu erweitern, so dass der Europarat richtungsweisend und ein Anbieter von qualitativ hochwertiger non-formaler Bildung im Jugendbereich bleibt.

Nach dem Schlüsseldokument zu diesem Thema wird Qualität in Bildungsaktivitäten durch eine Bandbreite von Kriterien abgesichert und nachweisbar: eine relevante Bedürfnisanalyse, klare, konkrete und nachweisbare Ziele, Definition der angesprochenen Kompetenzen und Lernergebnisse für die Teilnehmenden, die Relevanz in Bezug auf das Programm des Europarates und der Ziele der Jugendpolitik, eine angemessene und rechtzeitige Vorbereitung, ein kompetentes Trainer/innen Team, ein integrierter Ansatz des interkulturellen Lernens, Teilnehmendensuche und Auswahl von Teilnehmenden, eine konsequente Umsetzung der Prinzipien und Ansätze non-formaler Bildung, eine angemessene, zugängliche und zeitnahe Dokumentation, ein sorgfältiger und offener Evaluationsprozess, strukturell optimale Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung, angemessene institutionelle Unterstützung und ein integriertes Follow-up innerhalb des Programmes des Direktorats für Jugend und Sport und seiner Partnerorganisationen, Sichtbarkeit, Innovation und Forschung.

- Im Februar 2004 hat die Partnerschaft ein Arbeitspapier herausgebracht zu den Wegen zur Validierung und Anerkennung von Bildung, Training und Lernerfahrungen im Jugendbereich: „Pathways towards validation and recognition of education, training and learning in the youth field“⁴². Es fasst den aktuellen Stand in diesem Bereich zusammen und unterstreicht einen großen Bedarf nach sozialer und formaler Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Jugendaktivitäten. Das Papier war ein Meilenstein in der Diskussion um non-formales Lernen und führte zu einer Anzahl politischer Initiativen.
- Als Ergebnis eines Forschungsseminars zu non-formalem Lernen, welches im Rahmen des Partnerschaft Programmes im April 2004 organisiert wurde, konnte ein präziseres Bild der Wirkung von Jugendarbeit und der Fähigkeiten und Kompetenzen der Akteure im Jugendbereich gezeichnet werden.⁴³
- Die „Bridges for Recognition“ (Brücken der Anerkennung) Konferenz im Januar 2005 in Leuven, Belgien, zielte darauf ab die Sichtbarkeit des Wertes der Jugendarbeit zu erhöhen und diskutierte Wege zu einer besseren Anerkennung, womit die Grundlagen für weiterführende Aktionen gelegt wurden.
- Als eine Nachfolgemaßnahme bekam das „SALTO Resource Centre for Training“ in Deutschland den Auftrag einen spezifischen „Youthpass“ zu entwickeln, ein Validierungsinstrument auf europäischer Ebene, spezifisch für Aktivitäten im Rahmen des JUGEND Programmes.
- Auf Grundlage einer Entscheidung politischer Gremien im Europarat berief dieser eine Expertengruppe ein, um ein Europäisches Portfolio für Jugendarbeiter und -leiter zu entwickeln. Das Portfolio ist auf der folgenden Webseite erhältlich: www.coe.int/youth-portfolio. Diese Arbeitshilfe beinhaltet Methoden der Selbstbewertung, bereichert durch externes Feedback, eine fachliche Analyse, Kompetenz-Tabellen und Grade der Bewertung, empfohlene Wege Erfahrungen nachzuweisen und ein Glossar.

40 ATTE Externer Evaluationsbericht von Lynne Chisholm, 2004

41 Qualitätsstandards in Bildungsaktivitäten des Direktorats für Jugend und Sport des Europarates, März 2005, DJS/ET (2005)1

42 Einzusehen unter: <http://documents.youth-knowledge.net/documents/39.pdf>

43 „Trading up – potential and performances in non-formal learning“, Hrsg. Lynne Chisholm, Bryony Hoskins mit Christian Glahn, Europarat, August 2005



- Die politischen Diskussionen in der Europäischen Union, welche von der Europäischen Kommission koordiniert wurden, führten zu der Ratsresolution zur Anerkennung des Wertes des non-formalen und informalen Lernens im Europäischen Jugendbereich, verabschiedet unter der Australischen Präsidentschaft im Mai 2006
- Es gibt viele andere Dokumente, die uns helfen können die verschiedenen Dimensionen von Qualität zu verstehen. Dafür möchten wir Ihnen empfehlen die Webseite der Partnerschaft zu besuchen unter **www.training-youth.net/INTEGRATION/EKC/Intro/index.html**. Hier können Sie viele einschlägige Dokumente und Informationen herunterladen.

Schlussfolgerung:

Qualität in europäischer Jugendbildung und non-formaler Bildung wurde zunehmend zu einem wichtigen Anliegen für beteiligte Interessenvertreter/innen und Akteure.

- Für Teilnehmende in Fortbildungen und anderen Aktivitäten der non-formalen Bildung, die sich ein qualitativ hochwertiges Lernangebot wünschen.
- Für Trainer/innen, Organisatoren und Organisationen, welche die Anerkennung der Qualität ihrer Arbeit im Bereich der non-formalen Bildung und Fortbildung anstreben.
- Für Sponsoren und öffentliche Verwaltungen, die ein Interesse an der effektiven Verwendung der Mittel, die sie in diesem Bereich zur Verfügung stellen, haben.

Verbunden mit dem Interesse an der Qualität der non-formalen Bildung und Fortbildung ist das Interesse an der Anerkennung des Bereiches der non-formalen Bildung als Ganzes und besonders der Angebote in diesem Bereich und derjenigen, die sie durchführen – Trainer und Trainerinnen, Organisationen, etc.

Daher ist die Bewahrung und Weiterentwicklung der Qualität in der europäischen Jugendbildung und non-formalen Bildung eines der Ziele des Partnerschaft Programmes zur Fortbildung Europäischer Jugendarbeiter, organisiert vom Europarat und der Europäischen Kommission. Evaluation ist ein unverzichtbares Element dieses Prozesses.





1.10 Entwickeln Sie Ihre eigene Evaluation!

Erfahrene Evaluatoren und Evaluatorinnen sind sich darüber einig, dass es keine „goldene Regel“ für die perfekte Bildungsevaluation gibt. Wir glauben, dass die Definitionen, Modelle, Fragen etc., die in diesem „theoretischen“ Teil des T-Kits („Zutaten der Bildungsevaluation“) beleuchtet wurden, wirklich weiterhelfen können, aber sie können keine Garantie bieten für einen Evaluationsprozess ohne Widerstände und Pannen. Das wichtigste ist sich daran zu erinnern, dass die Bildungsevaluation nicht die Projektziele untergraben, sondern sie vielmehr aktiv unterstützen sollte.

Seien Sie kreativ und mutig! Probieren Sie es einfach aus! Im nächsten eher „praktischen“ Teil des T-Kits („Töpfe, Pfannen und Gewürze“) werden wir Ihnen Werkzeuge, Methoden und Instrumente vorstellen, die Sie darin unterstützen können Ihre eigene Bildungsevaluation zu entwickeln und in Ihre Projekte zu integrieren.



2. “Töpfe, Pfannen und Gewürze”

49

Praktizieren Sie Bildungsevaluation! Bildungsevaluation in der Praxis

2.1 Wie wird Bildungsevaluation in ein Projekt eingebaut? ...



Auch wenn es bereits klar sein müsste, eine Evaluation am Vorabend des letzten Tages ihres Projektes zu planen, ist zu spät.

Die Evaluation sollte vor dem Projektstart geplant werden. Mit anderen Worten gehört die Planung der Evaluation als integraler Bestandteil zur Planung ihres gesamten Projektes.

Die grundlegenden Fragen, die wir uns zu Anfang stellen sollten, sind:

- Warum evaluieren? (Aus welchen Gründen führen wir eine Evaluation in unserem Projekt durch?)
- Wozu? (Welches sind die Ziele der Evaluation in unserem Projekt?)
- Was sollte evaluiert werden? (Welches sind Evaluationsfelder und –elemente?)
- Wie und wann sollte die Evaluation durchgeführt werden? (Mit welchen Methoden, Quellen der Evaluation?)
- Wer wird es tun und für wen soll es getan werden? (Wer sind die Akteure der Evaluation?)

Wie wir gesehen haben, sind die allgemeinen und konkreten Ziele Ihres Projektes eine wichtige Größe in Bezug auf ihre Evaluation. Dies bedeutet, dass diese allgemeinen und konkreten Ziele so formuliert sein sollten, dass sie evaluiert werden können. Wir sollten uns darin einig sein, was wir unter einem Ziel verstehen.

„Die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmenden verbessern“ kann ein Ziel sein. Aber was meinen wir damit? Können wir beschreiben welches Verhalten wir als ein Zeichen für eine verbesserte interkulturelle Kompetenz ansehen? Welches sind die Indikatoren, die nachweisen, dass Teilnehmende in interkulturellen Situationen kompetenter sind als sie es vor dem Projekt waren?

Um eine angemessene Evaluation zu planen, ist es entscheidend, dass wir uns über unsere allgemeinen und konkreten Ziele im Klaren sind. Doch könnte es andere Projektelemente geben, die wir evaluieren möchten, die aber nicht in den allgemeinen und konkreten Zielen genannt sind, zum Beispiel der Prozess. Wir haben mit unserem Programm der Aktivitäten den erwünschten Prozess geplant, aber wie sah es in der Realität aus? Oder in der Kochmetapher gesprochen: die Mahlzeit war recht gut, aber der Kampf, den wir in der Küche ausgefochten haben, um zu diesem Resultat zu kommen, war fürchterlich und könnte sicherlich verbessert werden.

Die Teamzusammenarbeit wird vermutlich nicht in den allgemeinen und konkreten Zielen erwähnt. Dennoch ist es sicherlich für alle Beteiligten wichtig diese Arbeit auszuwerten, da das Team die Verantwortung für den Bildungsprozess trägt. Dasselbe könnte für die Kooperation mit anderen Partnern und Akteuren gesagt werden, ebenso wie für den Umgang mit den verschiedenen Ressourcen wie Unterkunft, Umwelt, Transport und Material. Die Art und Weise wie sie zu den Projektergebnissen beigetragen haben, kann ausgewertet werden.



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit

Wir müssen uns vor dem Projektstart darüber im Klaren sein, was wir evaluieren wollen. Wenn wir zu einem gemeinsamen Verständnis darüber gekommen sind, sind wir in der Lage zu entscheiden, wie wir evaluieren werden und wann.

Dies impliziert viele Fragen: Welche Art von Information benötigen wir, um unsere Evaluation durchführen zu können? Wenn wir auf das Beispiel „die interkulturelle Kompetenz verbessern“ zurückkommen, könnte es bedeuten, dass wir herausfinden müssen wie interkulturell kompetent die Teilnehmenden in dem Moment sind, in dem sie beginnen sich an dem Projekt zu beteiligen. Dies bedeutet, dass wir vor dem Projektstart beginnen müssen Informationen zu sammeln. Und wir müssen darüber nachdenken wie wir diese Informationen sammeln. Wollen wir Fragebögen nutzen oder Interviews durchführen? Wollen wir die Informationen individuell von einzelnen sammeln oder in kleinen Gruppen?

Eine andere Frage ist, ob wir einen Moment während des Projektes einplanen wollen, um zu sehen, ob wir auf dem richtigen Weg sind und wie sich das Projekt entwickelt? Welche Informationen brauchen wir dafür? Wie sollten wir diese Informationen sammeln? Wer wird es tun?

Haben wir eine ausgewogene Auswahl der verschiedenen Methoden, die wir bei unserer Evaluation einsetzen wollen, getroffen? Entsprechen die geplanten Methoden den vielfältigen Präferenzen und Bedürfnissen der Teilnehmenden?

Welche Art von Berichterstattung benötigen wir am Ende unseres Projektes? Für wen ist sie gedacht? Welche Folgerungen können wir, ausgehend von dem Zielpublikum, für den Inhalt, den Stil und die Form des Berichtes ableiten? Wird es ein schriftlicher Bericht sein? Werden wir eine CD-Rom entwickeln?

Wie Sie sehen können, gibt es bereits vor dem Projektstart viele Dinge zu beachten, besonders in Bezug auf die Planung der Evaluation.



2.2 ...Ein Projekt innerhalb eines Projektes

Wie kann Bildungsevaluation in unser Projekt eingebaut werden? Es wird uns leichter fallen zu verstehen wie wir dies tun können, wenn wir die Evaluation als ein Projekt innerhalb unseres Projektes betrachten. Wir werden diese Idee in den folgenden Kapiteln untersuchen.

Die drei "traditionellen" Schritte eines Projektes sind definiert als: Planung, Umsetzung und Evaluierung⁴⁴. Allerdings beschränkt diese Art und Weise Jugendprojekte konzeptionell zu begreifen, die Bildungsevaluation überwiegend auf die Endphasen eines Projektes.

Wenn wir die Bildungsevaluation auf diese Art beschränken, kann ihr Potential gemindert und ihre eigentliche Qualität untergraben werden. Dies kann sogar kontraproduktiv werden. Eine Evaluation, die nur am Ende durchgeführt wird, bedeutet oft eine Reduzierung ihres pädagogischen Wertes auf ein Minimum, und sie kann zu problematischen Schlussfolgerungen führen.

Der Ansatz von Bildungsevaluation, der in diesem T-Kit vorgestellt wird, impliziert einen kontinuierlichen und andauernden Prozess, eine Art interaktiver Praxis; die Evaluation bleibt flexibel und geht auf die Individuen, den Kontext und neue Situationen ein. Wenn die Bildungspraxis und die Bildungsevaluation Hand in Hand laufen, ist es schwierig eine klare Unterscheidung zwischen beiden zu ziehen. Die fortlaufende Reflexion, die die Praxis begleitet, führt zu einer kontinuierlichen Anpassung und Veränderung. Diese interaktive Praxis wird ihrerseits Teil des Evaluationsprozesses.

Bildungsevaluation sollte nicht als etwas betrachtet werden, das am Ende eines Projektes angegangen wird. Bildungsevaluation sollte während der verschiedenen Phasen eines Projektes stattfinden, von der Vorbereitung bis zum Abschluss der Umsetzung. Daher sollten wir den Phasen (Vorbereitung, Konzipierung und Umsetzung) folgen, um so unseren Evaluationsplan oder unsere Evaluationsstrategie zu entwerfen: unser Evaluationsprojekt innerhalb unseres Projektes.

In der folgenden Grafik sehen wir eine vereinfachte Beschreibung der verschiedenen Phasen eines Projektes⁴⁵ und vertikal, durch alle diese Phasen hindurch, die fortlaufende Bildungsevaluation. Die verschiedenen Phasen der Bildungsevaluation werden in den folgenden Abschnitten mit Hilfe von Leitfragen erläutert.

⁴⁴ siehe Seiten 43 und 44, T-Kit zu Projektmanagement, als download bereitgestellt unter: www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html

⁴⁵ Zu weiteren Informationen über die Projektplanung und ihre Phasen siehe T-Kit Training ABC, Seite 65-74 und T-Kit Projektmanagement, Seite 43. Als download bereitgestellt unter: www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html



Bildungsevaluation innerhalb eines Projektes

Das Projekt

Bildungsevaluation

Projektvorbereitung

- Bedarfsanalyse
- Persönliche Motivationen
- Ziele der Organisation
- Definition der Ziele des Projektes

Projektkonzeption:

- Konkrete Ziele
- Profil der Teilnehmenden
- Ressourcen
- Inhalte
- Methodik
- Ergebnisse des Bildungsprozesses
- Detailliertes Programm
- Methode

Projektumsetzung:

- Umsetzung der Pläne
- Anpassung
- Auf den Prozess achten
- Teilnehmende einbeziehen
- Den Raum, die Umwelt und die Ressourcen nutzen
- Material, Dokumentation, Experten

Fortlaufende

Bildungs-

Evaluation

Vorbereitung der
Evaluation

Evaluationsplan
entwerfen

Informationen sammeln
und organisieren

Ergebnisse
interpretieren

Schlussfolgerungen
ziehen

Verbreitung der
Ergebnisse

Implementierung der
Ergebnisse



Bildungsevaluation in Phasen

Zusammen mit all den theoretischen Grundlagen, die wir bereits erkundet haben, können folgende Fragen und Überlegungen, geordnet nach den Evaluationsphasen, von großem Nutzen sein für die Planung, Einbindung und Durchführung der Bildungsevaluation in unseren Projekten.

Als eine Reflexion des Ansatzes, den wir in diesem T-Kit vorstellen, sollen die folgenden Fragen und Überlegungen in Bezug auf die verschiedenen Phasen einen Leitfaden darstellen für eine „Bildungsevaluation als eine ganzheitliche Erfahrung“ innerhalb eines Projektes. Auf Grundlage unserer Erfahrungen schlagen wir vor, verschiedene Evaluationsansätze zu kombinieren (Zielevaluation, Erfolgsevaluation, Ergebnisevaluation, etc.) und die Orte, Akteure, Momente, Methoden, Quellen und Techniken der Evaluation zu vervielfältigen. Zugleich versuchen wir einige Prioritäten zu setzen, um nicht dem unrealistischen Anspruch zu verfallen alles auf einmal bearbeiten zu wollen.

Wir möchten Sie ermutigen den folgenden Leitfaden für die Phasen der Bildungsevaluation abzuändern und an ihr Projekt anzupassen, um den spezifischen Ausprägungen Ihres Projektes Rechnung zu tragen.

Phasen der Bildungsevaluation

Vorbereitung der Evaluation

In dieser ersten Phase bestimmen wir die allgemeinen Ziele, die Art und Weise und den allgemeinen Ansatz unserer Evaluation.

- Warum und wofür evaluieren?
 - Die allgemeinen und konkreten Ziele unserer Evaluation bestimmen.
 - Die allgemeinen Ziele der Evaluation (lernen, sich beteiligen, verbessern, und motivieren) anpassen und konkretisieren.
- Wer wird evaluieren?
 - Wer sollte evaluieren und wer sollte an der Evaluation teilnehmen (Jugendliche, Trainer und Trainerinnen, Organisatoren, andere Akteure, Partner)?
 - Prinzipiell könnten wir denken alle an dem Projekt beteiligten, aber in welcher Kombination und auf welchen verschiedenen Ebenen sollten sie beteiligt werden?
 - Wer verfügt über die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um die Evaluation zu leiten?
 - Wer hat den (politischen) Auftrag die Evaluation auszuführen?



Den Evaluationsplan entwerfen

Formulieren Sie ihren Evaluationsplan mit klaren Zielen, Feldern, einer Zeitplanung und Indikatoren.

- Was evaluieren?
 - Welche Felder sollten evaluiert werden?
 - Wie werden wir die verschiedenen Elemente, die evaluiert werden sollten, anordnen? Werden wir bereits existierende Modelle verwenden oder entwerfen wir unser eigenes Modell?
 - Welche Prioritäten setzen wir?

Tipp: Es könnte interessant sein Aspekte zu evaluieren wie: Kontext, Bildungsprozess, Inhalt, Methoden und Resultate, Gruppenprozess, Formalia, organisatorische Rahmenbedingungen, Profil der Teilnehmenden, „Produkte“.

- Indikatoren wählen (qualitative, quantitative?)
 - Indikatoren: Signale, Daten, Informationen, die uns helfen die Erfolge zu erkennen (Erfolge in Bezug auf die Ziele, den Bildungsprozess...).
- Wann?
 - Bildungsevaluation ist ein kontinuierlicher und fortlaufender Prozess. Gleichzeitig sind manche Momente besonders bedeutsam in Bezug auf die Evaluierung (z.B. der Abschluss der Vorbereitung, der ersten Tag der Teamarbeit, der freie Tag in der Mitte einer Aktivität, etc.). Wir können solche Momente voraussehen und planen, wenn wir der Evaluation besondere Aufmerksamkeit widmen.
 - In welchem Zeitrahmen und in welcher Abfolge wollen wir den Evaluationsprozess organisieren?

Informationen sammeln und ordnen

Wählen und kombinieren Sie Evaluationsmethoden, die die Sammlung und Organisation der nötigen Information ermöglichen.

- Wie evaluieren?
- Welche Evaluationsmethoden werden Sie nutzen?
- In welcher Abfolge und Kombination werden Sie die Methoden organisieren / nutzen?
- Welche verschiedenen Arten von Informationen? Quantitative oder qualitative? Schriftlich, mündlich, non-verbal?
- Von welchen Quellen werden Sie die Informationen sammeln?
- Wie werden Sie die gewonnenen Informationen sammeln und ordnen?
- Können Sie Schlüssel für das „Verständnis“ ausmachen?

Tipp: Es ist empfehlenswert eine Vielfalt an Methoden zu verwenden (quantitative und/oder qualitative), angesichts der sich ergänzenden Natur und der Vor- und Nachteile jeder Methode in Bezug auf die Sammlung und die Analyse der Informationen.



Ergebnisse interpretieren – Was bedeuten sie?

Die Interpretation oder das "Urteil" gibt dem zu evaluierenden Gegenstand eine Bedeutung, in Bezug auf das allgemeine Ziel, unter Berücksichtigung der gesammelten Informationen und unter Anwendung der zuvor definierten Kriterien und Indikatoren.

- Denken Sie an das Ziel jedes zu evaluierenden Elementes – welchen Zweck hat es?
- Legen Sie Kriterien fest:
 - Die Kriterien sind Elemente, welche uns erlauben die Realität mit den Zielen oder den erwarteten Resultaten der Bildungsaktivität zu vergleichen. Dies ist ein zentraler Teil einer jeden Evaluation.
- Ermitteln Sie was passiert ist: war es eine Konsequenz oder ein Zufall? Kann man eine Ursache-Wirkung-Beziehung beobachten? War es vorhersehbar oder nicht?
- Beachten Sie, dass nicht alles messbar ist!
- Denken Sie über „Objektivität“ und „Subjektivität“ nach:
 - Eine Interpretation ist immer subjektiv. Seien Sie sich dessen bewusst und machen Sie diese Tatsache deutlich. Um den Grad an Subjektivität zu „begrenzen“, können Sie versuchen Quellen zu vervielfältigen, gesammelte Informationen zu überprüfen, andere Personen mit einzubeziehen, alternative Interpretationen zu prüfen und frühere Verständnisse ähnlicher Tatsachen zu beachten.



Schlussfolgerungen ziehen

Dies ist der Moment des "Herausfilterns der Lektionen", die uns die Evaluation erteilt. Es ist wichtig ehrlich zu sein.

- Erinnern Sie sich an die Ziele der Evaluation.
- Stellen Sie die erzielten Ergebnisse (Tatsachen) dar und unterscheiden Sie dabei zwischen Tatsachen und Meinungen.
- Suchen Sie nach Mustern, gemeinsamen Charakteristika oder sich wiederholenden Mechanismen.
- Was steht hinter diesen Ergebnissen? Was implizieren sie?
- Welche Schlussfolgerungen können wir ziehen und was können wir daraus lernen?



Verbreitung der Ergebnisse

Machen Sie die Informationen, Evaluationsergebnisse und Schlussfolgerungen der Evaluation den verschiedenen Projektbeteiligten und anderen interessierten Zielgruppen bekannt.

- Welche verschiedenen Zielgruppen werden Sie in die Brichterstattung mit einbeziehen?
- Welchen Schwerpunkt wird sie haben?
- Welche Art von Evaluationsbericht werden sie erstellen?



Implementierung der Ergebnisse

Die Implementierung der Evaluationsergebnisse ist der letzte Schritt und kann der Beginn eines anderen Projektes sein

- Was sollte verbessert werden?
- Was sollte beibehalten werden?
- Welche Änderungen, Maßnahmen, Anpassungen oder zukünftige Strategien sind notwendig oder in den Ergebnissen impliziert?

Einige Ratschläge an dieser Stelle:

- Seien Sie konstruktiv!
- Seien Sie realistisch!
- Seien Sie sich des Widerstandes gegenüber Veränderungen bewusst!
- Planen Sie einen angemessenen Zeitraum ein!
- Beginnen Sie mit der Implementierung der Ergebnisse, solange die Schlussfolgerungen frisch sind und sich alle daran erinnern, solange Energie da ist und ohne zu lange zu warten!



Wir haben einige wichtige und manchmal besonders sensible Phasen des Bildungsevaluationsprozesses mit einem Vergrößerungsglas markiert.

- Wie evaluieren? Evaluationsmethoden
- Informationen sammeln und ordnen
- Kriterien festlegen
- Ergebnisse verbreiten



Wir werden sie in den folgenden Abschnitten genauer betrachten



2.3 Wie evaluieren? Evaluationsmethoden

In diesem Teil, und wenn wir verschiedene Methoden beschreiben, haben wir uns dafür entschieden uns auf Methoden zu konzentrieren, die für die Evaluation mit den Teilnehmenden von Jugendbegegnungen, Fortbildungen, EFD-Projekten und anderen Bildungsaktivitäten genutzt werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Methoden nicht in anderen Zusammenhängen genutzt werden können. Viele der beschriebenen Methoden können, etwas angepasst, auch für Evaluationszwecke in Teams oder mit anderen Akteuren unseres Projektes dienen.

Eine Art der Klassifizierung der Evaluationsmethoden ist die Unterscheidung zwischen individuellen, interaktiven und Gruppenmethoden. Wir werden die Anwendung verschiedener Evaluationsmethoden innerhalb jeder dieser Kategorien untersuchen.

Individuelle Methoden

Individuelle Methoden sind Aktivitäten, bei denen die an der Evaluation beteiligten Akteure ihre eigenen Urteile fällen und ihre eigenen Schlussfolgerungen ziehen, in Bezug auf die Entwicklung der Aktivität, den Bildungsprozess, die Resultate, ihre persönlichen Gefühle und ihre persönliche Beteiligung, etc.

Einige Beispiele für individuelle Evaluationsmethoden sind:

Umfragen und Fragebögen

Einfach gesagt sind Umfragen eine Methode der Sammlung qualitativer und quantitativer Daten. Vergleichbare Informationen werden durch die Anwendung standardisierter Verfahren, wie Fragebögen, gewonnen. Leider sind Fragebögen das erste, was uns in den Sinn kommt, wenn wir über Evaluation sprechen. Leider, da in manchen Projekten das Team einfach am letzten Tag einen Fragebogen verteilt und den Eindruck hat, dass sie ihre Aufgabe der Evaluierung erledigt haben. Es ist richtig, dass ein gut entwickelter und gut angewandter Fragebogen viel nützliche Information bieten kann. Dennoch können Fragebögen allein, wie wir bereits vorher argumentiert haben, nur einen Teil des Gesamtbildes erbringen.

Sie können Fragebögen auf drei grundlegende Arten anwenden:

- Selbstverwaltete Fragebögen können von den Befragten/Auskunftgebenden selbst ausgefüllt werden.
- Bei den strukturierten Interviews kann der Interviewer Fragebögen in 1:1 Begegnungen anwenden.
- Interviewer können den Befragten die Fragen vorlesen und die Antworten aufnehmen; Interviewer können auch telefonische Umfragen durchführen.



Arten von Fragen

Die Fragen in einem Fragebogen können in zwei Kategorien eingeteilt werden: geschlossene und offene Fragen. Geschlossene Fragen haben eine begrenzte Anzahl von Antworten, während offene Fragen eine unendliche Anzahl an Antworten ermöglichen. Durch ihre Qualität bedingt, lassen sich die Antworten auf geschlossene Fragen viel einfacher analysieren. Dies ist natürlich ein wichtiger Gesichtspunkt. Allerdings ist ein Vorteil der Anwendung offener Fragen, dass Sie Neues und Unerwartetes herausfinden können. Die Ergebnisse der Evaluation können sehr ergiebig sein.

Eine geschlossene Frage bietet dem Befragten eine Anzahl an Antwortmöglichkeiten an. Die Befragten werden aufgefordert ihre Antwort mit einem Haken, Kreuz oder Kreis zu markieren. Ihre Antwort kann ein einfaches Ja/Nein, Männlich/Weiblich sein; oder sie kann eine Bandbreite an verschiedenen Wahlmöglichkeiten beinhalten.

Ein Beispiel:

Q. Welche Energizer(s) haben dir am besten gefallen? (Bitte kreise zwei Antworten ein.)

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. Haifisch im Becken | 2. Küss das Häschen |
| 3. Chinesische Kracher | 4. Moje Sutra |
| 5. Kamelringkampf | 6. Gruppen-Jonglieren |

Geschlossene Fragen können drei verschiedene Arten von Antworten haben:

Nominale: Bei den Antworten handelt es sich um Kategorien, die sich namentlich unterscheiden: Geschlecht (Männlich, Weiblich), Position (Freiwillige/Freiwilliger, Trainer/Trainerin, Jugendarbeiter/Jugendarbeiterin).

Ordinale: Bei den Antworten handelt es sich um Kategorien, die wir in eine Reihenfolge bringen können: Zustimmung (gar nicht einverstanden, nicht einverstanden, einverstanden, voll und ganz einverstanden).

Interval-Antworten: Antworten, in denen der Abstand zwischen Kategorien bedeutungsvoll ist: Alter (in Jahren gemessen), Anzahl von Freiwilligen.

Offene Fragen lassen dem/der Befragten Raum, um in seinen/ihren eigenen Worten und mit seiner/ihrer eigenen Logik zu antworten. Sie können extrem nützlich sein, da Sie normalerweise nicht alle möglichen Antworten zu einer Frage erraten können.

Ein Beispiel:

Q. Was halten Sie von dem T-Kit zu Bildungsevaluation?

A. Ich denke, es ist ein super Buch. Ich lese immer darin, besonders vorm schlafen gehen...

Manchmal ist eine Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen das Beste. Sie können alle möglichen Antworten auflisten und eine zusätzliche Kategorie (andere) angeben, so dass der/die Befragte in dem Falle, dass die von ihm/ihr gewünschte Antwort nicht in der Liste enthalten ist, diese selbst hinzufügen kann.

Wenn Sie einen Fragebogen entwickeln, sollten sie auf drei sehr wichtige Themen achten:

- *Inhalt*
- *Art der Fragen*
- *Struktur der Fragen.*

Der **Inhalt** steht in Zusammenhang mit dem Gesamtzweck des Fragebogens. Sie sollten sich vergewissern, dass der Gegenstand mit Hilfe eines Fragebogens gemessen werden kann. Ob die Teilnehmenden mit den logistischen Aspekten der Organisation einer Aktivität wie Verpflegung zufrieden waren, könnte über einen Fragebogen einfach gemessen werden. Wenn Sie hingegen den Grad des interkulturellen Lernens, der während der Aktivität erreicht wurde, messen wollen, werden Sie vermutlich aufgrund der Komplexität und der Gruppendimension zusätzlich zu einem



Fragebogen andere Methoden benötigen. Wenn Sie einen Fragebogen entwerfen, sollten Sie auch prüfen, ob Sie mehr als eine Frage benötigen, um den Aspekt, den Sie erforschen möchten, zu evaluieren. Die Befragten sollten in der Lage sein sich an den Kontext aller Fragen zu erinnern und sie sollten auch über die nötige Information verfügen, um antworten zu können. Daher ist es eine gute Idee das Programm mit den Teilnehmenden kurz Revue passieren zu lassen, bevor Sie einen Fragebogen verteilen, wenn Sie das Programm am letzten Projekttag evaluieren möchten.

In Bezug auf die **Art der Fragen** sollten Sie sich darüber im Klaren sein, ob Sie den zu evaluierenden Gegenstand besser mit offenen oder geschlossenen Fragen messen können. Wenn Sie mit einer geschlossenen Frage arbeiten, stellen Sie sicher, dass die zur Verfügung gestellten Antworten alle Möglichkeiten einschließen. Sie sollten die Antwortmöglichkeiten der Befragten nicht allzu sehr einschränken. Wenn Sie z.B. die Verpflegung evaluieren, können Sie fragen: Wie zufrieden sind Sie mit der Verpflegung? Aber dem/der Befragten nur die Antwortmöglichkeiten Es war ganz phantastisch und Es war scheußlich anzubieten, ist zu begrenzt. Vielleicht hat es manchen Leuten geschmeckt, aber sie überschlagen sich auch nicht gleich vor Begeisterung. Oft tendieren Teilnehmende beim Ausfüllen eines Fragebogens dazu, sich auf die geschlossenen Fragen zu konzentrieren, weil sie einfacher zu beantworten sind und weniger eigenes Nachdenken erfordern. Offene Fragen werden oft ohne viele Details beantwortet.

Die **Struktur der Fragen** ist eine weitere wichtige Dimension bei der Konzipierung eines guten Fragebogens. Klare und gut geschriebene Fragebögen zu entwerfen, ist eine wirkliche Kunst, für die es leider keine Zauberformel gibt. Dennoch gibt es ein paar einfache Dinge, die helfen können Ihre Fragebögen zu verbessern.

Dies ist zu empfehlen:	Dies sollten Sie vermeiden:
Stellen Sie klare und kurze Fragen.	Doppelte Verneinungen.
Stellen Sie ihre Fragen in eine logische Abfolge.	Fachvokabular und Abkürzungen.
Versuchen Sie positiv zu sein und motivieren Sie die Befragten zu antworten.	Emotional belastete Wörter (z.B. frustrierend, aufregend, ärgerlich, fantastisch).
Geben Sie klare Anweisungen (z.B. kreuzen Sie an, kreisen Sie eine Zahl ein, markieren Sie das Kästchen, etc.).	Suggestivfragen (z.B. „Nennen Sie die innovativen Elemente dieses Kurses.“).
Seien Sie konsistent: klar, direkt, präzise.	Lange und komplexe Fragen.
Geben Sie dem Fragebogen einen Titel (z.B. Auswertungs-Fragebogen für Teilnehmende der Aktivität X) Schreiben Sie eine kurze Einleitung zum Fragebogen, in der Sie erklären wofür Sie die Information nutzen werden (z.B. Die gesammelten Informationen werden für die Ausarbeitung des Kapitels zur Evaluation im Abschlussbericht für die Fördereinrichtung genutzt.)	Idiomatische oder kulturspezifische Ausdrücke (z.B. „das ist ein Kinderspiel“, „grünes Licht geben“, „mit etwas nichts am Hut haben“).
Gestalten Sie den Fragebogen benutzerfreundlich und stellen Sie ein attraktives Layout und Gestaltung sicher.	Voreingenommene Fragen (z.B. „Wie hat der Gruppenprozess deinen Lernprozess gefördert?“).
Stellen Sie bei geschlossenen Fragen eine angemessene Auswahl an Antwort Optionen zur Verfügung.	Zwei Fragen in einer stellen.
Achten Sie auf die Fähigkeiten derjenigen, die den Fragebogen ausfüllen werden, in Bezug auf Sprache, Lese- und Schreibfähigkeit und schriftlichen Ausdruck.	Wichtige Fragen ans Ende des Fragebogens stellen.



Die Übung „Schlechter Fragebogen“⁴⁶

Betrachten Sie den *Schlechten Fragebogen* und versuchen Sie die Probleme herauszufinden. Diskutieren Sie sie mit ihren Kollegen und Kolleginnen.

Die Probleme sind absichtlich übertrieben, aber die dahinter stehende Logik ist in vielen Fragebögen und anderen Evaluationsmethoden präsent. Diskutieren Sie wie diese Probleme vermieden werden können?

Der Schlechte Fragebogen

Bitte fülle den folgenden Fragebogen aus. – Danke!

Wie alt bist du?

1-20 Jahre ☐

22-24 Jahre ☐

Älter als 26 Jahre ☐

Ethnische Zugehörigkeit?

Ja

Nein

Weiß nicht

Wo hast du von dem Programm erfahren und warum hast du dich entschlossen teilzunehmen?

- Meine Mutter hat mir davon erzählt und meinte ich solle mich anmelden.
- In der Zeitung und ich habe gedacht es wäre eine gute Idee.
- Mein Lehrer meinte es wäre etwas, was ich nach der Schule tun könnte, und ich stimmte ihm zu.
- Anderes:

Was hast du in dem Programm gelernt?

Alles ☐

Nichts ☐

Spielst du gerne Fußball?

Ja ☐

Nein ☐

Oft ☐

Was tust du zurzeit?

Ich arbeite ☐

Ich befinde mich in Aus- oder Fortbildung ☐

Beides ☐

Dein aktueller Beruf? (Zum Beispiel: Ich bin Bauer.)

Ich bin ein _____

Wo lebst du?

Wie heißt du?

Ja ☐

Nein ☐

Wirst du *all* deinen Freunden und Freundinnen erzählen wie gut dieses Programm ist?

Ja ☐

Nein ☐

Weiß nicht ☐

Hast du schon eine Frau?

Ja ☐

Nein ☐

Weiß nicht ☐

Wie hat sich deine Meinung über das Leben und das Universum verändert nachdem du unser Programm sehr erfolgreich beendet, abgeschlossen und zum Ende gebracht hast?

VIELEN DANK FÜR DIE BEANTWORTUNG UNSERES FRAGEBOGENS!!!!!!!



Ohne den Anspruch zu erheben ein Modell zu liefern (eher ein Beispiel!), haben wir eine mögliche Struktur für einen "guten" Endauswertungsfragebogen angefügt, (Seite 97-101).

Ein Brief an sich selbst (auch bekannt als „Brief an dich selbst“)

Der „Brief an dich selbst“ ist eines der einfachsten und meist verbreitetsten individuellen Evaluationsmethoden. Es ist auch eine der effektivsten. Der „Brief an dich selbst“ kann einige sehr interessante und tiefgründige Ergebnisse in Bezug auf die Wirkung eines Programms liefern. Da es sich um eine persönliche Methode handelt, kann es den Teilnehmenden auch helfen sich eines gewissen Fortschrittes als Ergebnis ihrer Beteiligung bewusst zu werden, was sie sonst möglicherweise nicht realisieren würden.

Wenn Sie vorhaben diese Methode anzuwenden, sollte es Ihnen bewusst sein, dass der „Brief an mich selbst“ eine sehr persönliche Methode ist. Der Trainer/die Trainerin hat hierbei keine Möglichkeit zu intervenieren, zu beeinflussen oder innerhalb des Prozesses zu interagieren, da er/sie den Brief nicht liest; schließlich ist es ein Brief an „dich selbst“, der/die Teilnehmende könnte in seiner/ihrer eigenen Sprache schreiben und das, was sie schreiben, ist ganz und gar eine Sache zwischen dem/der Teilnehmenden und, na klar, ihnen selbst.

Sie fordern die Teilnehmenden auf sich selbst einen Brief zu schreiben. Wann Sie sie auffordern den Brief zu schreiben, hängt vom Programm ihres Projektes ab. Es könnte am allerersten Tag des Programms sein, in der Mitte oder am letzten Tag vor der Abreise. Die Entscheidung hängt davon ab, was Sie mit dem Brief erreichen möchten. In jedem Falle ist es wichtig genügend Zeit und Raum zur Verfügung zu stellen, um diesen Brief zu schreiben, und seine Bedeutung sollte allen Teilnehmenden klar gemacht werden.

Wenn die Teilnehmenden den Brief am ersten Tag ihrer Aktivität schreiben, können Sie sie auffordern über eine große Vielfalt an Themen zu schreiben, z.B. ihre Erwartungen, Befürchtungen, warum sie an der Aktivität teilnehmen (ihre Motivation), ihre ersten Eindrücke vom Team, von anderen Teilnehmenden oder vom Land (wenn sie zur Aktivität in ein anderes Land gefahren sind).

Wenn diese Übung am letzten Tag stattfindet, kann der Brief ähnliche Themen beinhalten, aber unter anderen Aspekten, z.B. sind sie zufrieden mit der Aktivität, was haben sie gelernt, was nehmen sie mit nach Hause, welcher Teil des Programms hat ihnen am besten/am wenigsten gefallen, wie sieht ihr Aktionsplan aus, um die Dinge, die sie gelernt haben, umzusetzen, wenn sie wieder zuhause sind?

Sobald die Teilnehmenden mit dem Schreiben fertig sind, stecken sie ihren Brief in einen Umschlag, auf den sie ihren kompletten Namen und Adresse schreiben. Das Team sendet die Briefe nach einer gewissen Zeit nach Projektende, z.B. 2 Monate später, an die Teilnehmenden. Dies ermöglicht den Teilnehmenden einen Vergleich ihrer ursprünglichen Sichtweisen und Gefühle mit denen nach 2 Monaten nach Projektende.

Tagebuch

Eine andere Art den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten ihre Erfahrungen und den gesamten Prozess zu reflektieren, ist sie ein Tagebuch führen zu lassen. Das Team stellt den Teilnehmenden ein Tagebuch zur Verfügung, in das sie im Laufe der Aktivität täglich ihre Erfahrungen eintragen können.

Dies passt natürlich vor allem zu Projekten, die länger als ein paar Tage dauern. Diese Methode kann für EFD-Projekte eine gute Möglichkeit sein den Freiwilligen zu helfen, die große Anzahl an neuen Eindrücken, mit denen sie beim Leben und Arbeiten in einem anderen Land konfrontiert sind, zu reflektieren. In Blockseminaren sind die Erfahrungen, die außerhalb des „offiziellen Programms“ gesammelt werden, auch sehr reichhaltig. Ein Tagebuch kann hilfreich sein, um diese Aktivitäten zu dokumentieren und auszuwerten.



Natürlich ist ein Tagebuch etwas Persönliches und sollte daher nicht von den Jugendleitern und Jugendleiterinnen, Mentoren oder Trainern und Trainerinnen gelesen werden! Aber wir können Aspekte dessen, was die Teilnehmenden in ihren Tagebüchern aufschreiben, in bestimmten Formen der Gruppenarbeit wie z.B. in „Reflektionsgruppen“ diskutieren. In einem späteren Kapitel finden Sie eine Beschreibung der Reflektionsgruppen (siehe Seite 67).

Eine Möglichkeit diese Aktivität durchzuführen ist es, den Teilnehmenden ein leeres Tagebuch zu geben, das sie nach eigenem Ermessen nutzen können. Eine andere Vorgehensweise, die von den Teilnehmenden oft geschätzt wird, weil sie eine gewisse Anleitung erhalten, ist es hingegen Leitfragen zur Verfügung zu stellen.

Zum Beispiel:

- Beschreibe in deinen eigenen Worten was heute passiert ist.
- Gab es irgendwelche bemerkenswerten Momente?
- Gibt es Dinge/Fragen, die dir noch im Kopf herum schwirren?
- Hast du heute etwas ‚neues‘ gelernt?
- Gibt es etwas, dem du mehr Aufmerksamkeit schenken möchtest?

Denken Sie daran, dass Teilnehmende vielleicht motiviert werden müssen, um ihr Tagebuch täglich zu nutzen. Ein schönes oder kreativ gestaltetes Tagebuch kann motivieren.

Interaktive Methoden

Bei interaktiven Evaluationsmethoden tauschen sich mehr als ein einzelner Akteur – normalerweise in Paaren oder in einer kleinen Gruppe – über ihre Bewertungen und Schlussfolgerungen aus. Der Wert und Zweck dieser Methoden liegt im Austausch, der Gegenüberstellung von Meinungen und dem Lernen. Dies findet statt, weil die Teilnehmenden die Gelegenheit haben von mehr als einem Standpunkt aus zu evaluieren. Zwei Beispiele für interaktive Methoden der Evaluation sind Interviews und Fokus Gruppen.

Interviews

Es gibt zwei Arten von Interviews, Tiefeninterviews und strukturierte Interviews. Der Hauptunterschied zwischen diesen Arten ist das Ausmaß an Flexibilität, welches dem Interviewer bzw. der Interviewerin und dem/der Interviewten zugestanden wird.

• Strukturierte Interviews

In einem strukturierten Interview gibt es wenig Flexibilität für beide, den/die Interviewer/in und die/den Interviewte/n, weil es einen Fragebogen gibt, dem man folgen muss. Der/die Interviewer/in hat einen Fragebogen und liest dem/der Befragten alle Fragen vor. Die Mehrzahl werden offene Fragen sein, wie „Wie hast du dich bei der Simulationsübung gefühlt?“. Auch wenn die Antwort jedes/jeder Befragten anders ausfallen wird, bleiben die Fragen gleich.

• Tiefeninterviews

Bei einem Tiefeninterview gibt es keinen vorgegebenen Fragebogen, nur eine Liste wichtiger Themen, die der/die Interviewer/in mit jedem/jeder Interviewten abdecken muss. Der/die Interviewer/in verfügt über eine wesentlich größere Autonomie und Flexibilität in der Ausgestaltung der Konversation mit dem/der Interviewten.

Dennoch ist es bei beiden Interview-Arten wichtig, dass der/die Interviewer/in neutral agiert und nicht versucht die Antworten der befragten Person in eine Richtung zu lenken oder zu beeinflussen. Der/die Befragte sollte sich wohl fühlen und Vertrauen in den/die Interviewer/in haben.



Bevor wir ein Interview beginnen, sollten wir uns immer im Klaren darüber sein, was wir evaluieren wollen. Wenn unser Ziel zum Beispiel ist, etwas über die Gewinnung von Teilnehmenden herauszufinden, werden wir möglicherweise Informationen darüber sammeln wollen, wo die Teilnehmenden von dem Programm erfahren haben und was sie zur Teilnahme motiviert hat.

Wie wir sehen erfordert die Durchführung von Interviews einige Erfahrung, Wissen und Kompetenzen. Wir sollten uns selbst fragen, ob wir die richtige Person sind, um das Interview durchzuführen oder ob wir überhaupt dafür geeignet sind dies zu tun. Für ein ideales Interview sollte sich die befragte Person wohl fühlen und dem/der Interviewer/in vertrauen. Wie bei anderen interaktiven Situationen können die ethnische Herkunft, der sozio-ökonomische Hintergrund, Geschlecht und sogar der Akzent des Interviewers bzw. der Interviewerin Antworten der Interviewten beeinflussen.

Es ist wichtig die Antworten des/der Befragten während des Interviews festzuhalten. Dies ist eine praktische Frage. Es ist sehr schwierig zu versuchen gleichzeitig alles aufzuschreiben und das Interview zu führen, wenn nicht sogar unmöglich. Es ist nicht angemessen, die/den Befragte/n zu bitten langsamer zu sprechen, da es seinen/ihren Gedankenfluss unterbrechen würde. Es kann nützlich sein das Interview mit einem Diktiergerät oder einem digitalen Aufzeichnungsgerät aufzunehmen. Es könnte auch von Bedeutung sein Notizen zur non-verbalen Kommunikation im Rahmen des Interviews zu machen. Videoaufnahmen des Interviews können uns davon befreien solche Beobachtungen des Verhaltens aufzuschreiben.

Interviews sind sehr arbeits- und zeitintensiv. Wir benötigen viele Ressourcen, um sie durchzuführen und sie zu analysieren. Aber, sie haben den Vorteil, dass sie uns bessere Einsichten darin geben können, warum z.B. ein Teilnehmer meint, die Energiser sollten 4 von 5 Punkten bekommen.

Tiefeninterviews vorbereiten und durchführen

Es ist eine gute Idee einige Fragen vorzubereiten, bevor wir mit einem Interview beginnen. Wenn wir ein strukturiertes Interview durchführen, haben wir bereits einen Fragebogen vorbereitet, aber auch für ein Tiefeninterview ist eine gute Vorbereitung es sehr wichtig. Auch wenn Sie die Fragen nicht ausformulieren, sorgen Sie dafür, die Themen, die Sie mit dem/der Interviewten diskutieren möchten, aufzulisten.

Wenn wir ein Tiefeninterview vorbereiten und durchführen, ist es wichtig die folgenden Punkte zu beachten:

- Versuchen Sie geschlossene oder dichotome Fragen (JA/NEIN) zu vermeiden. Stellen Sie sich vor zu fragen „Hat Ihnen das Programm gefallen?“. Der/die Teilnehmende wird antworten „Ja“, und das war's.
- Die Fragen sollten den Befragten/die Befragte dazu anregen nachzudenken. Wir streben danach soviel Information wie möglich zu erhalten. Sie können zum Beispiel fragen: „Welche Aspekte des Programms waren Ihrer Meinung nach am nützlichsten?“ anstatt „Hat Ihnen das Programm gefallen?“.
- Bevor wir eine Frage stellen, sollten wir bedenken, ob der/die Befragte ehrlich antworten wird. Wir empfehlen nicht zu persönlich zu werden und keine Fragen zu stellen, die die/den Befragte/n aus Höflichkeit oder aufgrund rechtlicher Tatsachen in die Lage bringen könnten zu lügen. Wenn zum Beispiel ein Trainer die Teilnehmenden während einer Aktivität fragt: „Denken Sie, dass ich ein guter Trainer bin?“, ist dies nicht angemessen. Teilnehmende könnten sich unter Druck fühlen ja zu sagen, auch wenn sie nicht denken, dass der Trainer so gut ist.
- Interviewer sollten neutral sein: ihre Anwesenheit sollte keinerlei Auswirkungen auf die erhaltenen Antworten haben. In dem Falle, dass die Antwort auf eine offene Frage unklar oder nach Meinung des Interviewers bzw. der Interviewerin unzureichend ist, kann eine Untersuchungsfrage (eine neutrale, nicht-direktive Frage) eingesetzt werden. Einige Beispiele solcher Fragen beinhalten: „Sonst noch etwas?“, „Was meinen Sie?“ „Können sie es genauer erklären?“, „Auf welche Art und Weise?“



Fokus Gruppen

Sehr einfach gesprochen ist eine Fokus Gruppe eine "Gruppe von Menschen, die ähnliche Merkmale teilen und über ein gemeinsames Thema sprechen"⁴⁷. Fokus Gruppen sind eines der effizientesten qualitativen und interaktiven Evaluationsmethoden. Ihr kleines Format und die entspannte Atmosphäre ermöglichen tiefgehende und offene Auswertungen.

Im Rahmen eines Jugendprojektes sind die Jugendlichen selbst die "Gruppe von Menschen", die die Fokus Gruppe bilden, und ihr gemeinsames Thema sind Aspekte des Projektes, die ausgewertet werden sollen.

Auch wenn sie recht ähnlich zu sein scheinen, weist die Fokus Gruppe einige große Unterschiede gegenüber den Interviews auf. Der Hauptunterschied zwischen Fokus Gruppen und Interviews ist, dass ein Interview eine 1:1 Aktivität zwischen einem/einer Interviewer/in und einem/einer Interviewten ist. Eine Fokus Gruppe ist hingegen eine Gruppenaktivität, wie der Name bereits impliziert. Eine Fokus Gruppe setzt sich aus einer Gruppe von Jugendlichen und einem/r Gruppenleiter/in oder Moderator/in zusammen. In einer Fokus Gruppe führt die Interaktion zwischen den Teilnehmenden dazu, laut zu denken und Meinungen zu bilden, sowohl während des Prozesses als auch als ein Ergebnis desselben.

Fokus Gruppen weisen einige wichtige Vorteile und Nachteile auf. Der erste und wichtigste Vorteil der Anwendung von Fokusgruppen als Evaluationsmethode ist, dass sie uns erlauben zu untersuchen wie Jugendliche ihre Meinungen bilden und auch welche Meinungen sie haben. In einer Fokus Gruppe ist der Grund, warum eine Teilnehmerin in einer bestimmten Weise denkt, genauso ersichtlich wie die Meinungen, die sie vertreten. Der/die Teilnehmende bildet sich über die Diskussion mit den anderen Teilnehmenden der Fokus Gruppe seine/ihre Meinung.

Ein anderer bedeutender Vorteil der Fokus Gruppen ist, dass sie Teilnehmende ermutigen in der Öffentlichkeit zu sprechen. Viele Teilnehmende fühlen sich sicherer in einer kleinen Gruppe von Gleichaltrigen zu sprechen, als alleine in einer Ecke mit einem Interviewer oder einer Interviewerin. Folglich tendieren sie dazu ihre Meinungen in einer Fokus Gruppensituation offener und mutiger auszudrücken. Aber dies trifft nicht in allen Fällen zu. Gruppendruck kann die gefühlte Sicherheit der Teilnehmenden, um sich ehrlich zu äußern, negativ beeinflussen. Daher sollten wir der Gruppendynamik und dem Ausmaß des sozialen Drucks von Gleichaltrigen, der in jeder Gruppe existiert, große Aufmerksamkeit schenken, wenn wir darüber entscheiden Fokus Gruppen zu verwenden.

Fokus Gruppen zu bilden hat aber auch gewisse Schwierigkeiten. Es ist sehr schwierig zu gewährleisten, dass alle Teilnehmenden mit dem gleichen Grad an Konzentration und Aufmerksamkeit teilnehmen. Wenn wir während einer Aktivität Fokus Gruppen bilden, sollten wir den Teilnehmenden helfen sich zu konzentrieren und genügend Zeit einplanen, damit sie ihre Meinungen ausdrücken können. Es sollte auch beachtet werden, dass es sehr schwierig ist während einer Fokus Gruppe die Informationen festzuhalten und gleichzeitig die Übersicht darüber zu behalten was gesagt wurde. Um dies zu lösen, ist es eine gute Idee am Ende, gemeinsam, die wichtigsten Schlussfolgerungen festzuhalten oder einfach mit einem Rotationsprinzip für das Protokollieren zu arbeiten.

Ein letzter, aber dennoch wichtiger Nachteil der Fokus Gruppen sind mögliche Generalisierungen, die in einer Diskussion entstehen können. Wir sollten prüfen, ob die genannten Meinungen repräsentativ für alle Teilnehmenden der Gruppe sind, da es nicht selten ein oder zwei wortführende Teilnehmende gibt, die im Rahmen einer Aktivität im Namen anderer sprechen. Am ersten Tag könnten zum Beispiel einige Teilnehmende, die schon an ähnlichen Aktivitäten teilgenommen haben, ihre Ungeduld ausdrücken. Die schweigende Mehrheit der Gruppe könnte aber anderer Meinung sein.



Wir haben einige allgemeine Empfehlungen für die Leitung von Fokus Gruppen zusammengestellt: ⁴⁸

- Halten Sie die Gruppe klein (idealerweise 4 bis 6 Personen).
- Beachten Sie die Sprachkompetenzen der internationalen Teilnehmenden, da es die Zeit beeinflusst, die sie benötigen, um ihre Meinungen auszudrücken.
- Halten Sie ihre Fragen neutral und vermeiden Sie es die Diskussion mit voreingenommenen Fragen zu beeinflussen. Dies kann zu einer negativen Reaktion der Teilnehmenden führen.
- Seien Sie sehr geduldig, da es Zeit braucht, bis die Diskussion in Schwung kommt und alle Mitglieder sich angesprochen und wohl genug fühlen, um sich zu beteiligen. Es ist kontraproduktiv zu sehr in die Diskussion einzugreifen und ständig die eigene Meinung einzubringen. Es kann dazu führen, dass sich Teilnehmende gedrängt fühlen.
- Erklären Sie zu Beginn, was Sie mit der Fokus Gruppendiskussion erreichen möchten und welche Ziele und Erwartungen damit verbunden sind. Wenn der Gruppenleiter/ die Gruppenleiterin den Teilnehmenden gegenüber klar ist, ist es sehr wahrscheinlich, dass die Teilnehmenden auch ihm/ihr gegenüber klar sind.
- Gehen Sie durch alles, was Sie in nur einer Sitzung diskutieren wollen. Zentrieren Sie sich - bleiben Sie „focused“ (fokussiert) - und begrenzen Sie die Anzahl der Diskussions-themen auf die wichtigsten und bedeutendsten. Andernfalls riskieren Sie, dass die Teilnehmenden das Interesse verlieren und sie am Ende sehr wenige Informationen erhalten.

Interaktive Gruppenmethoden

Interaktive Gruppenmethoden der Evaluation können genutzt werden, um herauszufinden, wo die Gruppe in einer bestimmten Phase des Programms in Bezug auf ihre Gefühle und Ansichten steht. Oder sie können genutzt werden, um eine bestimmte Einheit zu evaluieren. Natürlich können wir dies auf informelle Weise tun, indem wir die Gruppe beobachten und Fragen stellen. Diese Beobachtungen wären wertvoll, aber gleichzeitig subjektiv.

Individuelle oder interaktive Evaluationsmethoden wie Fragebögen oder Interviews mit Teilnehmenden könnten zeitaufwendig sein, im Verhältnis zum Programm. Kürzere interaktive Gruppenmethoden, die neben dem mündlichen und schriftlichen Ausdruck auch andere Elemente beinhalten, sind eine gute Alternative. Diese Methoden liefern uns nicht nur Informationen über die Ansichten und Gefühle der Gruppe, sondern ermöglichen den Teilnehmenden auch zu reflektieren und mitzubekommen wie andere die Aktivitäten erleben.

Gruppenevaluationsmethoden weisen eine zusätzliche Dimension auf. Da die Gruppe in der non-formalen Bildung eine Quelle des Lernens darstellt, können Gruppenevaluationsmethoden besonders auf die Gruppendimension des Bildungsprozesses eingehen. Dazu gehören z.B. das Gruppenleben, die Gruppen-Atmosphäre, die Kooperation unter den Teilnehmenden...

Klärung der Erwartungen

Welches sind die Erwartungen der Teilnehmenden in Bezug auf das Programm? Was möchten sie am Ende als ein Ergebnis ihrer Teilnahme mit nach Hause nehmen? Gibt es Dinge, die sie auf keinen Fall tun möchten? Aus verschiedenen Gründen ist es gut die Teilnehmenden zu Beginn des Programms einzuladen sich etwas Zeit zu nehmen, um darüber nachzudenken, welche Erwartungen sie haben. Aufzuschreiben oder auszusprechen was wir möchten, hilft uns während des Programms auf unsere Bedürfnisse zu achten. Für die Teilnehmenden ist es interessant etwas über die Bedürfnisse und Wünsche der anderen zu erfahren und für das Team ist es eine wichtige Grundlage. Das Team hat ein besonderes Interesse daran zu verstehen, wie Teilnehmende über den Sinn ihrer Teilnahme an der Aktivität denken. Es hilft dem Team das Programm neu zu strukturieren oder den Teilnehmenden zu erklären, was sie im Rahmen der Aktivität erreichen können und was nicht.

⁴⁸ ebd.

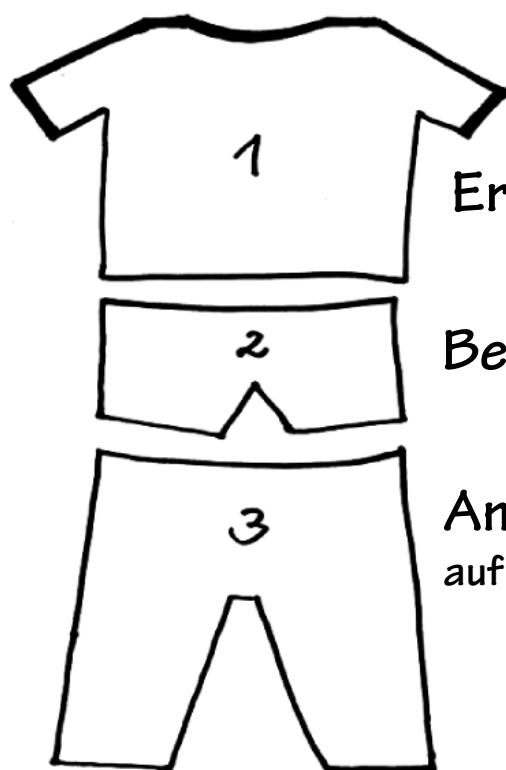


Wäscheleine

Eine effektive Methode der Sammlung von Erwartungen der Teilnehmenden heißt die 'Wäscheleine'. Alle Teilnehmenden erhalten Zettel, auf denen Kleidungsstücke gezeichnet sind. Jedes Kleidungsstück steht für eine bestimmte Art von Erwartungen: zum Beispiel Wünsche, Befürchtungen oder Angebote, die die Teilnehmenden in Bezug auf das Programm machen möchten. Die Teilnehmenden bekommen etwas Zeit, um über ihre Erwartungen nachzudenken, wobei sie die Kategorien an Kleidungsstücken als Strukturierungshilfe nutzen. Sie schreiben ihre verschiedenen Ideen zu jeder Kategorie auf die Kleidungsstücke und hängen sie an eine Wäscheleine, eine an einem passenden Ort im Arbeitsraum aufgehängte Schnur oder eine Zeichnung an der Wand. Jede/r hat die Gelegenheit sich die „Wäsche“ der anderen anzusehen. Es ist wichtig, dass hierfür Zeit eingeplant ist.

Wäscheleine

Notiere deine ...



Erwartungen

Befürchtungen

Angebote in Bezug auf das Programm.

Bitte häng deine Wäsche auf die Leine.

Drei Poster

Eine ähnliche Methode besteht darin drei große leere Plakate an die Wand zu hängen. Jedes Plakat erhält einen Titel, zum Beispiel: 'Was möchte ich mit nach Hause nehmen?', 'Was möchte ich vermeiden?' und 'Was kann ich beitragen?'. Die Teilnehmenden notieren ihre Antworten zu jeder Frage bzw. zu jedem Poster-Titel auf Klebezettel und heften sie auf die entsprechenden Poster. Denken Sie daran der Gruppe genügend Zeit zu geben, um sich individuell die Antworten aller Teilnehmenden durchzulesen. Ein Teammitglied oder Trainer bzw. Trainerin kann auch einen Überblick über die Erwartungen in der Gruppe geben und die häufigsten Antworten vorlesen, um der Gruppe ein Gesamtbild zu liefern.



Die Legitimität dieser Methoden hängt von dem bewussten Umgang des Teams und der Gruppe mit der gesammelten Information ab. Die Erwartungen sollten sorgfältig betrachtet werden, um zu erkennen welche im Rahmen der Aktivität erfüllt werden können und sie sollten im Rahmen der Möglichkeiten in die verschiedenen Programmelemente integriert werden.

Am Ende der Aktivität kann man zu den ursprünglichen Erwartungen der Teilnehmenden zurückkehren und darüber nachdenken, bis zu welchem Grad die Teilnehmenden das mitnehmen konnten, was sie wollten. Eine sehr einfache und anschauliche Art und Weise dies zu tun ist, die Teilnehmenden aufzufordern zur „Wäscheleine“ oder den Postern zu gehen und ihre erfüllten Erwartungen abzunehmen. Sie sollten die Erwartungen hinter sich lassen, die nicht erfüllt wurden. Dann sollten die Teilnehmenden die Gründe dafür angeben, warum manche Erwartungen erfüllt wurden und andere nicht. Eine andere Art auf die ursprünglichen Erwartungen zurück zu kommen ist, sie zu clustern und in kleinen Diskussionsgruppen zu diskutieren, in wie weit sie erfüllt wurden. Oft treten an diesem Punkt unerwartete Ergebnisse zutage, was sowohl für die Teilnehmenden als auch für das Team interessant ist.

Tagesrückblicke

In einem Programm, das mehr als ein paar Tage dauert, kann ein regelmäßiger Moment des gemeinsamen Rückblicks auf die Erfahrungen der Teilnehmenden in den Aktivitäten angebracht sein. Dieser regelmäßige Moment der Evaluation kann täglich (Tagesrückblick) oder in regelmäßigen Abständen während des Programmes stattfinden und wird oft in Kleingruppen von 5 bis 7 Personen durchgeführt. Für die Teilnehmenden kann dies ein wertvoller Moment sein, um sich über ihre Erfahrungen in Bezug auf das Programm eines oder mehrerer Tage auszutauschen, ihre Gefühle auszudrücken und zu hören wie andere denselben Programnteil erlebt haben. Für die Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen ist es eine effektive Methode, um mit der Entwicklung der Gruppe in Kontakt zu bleiben und eventuelle Probleme und Herausforderungen, die von der Gruppe genannt werden können, aufzugreifen. Es ist wichtig, für diese Rückblicke genügend Zeit einzuplanen. Dies ist am Ende des Tages nicht immer einfach. Aber eine solche Gruppenevaluation kurz vor dem Abendessen schnell durchzuführen, ermöglicht Ihnen und der Gruppe nicht wirklich zu reflektieren und birgt das Risiko, dass Teilnehmende sich nicht ernst genommen fühlen.

Tagesrückblicke mit der gesamten Gruppe haben den Vorteil, dass Teilnehmende etwas von den Eindrücken aller Gruppenmitglieder mitbekommen und sie können in der Gruppe eine Art gemeinsame Verantwortung für das Gruppenleben und das Programm schaffen. Große Gruppen können jedoch den Nachteil haben, dass sich nur einige wenige Teilnehmende äußern. Wenn wir einen Tagesrückblick in einer großen Gruppe durchführen, ist es daher wichtig Methoden anzuwenden, die es allen Gruppenmitgliedern ermöglichen sich zu beteiligen. Wir schlagen weiter unten einige dieser Methoden vor: den „Drei-Wort-Rückblick“, „Das Telegramm“ und „Die lebende Dartscheibe“.

Reflektionsgruppen („Reflection Groups“)

Reflektionsgruppen sind Kleingruppen mit 4 bis 6 Teilnehmenden. Sie finden üblicherweise täglich am Ende des Programmes statt und dauern zwischen 30 Minuten und einer Stunde. Ihre Zusammensetzung ist normalerweise für die ganze Dauer der Aktivität festgelegt. Dies ermöglicht den Teilnehmenden ihre eigene Atmosphäre während der verschiedenen Einheiten im Laufe der Aktivität zu gestalten.

Es ist interessant in jeder Gruppe Teilnehmende mit verschiedenen Hintergründen, Persönlichkeiten und Profilen zu haben, so dass innerhalb jeder Gruppe eine große Bandbreite an Sichtweisen vertreten ist. Dies ist besonders wichtig für die Evaluation. Außerdem bieten kleine Gruppen, wenn es darum geht sich in der Öffentlichkeit auszudrücken, mehr Sicherheit als große Gruppen.

Die Reflektionsgruppe ermöglicht den Teilnehmenden:

- sich mit den anderen Teilnehmenden über Erfahrungen auszutauschen
- den Tag zu evaluieren
- Dampf abzulassen
- Vorschläge und Ideen für Verbesserungen des Programms einzubringen

Für die Gruppenleiter/innen sind Reflektionsgruppen eine Möglichkeit „in Kontakt zu bleiben“ mit dem, was in der Gruppe geschieht.



Andere Methoden, wie die weiter unten beschriebenen, können als 'Aufwärmübungen' in den Reflektionsgruppen genutzt werden und auch, wie wir bereits gesagt haben, um interaktiv mit einer großen Gruppe zu evaluieren. Der Gruppenleiter oder die Gruppenleiterin hat keine aktive leitende Rolle, stimuliert jedoch die aktive Teilnahme aller Gruppenmitglieder.

Der Drei-Wort-Rückblick

Eine einfache Methode für den Tagesabschluss mit der gesamten Gruppe ist der 'Drei-Wort-Rückblick', bei dem die Teilnehmenden aufgefordert werden jede/r für sich drei Wörter, die ihre Gefühle zu dem Tag beschreiben, aufzuschreiben und diese anschließend laut vorzulesen. Die Wörter werden dann auf einem Flip-Chart notiert. Anschließend kann eine Diskussion über die Bedeutung und Relevanz der Wörter eingeleitet werden. Dies führt üblicherweise zu einer lebendigen Diskussion.

Der 'Drei-Wort-Rückblick', bezieht alle Teilnehmenden von Anfang an mit ein, was es denjenigen, die normalerweise nicht gleich das Wort ergreifen, oft einfacher macht sich an der Diskussion zu beteiligen.

Das Telegramm

Eine Variation des 'Drei-Wort-Rückblicks' ist das 'Telegramm', bei dem die Teilnehmenden ihren allgemeinen Eindruck eines Trainingstages oder einer Einheit äußern. Diese Methode eignet sich besonders nach einem anstrengenden Tag oder einer anstrengenden Trainingseinheit, wenn nicht mehr genug Energie da ist für eine ausführlichere Evaluation. Die Teilnehmenden werden gebeten einige Minuten über den Tag oder die Einheit nachzudenken und dann ihre Meinung der Gruppe mit drei Worten mitzuteilen: ein positives Wort – ein negatives Wort – ein schlussfolgerndes Wort.

Zum Beispiel: Intensiv – Kopfschmerzen – Erschöpft

Denken Sie daran die Äußerungen der Teilnehmenden auf einem Flipchart mitzuschreiben. Es kann auch nützlich sein eine kurze Zusammenfassung in Bezug auf das allgemeine Gruppengefühl zu geben. Wenn die Zeit knapp ist, kann die Übung damit beendet werden, dass sich die Teilnehmenden die Telegramme gegenseitig vorlesen.

Eine andere Art des Austausches über die Ergebnisse ist es, die Teilnehmenden aufzufordern die Telegramme auf Klebezettel zu schreiben und an die Wand zu heften, so dass alle sie lesen können.

Die lebende Dartscheibe

Eine dynamische Art und Weise den Tag zu evaluieren ist die 'Lebende Dartscheibe', bei der die Teilnehmenden sich durch den Raum bewegen und sich entsprechend ihrer Meinung in Bezug auf laut vorgelesene Aussagen über das Programm oder andere zu evaluierende Aspekte positionieren.

Sie benötigen einen leeren, eher großen Raum für diese Aktivität. In der Mitte des Raumes ist ein Objekt (z.B. Stuhl, Papier, Blume, etc.), welches das Zentrum der Dartscheibe repräsentiert.

Der Trainer bzw. die Trainerin liest Aussagen über die Aktivität vor und die Teilnehmenden positionieren sich im Raum entsprechend ihrer Meinung zu dieser Aussage. Je mehr man mit einer der vorgelesenen Aussagen übereinstimmt, umso näher stellt man sich an den Mittelpunkt. Je mehr man die Aussage für sich ablehnt, umso weiter weg sollte man sich von diesem Punkt bewegen.

Nachdem alle ihre Position gefunden haben, kann nachgefragt werden, warum die Teilnehmenden dort stehen wo sie stehen.

Gegen Ende können die Teilnehmenden aufgefordert werden eigene Aussagen über die Aktivität zu formulieren. Auf diese Weise haben sie Gelegenheit zu prüfen, wie der Rest der Gruppe darüber denkt.

Einige Beispiele für Aussagen:

- Der Rhythmus und die Zeiteinteilung des Programms waren gut geplant.
- Die Methoden während dieser Aktivität waren monoton.
- In einer internationalen Gruppe zu sein, hat mir sehr geholfen zu verstehen worum es beim Interkulturellen Lernen geht.
- Ich habe theoretische Beiträge vermisst.
- Das Essen war wirklich klasse.
- ...



Bei diesen drei Methoden ist es wichtig, dass der Trainer bzw. die Trainerin mitschreibt, damit die Resultate der Evaluation nicht verloren gehen und von der Gruppe und dem Team genutzt werden können.

Visuelle Gruppen-Evaluationsmethoden

Visuelle Gruppen-Evaluationsmethoden geben einen guten Überblick darüber wie andere Teilnehmende einen bestimmten Teil der Aktivität bewerten. Hierbei werden weniger Worte genutzt, sondern vielmehr das Potential der non-verbalen Kommunikation. Viele Menschen fühlen sich viel wohler, wenn sie sich ohne Worte ausdrücken können, besonders wenn die Aktivität in einer Fremdsprache stattfindet. Es gibt viele solcher Methoden.

„Der Fluss“ ist eine Methode, die Teilnehmende dazu anregt beim evaluieren ihre Kreativität zu nutzen. Es ist eine Methode, die mehr auf den Prozess einer Aktivität ausgerichtet ist als auf ihre Inhalte oder andere Aspekte, die üblicherweise ausgewertet werden. Die Metapher des Flusses kann uns helfen die Erfahrungen während der Aktivität zu reflektieren.

Eine andere mehr prozessorientierte Methode heißt „Schiffe auf dem Meer“. Diese Aktivität kann den Teilnehmenden helfen sich bewusst zu machen was sie bereits getan haben und was noch vor ihnen liegt. Die Teilnehmenden werden eingeladen ihre Kreativität beim Evaluieren zu nutzen, indem sie Metaphern nutzen: das Meer, Boote, Meerestiere, Inseln, andere Schiffe, etc.

Eine nützliche Metapher, um in die Zukunft zu blicken, ist die eines „Zuges mit verschiedenen Waggonen“. Jeder Waggon stellt ein anderes Programmelement dar, über das die Teilnehmenden nachdenken sollen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert ihre Ideen in Bezug auf jedes dieser Elemente für das Follow-up der Aktivität in den entsprechenden Waggon zu schreiben.

Und natürlich können Sie alle diese Methoden weiter entwickeln und anpassen, indem Sie die Idee des Reisens nutzen, um einen Prozesses zu symbolisieren.

Wenn wir diese Art von Methoden anwenden, ist es hilfreich eine nette und entspannte Atmosphäre zu schaffen. Dies kann dazu beitragen, dass sich die Personen wohler fühlen und effektiver evaluieren. Dies kann mit etwas Hintergrundmusik erreicht werden.

Eine andere visuelle Art und Weise der Evaluation, die Teilnehmenden ermöglicht darüber nachzudenken, wie sie sich an einem bestimmten Moment fühlen, heißt „Figuren auf dem Baum“. Bilder helfen den Teilnehmenden darüber nachzudenken wie sie sich fühlen. Kleine Figuren sind in verschiedenen Positionen auf einem Baum zu sehen. Die Teilnehmenden stellen sich vor wie sie sich fühlen und entscheiden, welches der Figuren auf dem Baum am besten ihre aktuelle Stimmung oder Gemütsverfassung wiedergibt.

Der Fluss

Der Fluss ist eine sehr vielfältige Evaluationsmethode. Sie kann am letzten Programmtag, für die Zwischenauswertung oder für die tägliche Evaluation genutzt werden. Sie ermöglicht den Teilnehmenden auf eine kreative Art und Weise auszudrücken, wie sie ihre Entwicklung während des Programms sehen.

Teilnehmende werden in kleine Gruppen (5 bis 7 Teilnehmende) eingeteilt. Jede Gruppe bekommt einen auf einem großen Papier gemalten Fluss. Der Beginn und das Ende des Flusses sollten auf dem Papier zu sehen sein. Jede Gruppe bekommt ein Papier (verschiedene Farben), Scheren, Klebstoff, Stifte und Filzer. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, jede/r für sich, ihre persönliche Entwicklung während des Programms kreativ darzustellen und die Ergebnisse ihrer Kreativität auf den Abschnitt des Flusses zu positionieren, der ihnen angemessen erscheint.

Wenn alle fertig sind, erläutern die Teilnehmenden ihre Werke.



Schiffe auf dem Meer

Diese Übung kann sowohl in kleinen Gruppen als auch individuell durchgeführt werden.

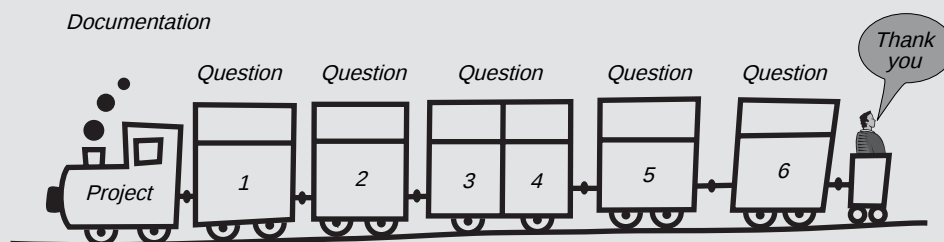
Bereiten Sie eine große Zeichnung eines Meeres mit zwei Häfen (einer am oberen und einer am unteren Ende des Bildes) vor. Das Meer, das zwischen den beiden Häfen liegt, steht für den Zeitabschnitt zwischen zwei Momenten im Programm. Diese könnten z.B. der Beginn und das Ende eines Projektes sein, es kann aber auch ein anderer beliebiger Programmabschnitt gewählt werden.

Fordern Sie die Teilnehmenden auf ihre eigenen Boote zu entwerfen und diese Boote irgendwo zwischen den beiden Häfen zu positionieren. Auf dem Meer können Inseln oder Felsen oder andere Symbole gezeichnet werden. Den Teilnehmenden ist freigestellt all das hinzuzufügen, was ihnen hilft die Position ihrer Boote in dieser Metapher zu verdeutlichen.

Diese Methode kann auf viele unterschiedliche Arten genutzt werden. Sie können den Teilnehmenden verschiedene Arten von Booten geben, welche für verschiedene Projektelemente, die Sie evaluieren möchten, stehen (z.B. das Boot ‚mein Lernen‘ oder ‚der Gruppenprozess‘ oder ‚meine Teilnahme während des Programms‘, etc.).

Zug in die Zukunft

FUTURE TRAIN(ING)



COOPERATION in future?

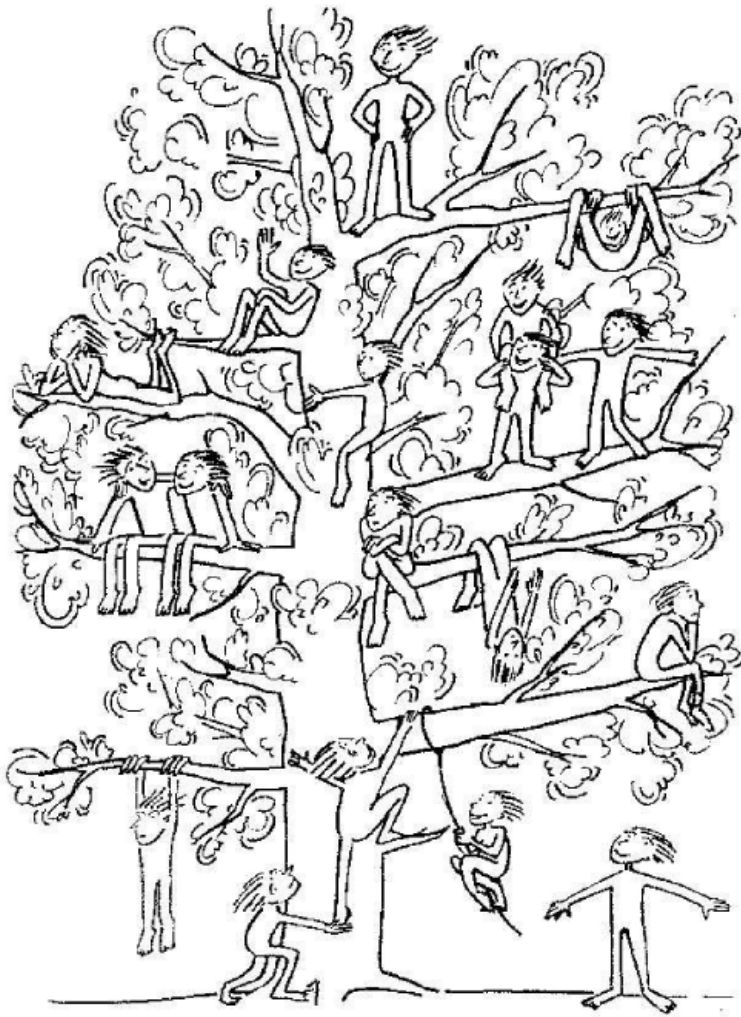
Diese prozessorientierte Evaluationsmethode dient dazu einen Blick die Zukunft zu werfen, und kann in der Evaluation genutzt werden, um über ein mögliches Follow-up eines Projektes nachzudenken. Es ist eine visuelle Gruppenmethode, die in großen Gruppen angewendet werden kann.

Dennoch kann der Ausgangspunkt eine individuelle Arbeit sein (indem wir die gezeichnete Metapher in einen Fragebogen aufnehmen) oder in kleinen Gruppen (mit Hilfe eines Flip Charts). Die Ergebnisse können dann auf einem großen Plakat gesammelt werden, so dass die ganze Gruppe sie vor Augen hat und über die zukünftige Kooperation nach Projektende entscheiden kann.

Die verschiedenen Waggons ermöglichen eine bestimmte Gruppierung der Kooperationsmöglichkeiten (z.B. Kommunikation, Netzwerke, Follow-up Aktivitäten, gemeinsame Projekte, Veröffentlichungen...). Innerhalb der Metapher des Zuges können andere Symbole (z.B. der Lokführer, die Passagiere, die Energie...) genutzt werden, um über verschiedene Rollen und Verantwortlichkeiten in Bezug auf die zukünftige Kooperation zu diskutieren und zu entscheiden.



Figuren auf dem Baum



Figuren auf dem Baum

Diese Methode kann sowohl für den Tagesrückblick genutzt werden als auch für die Endauswertung in kleineren oder größeren Gruppen. Der Vorteil dieser Methode ist, dass sie leicht an verschiedene Situationen und Bedürfnisse angepasst werden kann.

Alle Mitglieder einer Gruppe sind eingeladen ihre aktuellen Gefühle und/oder ihre Zufriedenheit mit dem Programm oder mit anderen Aspekten wie ihrem Lernprozess, der Gruppendynamik u.a. auszudrücken.

Hierfür werden die Teilnehmenden gebeten sich die Figur auf dem Bild auszusuchen, die am besten ihre aktuelle Stimmung oder ihre Gemütsverfassung in Bezug auf den zu evaluierenden Gegenstand ausdrückt.

Wenn jede/r seine/ihre Figur gewählt hat, erzählen sich die Teilnehmenden gegenseitig die Gründe für ihre Wahl.

In all diesen visuellen Gruppenevaluationsmethoden ist es wichtig die Kommentare und Diskussionen mitzuschreiben. Die schriftlichen Notizen sind eine notwendige Ergänzung der visuellen Information: sie helfen sie zu erklären, zu verstehen und begrifflich zu erfassen. Die visuelle Information und die Mitschriften können zusammengefasst und vom Team und der gesamten Gruppe genutzt werden, um Schlussfolgerungen zu ziehen und Änderungsmöglichkeiten im Programm zu identifizieren.



Schnappschüsse

Schnappschüsse sind nützlich, wenn Sie nicht mehr viel Zeit haben, Sie aber dennoch ein Bild der allgemeinen Stimmung in der Gruppe gewinnen möchten. Einige kurze visuelle Methoden können hierfür genutzt werden. Diese Methoden geben Ihnen einen Eindruck: einen Schnappschuss. Sie sind sicherlich nicht so vollständig wie andere der bereits beschriebenen Methoden, aber sie können für die Gruppenleiter und -leiterinnen und die Teilnehmenden hilfreich sein, um zu sehen wie sich die anderen fühlen.

Eine einfache Methode, um die Stimmung in der Gruppe zu überprüfen, ist das „Thermometer“, bei dem Sie „die Gruppen-Temperatur messen“ können. Mit etwas Kreativität können Sie die Methode einfach abändern und andere Metaphern, die denselben Zweck erfüllen, erfinden, zum Beispiel ein sonniger Strand, unter dem Regenschirm an einem verregneten Tag, frierend im Schnee, etc.

In derselben Logik können Sie die Teilnehmenden auffordern mit Hilfe eines ‚Tachos‘ zu evaluieren, wie sie die Geschwindigkeit des Programms empfinden. Auch hier könnten Sie den Tacho z.B. durch Tiere oder Transportmittel, die sich mit unterschiedlicher Geschwindigkeit bewegen, ersetzen, um die Metapher abwechslungsreicher zu gestalten.

Eine schnelle und einfache Art, um herauszufinden wie die Teilnehmenden verschiedene Programmelemente empfinden, ist der „Applaus“. Er kann auch als ein Energizer genutzt werden, um die Gruppe auf die Evaluation vorzubereiten. Und wieder können Sie kreativ sein und ihre eigene Version gestalten, indem Sie andere Geräusche, anstelle des Applauses wählen.

Eine Kombination einiger dieser Methoden kann in der Mitte des Programms genutzt werden, um eine lebendige Zwischenauswertung durchzuführen.

Das Thermometer

Eine einfache Methode, um die ‚Temperatur der Gruppe zu messen‘, ist das Thermometer. Das Thermometer kann auf einem Flip Chart gezeichnet werden. Die Teilnehmenden werden aufgefordert die Temperatur mit ihrem Namen oder Initialen zu markieren, die am besten wiedergibt, wie sie einen bestimmten Teil des Programms oder die Gruppe sehen..

Atmosphäre in der Gruppe



Warm

Freundlich

Geschäftlich

Kühl

Nicht unterstützend

In diesem Beispiel wird die Atmosphäre in der Gruppe ausgewertet. Aber es können auch andere Aspekte mit dem Thermometer evaluiert werden, zum Beispiel die informellen Momente oder das Gruppenleben.

Teilnehmende können auch gebeten werden ihre Bewertungen mitzuteilen und zu diskutieren, wie Dinge verbessert werden können.

Das Flip Chart, welches die Gruppenevaluation anschaulich darstellt, kann an die Wand gehängt und in einer späteren Phase des Kurses noch einmal genutzt werden, um zu sehen wie sich die Dinge entwickelt haben.

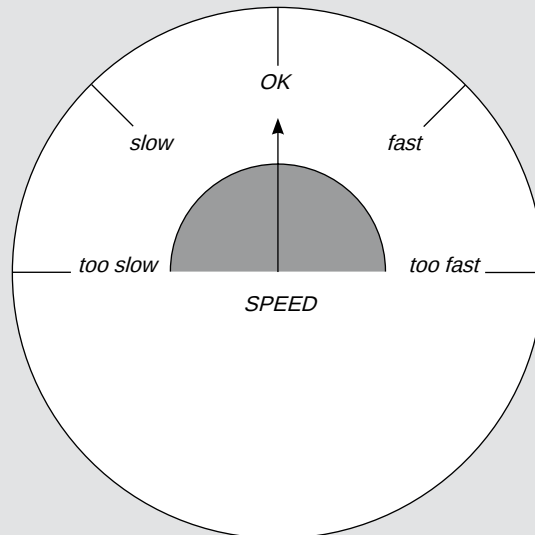


Der Tacho

Wie empfinden die Teilnehmenden die Geschwindigkeit des Programms?

Der Tacho ermöglicht den Teilnehmenden über ihr Empfinden des Rhythmus der Aktivitäten zu sprechen, und er kann als eine kontinuierliche (tägliche) Evaluationsmethode genutzt werden.

Zeichnen Sie den Tacho auf einem Flip Chart und bitten Sie die Teilnehmenden entsprechend ihrer Meinung über die Geschwindigkeit des Programms ihre persönliche Markierung zu setzen.



Weitere Instruktionen sind nötig, um zu verstehen wie diese Technik genutzt werden kann. Z.B. können sich alle Teilnehmenden das Ergebnis der anderen Teilnehmenden anschauen und wo angebracht miteinander diskutieren.

Vergessen Sie nicht zu erklären, wie das Team die hierbei gewonnen Informationen verwerten möchte.

Applaus

Dies ist eine sehr einfache Methode verschiedene Elemente einer Aktivität am Ende oder während eines Programms zu evaluieren.

Fordern Sie die Teilnehmenden auf einen Kreis zu bilden. Der/die Gruppenleiter/in liest verschiedene Elemente des Programms vor und die Teilnehmenden klatschen entsprechend ihrer Zufriedenheit mit dem jeweiligen Element.

Je zufriedener die Teilnehmenden sind, desto lauter und länger sollte der Applaus sein. Da diese Aktivität nur dazu gedacht ist, die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit einem bestimmten Programmelement zu messen (mit anderen Worten, ob es ihnen gefiel oder nicht), kann es als eine Art Energiser genutzt werden, bevor wir mit ernsthafteren Auswertungsmethoden beginnen.



Abschlussrunde

Die Abschlussrunde eröffnet Teilnehmenden in einem Programm die Möglichkeit sich über die Punkte, die sie als die wichtigsten Elemente betrachten oder solche Themen, die 'bisher noch nicht erwähnt wurden', zu äußern, bevor das Programm endet und sich die Gruppe auflöst. Dies ist manchmal ein emotionaler Moment.

Abschlussrunde

Hierbei handelt es sich einfach darum allen Teilnehmenden nacheinander das Wort zu geben, um das zu sagen, was sie möchten und was ihnen angemessen erscheint. Denken Sie nur daran, dass dies leicht zu einer langen und ermüdenden Sitzung werden kann. Um dies zu vermeiden und den Teilnehmenden zu helfen sich auf das Wesentliche zu konzentrieren, können Sie jeden Beitrag beschränken, zum Beispiel auf einen Satz.

Eine sehr dynamische Variante der Abschlussrunde ist bekannt als 'die Streichholzschachtel'. Ihre Dynamik beruht auf einer gewissen Spannung und Geschwindigkeit. Sie benötigen eine oder zwei Streichholzschachteln (ein Streichholz pro Person ist genug) und einen Teller oder Eimer. Nacheinander werden die Teilnehmenden aufgefordert ein einzelnes Streichholz abzubrennen und nur so lange zu sprechen wie das Streichholz brennt. Wenn die Flamme erlischt, muss die Person sofort ihren Beitrag zuende führen!

Eine andere Art die letzte Runde zu gestalten ist die, ein Objekt, vorzugsweise eines, das irgendwie das Projekt darstellt, in der Gruppe herum gehen zu lassen. Die Person, die das Objekt in der Hand hält, spricht und gibt es, sobald sie fertig ist, an eine andere Person in der Gruppe weiter, die dann an der Reihe ist sich zu äußern.

Eine Variation dessen ist es ein Wollknäuel zu nutzen. Während die Teilnehmenden sich äußern und den Knäuel von einer Person zur anderen weitergeben, entsteht zwischen den Gruppenmitgliedern ein Spinnennetz oder Netzwerk der Verbindungen.

Die Ideen, die in der Abschlussrunde geäußert werden, sind manchmal nicht sehr durchdacht oder scheinen nicht so relevant zu sein. Dennoch sind diese ausgedrückten Gefühle und Eindrücke normalerweise sehr aufschlussreich und können uns helfen die Ergebnisse anderer Auswertungsmethoden zu verstehen. Aus diesem Grunde ist es wichtig die Hauptideen, die in der Abschlussrunde geäußert werden, mitzuschreiben.



2.4 Feedback

Das Feedback kann Teil einer interaktiven und einer Gruppen Evaluation sein. Bei manchen der zuvor umrissenen Methoden beinhaltet der Evaluationsprozess anderen Feedback zu geben.

Feedback ist „die Übermittlung von bewertender und korrigierender Information an die ursprüngliche Quelle einer Aktion, eines Ereignisses oder Prozesses.“⁴⁹

Ein ganz wichtiges Element sollte hervorgehoben werden:

FEEDBACK SOLLTE FÜR DIE PERSON, DIE ES ERHÄLT, HILFREICH SEIN

Um hilfreich zu sein, muss das Feedback so aussehen, dass die Person, die es erhält:

- die Information versteht
- die Information akzeptieren kann
- etwas mit der Information anfangen kann.

Feedback kann sowohl in 1:1 Situationen als auch in kleinen Gruppen/Teams angewandt werden.

Wenn Feedback in einer Gruppe genutzt wird, ist es hilfreich die Gruppe zu Beginn kurz an den Sinn des Feedbacks zu erinnern und einen zeitlichen Rahmen festzulegen, so dass jede/jeder die Chance erhält Feedback zu geben und zu erhalten.

Manche Dinge, die wir als Feedback bezeichnen, nutzen nur der Person, die es gibt und nicht der Person, die es erhält. Anders ausgedrückt, wenn wir von jemandem die Nase voll haben und endlich zu dem Punkt kommen es ihm/ihr zu sagen, könnten wir uns dadurch erleichtern, aber dies bedeutet nicht Feedback zu geben. Dies entspricht nur unserem Bedürfnis auszudrücken wie wir uns fühlen. Es liefert der anderen Person nicht unbedingt konstruktive Information, die sie nutzen kann, um Beziehungen zu verbessern.

Feedback ist etwas komplizierter als wir uns das vorstellen mögen. Um Missverständnisse und Probleme in einer Gruppe zu vermeiden, ist es wichtig mit der Gruppendynamik sehr sensibel umzugehen, wenn wir Feedback anwenden. Wenn wir im Kontext der menschlichen Beziehungen arbeiten, sollte das Feedback vom Prinzip des gegenseitigen Respekts füreinander als lernende Subjekte geleitet sein.

Nehmen Sie sich Zeit. Versichern Sie sich, dass es genügend Raum (in Bezug auf den Arbeitsraum und den Zeitrahmen) gibt. Denken Sie an eine angemessene Umgebung, um Feedback zu geben. Denken Sie an die Gruppenatmosphäre und die möglichen Auswirkungen des Feedbacks zu diesem bestimmten Zeitpunkt. Diese einfachen Dinge können den Teilnehmenden die nötige Sicherheit geben, um ehrliches Feedback zu geben und ernsthaft zu evaluieren.

Weiter unten finden Sie einige Empfehlungen zum Feedback geben und nehmen.

49 Quelle: Merrian Webster Online Dictionary: www.m-w.com



Wie gebe und empfange ich Feedback?

Feedback geben

- Sprechen Sie für sich selbst, indem Sie das Wort "Ich" statt "Du" oder „Wir“ nutzen, wenn Sie einer Gruppe Feedback geben. Wenn Sie über Ihre persönlichen Meinungen und Gefühle sprechen, nehmen Sie keinen Bezug zu anderen Personen, auch wenn Sie denken, dass sie repräsentativ sind.
- Beginnen Sie ihr Feedback mit einem positiven Rückblick anstatt mit negativen Aussagen.
- Wenn Sie ihr Feedback einer bestimmten Person in der Gruppe geben, wenden Sie sich direkt an sie/ihn, und nicht an die Gruppe als Ganzes. Dies bedeutet auch zu sagen, für wen das Feedback gedacht ist.
- Beurteilen Sie andere Menschen nicht. Sie sollten besser ihre persönliche Wahrnehmung einer Situation oder ihre Gefühle beschreiben.
- Geben Sie ihr Feedback in Beziehung zur aktuellen Situation, dem "hier und jetzt" und nicht zu vergangenen Ereignissen.
- Wenn konflikthafte Situationen auftreten, versuchen Sie konstruktiv und nicht destruktiv zu sein. Unterstützen Sie die Teilnehmenden, die Wege anbieten, um mit Schwierigkeiten und Konflikten umzugehen. Es kann helfen sich das menschlichen Potentials in Bezug auf Lernprozesse und Änderungen bewusst zu machen.
- Es ist ok jemanden zu loben! Äußern Sie, was Sie am meisten am Verhalten des/der anderen mögen, was Sie am meisten beeindruckt hat oder was Sie dem/der anderen für die Zukunft raten.

Feedback entgegen nehmen

- Denken Sie an Feedback als eine konstruktive Kritik. Sie haben die Chance Informationen darüber zu erhalten, wie andere Menschen ihr Verhalten sehen und zu verstehen, was sie über Sie denken.
- Wenn Sie sich kritisiert fühlen, versuchen Sie es zu vermeiden sofort eine defensive Haltung einzunehmen. Sie brauchen ihr Verhalten nicht zu rechtfertigen oder zu erklären warum etwas ist wie es ist.
- Versuchen Sie die Person, die ihnen oder der Gruppe Feedback gibt, nicht zu unterbrechen. Falls nötig und am Anfang der Feedback Sitzung mit allen Beteiligten vereinbart, können am Ende Stellungnahmen gegeben werden.



2.5 Ein kritischer Blick auf Evaluationsmethoden

Ein Sorbet zum Frühstück: Wann welche Methode nutzen?



Ein Sorbet zum Frühstück zu servieren oder Fisch als Nachtisch, das könnte in manchen Ländern nicht gerade die beste Idee sein. Natürlich muss man vorsichtig sein mit dieser Art von Aussagen, besonders in einer interkulturellen Umgebung! Dieses Beispiel zeigt uns, dass es sehr sinnvoll ist, sich etwas Zeit zu nehmen, um darüber nachzudenken, ‚was wir wann servieren‘ - sowohl beim Kochen als auch beim Evaluieren.



Die erste Frage, die wir uns stellen sollten, wenn wir eine Evaluationsmethode auswählen, ist: was soll bei der Evaluation herauskommen? Was möchten wir herausfinden? Möchten wir mehr über den Lernprozess der Teilnehmenden erfahren? Benötigen wir Informationen darüber wie sich Menschen in einer Gruppe fühlen? Sind wir neugierig darauf zu erfahren, wie die im Kurs angewendeten Methoden auf die Teilnehmenden wirken? Oder möchten wir den Teilnehmenden in erster Linie Möglichkeiten eröffnen, ihren Lernprozess zu reflektieren und sich darüber mit anderen auszutauschen?

Methoden wie ‚Applaus‘ oder ‚Lebende Dartscheibe‘ werden Ihnen nicht helfen mehr über den Lernprozess der einzelnen Teilnehmenden zu erfahren. Diese Art von Methoden kann Ihnen z.B. helfen einen Eindruck der Atmosphäre in der Gruppe zu gewinnen. Und dies nicht nur durch die Antworten, die Ihnen die Gruppe gibt, sondern auch durch die Art und Weise, wie die Gruppe mit den Fragen umgeht. Wenn bei der Lebenden Dartscheibe die ganze Gruppe bei jeder Frage in die Mitte rennt und mit allem zufrieden ist, können Sie wahrscheinlich schlussfolgern, dass es (noch) nicht zur allgemeinen Gruppenkultur gehört, eine unterschiedliche Meinung zu haben.

Fragebögen und Interviews werden Ihnen Informationen über den individuellen Lernprozess der Teilnehmenden liefern. Aber auch Reflektionsgruppen können diesem Zweck dienen. Wenn sich eine Reflektionsgruppe regelmäßig trifft, schafft sie eine sichere Umgebung, in der sich Personen über Gefühle und Herausforderungen, die sie wahrnehmen, austauschen können. Diese Art von Austausch hilft den Teilnehmenden, ihre Erfahrungen in Worte zu fassen, sie mit anderen Erfahrungen zu vergleichen und aus diesen zu lernen.

Methoden, die Kreativität erfordern (zum Beispiel Malen, nonverbale Ausdrucksformen, Theater), können den Teilnehmenden oft dabei helfen sich auszudrücken, wenn durch den Prozess, den sie im Rahmen der Aktivitäten durchlaufen, die verschiedensten Gefühle hervorgerufen werden. Durch den Gebrauch von Objekten als Symbolen, Zeichnungen oder Körpersprache bieten Sie Teilnehmenden andere Möglichkeiten an, ihre Probleme und Ideen auszudrücken. Diese Ideen aus Gründen der Klarheit und gegenseitigen Verständigung in Worte zu fassen, kann anschließend ein zweiter Schritt sein.



Menschen sind unterschiedlich und ebenso auch Teilnehmende in Bildungsprojekten. Die eine Methode passt besser zu diesem Teilnehmer, die andere zu jener Teilnehmerin. Manche Menschen lieben es Fragebögen auszufüllen und liefern lange Antworten auf die Fragen. Andere haben Probleme ihre Erfahrungen und Gefühle aufzuschreiben, können diese aber hervorragend auf kreative Weise ausdrücken. Es ist wichtig eine Vielfalt an Methoden anzubieten, damit Teilnehmende mit verschiedenen Kommunikationsstilen die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Ansichten auszudrücken.

Evaluationsmethoden sollten sorgfältig eingeführt werden. Es ist wichtig, den Teilnehmenden vor Beginn einer Evaluationsmethode zu erklären, was dessen Ziel ist, warum Sie sie ausgewählt haben, was der Zweck der Evaluation insgesamt ist und vor allem, was mit den Ergebnissen geschehen wird.

Zu den Ergebnissen

Was sagen uns die Ergebnisse all dieser Evaluationsmethoden? Zunächst geben sie uns einen recht guten Eindruck davon, wie die Teilnehmenden die Aktivität bewerten. Aber selbst wenn die Teilnehmenden zufrieden waren mit einer Aktivität, ist es dennoch wichtig, einen kritischen Blick auf die Ergebnisse zu werfen. Manchmal wird der Level an Zufriedenheit bestimmt durch den Mangel an Herausforderungen oder durch eine gute Gruppenatmosphäre. Ob positiv oder negativ, die Evaluationsergebnisse sollten sorgfältig betrachtet werden.

Die Art und Weise wie Teilnehmende Fragen der verschiedenen Evaluationsmethoden beantworten, wird von vielen Dingen beeinflusst, zum Beispiel vom Zeitpunkt, zu dem sie gestellt werden, von der Atmosphäre in der Gruppe und davon, wie andere Teilnehmende die Fragen beantworten.

Speziell bei den visuellen Methoden wie dem Thermometer besteht die Gefahr, dass Teilnehmende ihre Meinung an das anpassen, was andere bereits angegeben haben. Die meisten Menschen möchten sich als Teil der Gruppe fühlen. Das kann dazu führen, dass sie nicht zu sehr von den Meinungen anderer abweichen möchten. Aber diese „Gruppenkonformität“ hängt auch stark vom Entwicklungsstadium der Gruppe ab. Wichtig ist, sich dieser Risiken bewusst zu sein und sie bei der Interpretation der Ergebnisse einer angewendeten Evaluationsmethode einzubeziehen.

Es empfiehlt sich, auch die Resultate der Auswertungs-Formulare kritisch zu betrachten. Diese Formulare werden zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb Aktivität ausgefüllt. Die Antworten im Auswertungsfragebogen am letzten Tag werden von der Tatsache beeinflusst, dass die Teilnehmenden am nächsten Tag abreisen. Die Gefühle der Teilnehmenden könnten am letzten Tag sehr gemischt oder verwirrt sein. Oft ist es am letzten Tag eines Kurses schwierig, die Frage danach, was man gelernt hat, zu beantworten. Teilnehmende könnten zwei Wochen später, nachdem sie Gelegenheit hatten, über alles nachzudenken, recht anders antworten.

Dies bedeutet nicht, dass Auswertungsmethoden wertlos sind. Es bedeutet nur, dass es von Bedeutung ist, die Bandbreite der möglichen Einflüsse bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.



Widerstand gegenüber Evaluation

Wenn wir eine Evaluation eines Projektes planen, können wir häufig auf die Unterstützung und den Rückhalt eines Teams oder einer Organisation zählen. Aber manchmal stößt die Idee einer Evaluation auf Ablehnung. Wir sollten uns daher bewusst sein, dass es möglicherweise Widerstand gegen die Evaluation geben kann. Warum ist das so? Woher könnte solch ein Widerstand kommen?

- Evaluation benötigt Ressourcen (Zeit, menschliche und finanzielle Ressourcen), egal ob es eine externe oder interne Evaluation ist. Wenn wir externe Evaluatoren einladen, um unsere Evaluation durchzuführen, müssen wir auf jeden Fall mehr Geld ausgeben, aber wir bekommen dafür eine unabhängige und professionelle Evaluation von dritter Seite. Manche Mitglieder unserer Organisation könnten der Ansicht sein, eine externe Evaluation sei eine solche finanzielle Investition nicht wert, oder sie könnten sich sorgen, dass die Ressourcen, die sie für ihre Arbeit benötigen, dazu benutzt werden, die Evaluation zu finanzieren. Wir sollten uns daher im Voraus mit unserem Team oder der unterstützenden Organisation darauf einigen, wie viele Ressourcen wir bereit (und in der Lage) sind für die Evaluation einzusetzen.
- Im sozialen Bereich können Menschen in verschiedenen Rollen und verschiedenen Verantwortungsbereichen (Akteure der Politik, Pädagogen/ Pädagoginnen und Trainer/ Trainerinnen) sich manchmal bedroht fühlen von einer Evaluation, weil sie unter Umständen mit einer Beurteilung der Qualität ihrer Programme oder Produkte einhergeht. Mit anderen Worten: Sie könnten der Evaluation gegenüber negativ eingestellt sein. Zum Beispiel kann eine kritische Evaluation die Kontinuität ihres Projektes gefährden. Vielleicht gibt es dann im nächsten Jahr keine Finanzierung mehr? Vielleicht empfiehlt die Evaluation eine Neubewertung der Kompetenz der Projektmitarbeiter? Manche Trainer und Trainerinnen könnten die Evaluation als Eingriff in die Bildungsprozesse oder als Verschwendung von Zeit und Ressourcen ansehen. Entscheidungsträger sehen sich vielleicht in ihrem Entscheidungsspielraum eingeschränkt.

Transparenz und Professionalität sind sehr wichtig dabei, solche Widerstände gegen eine Evaluation zu überwinden. Außerdem sollte man nie vergessen, dass Bildungsevaluation immer „im Dienste“ des Projekts geschehen sollte.



2.6 Informationen sammeln und ordnen

Die während der Evaluation gesammelten Informationen können sowohl qualitativ als auch quantitativ sein.

- Qualitative Informationen werden normalerweise bearbeitet und zusammengefasst, wobei man sich auf die wichtigsten und stets wiederkehrenden Punkte konzentriert.
- Quantitative Informationen können analysiert und in Form von Statistiken, Diagrammen und Grafiken dargestellt werden.

Bezug auf die quantitativen Daten möchten wir Sie dazu ermutigen, bei der Präsentation der Evaluationsergebnisse Statistiken zu benutzen. Es wird als „professionell“ angesehen, wenn ein Evaluationsbericht zeigt, dass die Evaluatoren in der Lage sind, mit Statistiken umzugehen und Mittelwerte und Standardabweichungen⁵⁰ zu berechnen und zu interpretieren. Dazu gibt es Computerprogramme, die dabei helfen quantitative Daten zu analysieren und zu bearbeiten (z.B. Excel, Access oder spezifische Statistikprogramme). Es gibt auch (Selbst-)Trainings, mit deren Hilfe man sich in die grundlegenden Statistikanwendungen einarbeiten kann.

Andererseits möchten wir aber auch die Grenzen quantitativer Daten betonen. Quantitative Informationen (ohne Bezug zu qualitativen Erklärungen) ist viel zu begrenzt, um Bildungsprozesse erklären zu können. Nehmen wir zum Beispiel an, wir haben quantitative Daten erhoben, die aussagen, dass 25 % der Teilnehmenden den Beitrag der Gruppe zu ihrem Lernprozess ausgezeichnet fanden, 50 % in Ordnung und 25 % schlecht. Wenn wir nur diese Werte haben, wissen wir noch nichts über die Gründe für die jeweiligen Prozentzahlen. Gab es zu viele starke Persönlichkeiten? Oder gab es Untergruppen? Oder war es der erste internationale Kurs der Teilnehmenden? Oder herrschte eine zu „professionelle“ Atmosphäre ohne persönlichen Austausch?

Häufig werden in den Auswertungsfragebögen sowohl quantitative als auch qualitative Informationen abgefragt, aber bei der Berichterstattung nur Statistiken präsentiert. Ein Grund dafür könnte sein, dass statistische Tabellen gut aussehen und vorgeben Objektivität und Glaubwürdigkeit zu bieten.

Aber selbst von einem rein statistischen Standpunkt aus gesehen ist die Menge an Daten, mit der wir normalerweise in Bildungsaktivitäten umgehen, viel zu klein, um statistisch signifikant zu sein. So kann z. B. in einer Gruppe von 30 Personen eine einzelne schlechte Bewertung eine signifikante Absenkung des Mittelwertes bewirken. Aber diese punktuelle sehr schlechte Bewertung kann ein „Unfall“ sein, der auf Gründen beruht, die nichts mit dem Bildungsprozess zu tun haben. In einer Gruppe von 300 oder 3000 Personen haben die „fehlgeschlagenen Bewertungen“ einen wesentlich geringeren Einfluss, was bedeutet, dass die statistischen Größen viel verlässlicher sind.

Diese Sammlung und Organisation der Informationen findet zu einem frühen Zeitpunkt im Evaluationsprozess statt. Hier ist es noch nicht an der Zeit, Schlüsse zu ziehen oder Ergebnisse der Bildungsevaluation zu verbreiten. Dennoch ist es sinnvoll, sich schon jetzt zu vergegenwärtigen, dass manche der qualitativen und quantitativen Daten später ein Teil der „Verbreitung der Ergebnisse“ und somit des Evaluationsberichts sein werden. Sie können einige Tipps für die Präsentation dieser Informationen in „Ergebnisse verbreiten“ finden (Seite 82-84).



⁵⁰ Die Standardabweichung ist ein Begriff der Statistik und bezeichnet ein Maß für die Streuung der Werte einer Variablen in einer Verteilung.

2.7 Kriterien festlegen

Wie wir schon gesehen haben, sind Kriterien Elemente, die uns erlauben, die Realität mit den Zielen oder den erwarteten Ergebnissen der Bildungsmaßnahme zu vergleichen.

Kriterien festzulegen ist einer der schwierigsten und oft konflikthaftesten Schritte im Evaluationsprozess. Auf der einen Seite besteht die Gefahr, die gesamte Evaluation auf ein normatives Gebot zu reduzieren (So soll es sein!). Auf der anderen Seite kann man sich leicht in der Definition von Kriterien verlieren, weil es so schwierig ist die Komplexität der Bildungsevaluation zu erfassen.

Nehmen wir an, dass wir das Ziel eines Projekts evaluieren wollen. Das Ziel des Projekts ist „die Vielfalt der Jugendarbeit zu erfahren“. Nun gibt es mehrere Kriterien, die wir benutzen könnten, um zu ermitteln, ob dieses Ziel erreicht wurde:

- der Raum innerhalb des Programms, der für den Austausch von Erfahrungen zwischen den Teilnehmenden vorgesehen ist
- die Vielfalt innerhalb der Gruppe in Bezug auf Nationalität, kulturellen Hintergrund, Erfahrungen in der Jugendarbeit
- der Beitrag von „Externen“ und anderen Experten

Ein quantitativer Indikator für das Kriterium „Vielfalt innerhalb der Gruppe“ könnte die Anzahl der unterschiedlichen Nationalitäten sein, die in der Maßnahme repräsentiert sind (d.h. die Verteilung von Nationalitäten unter den Teilnehmenden). Vielfalt kann jedoch nicht auf die Unterschiede in Bezug auf Nationalitäten reduziert werden. Es gibt andere Faktoren, die Vielfalt ausmachen, wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, ländliche oder städtische Herkunft oder die Herkunft aus unterschiedlichen Regionen innerhalb eines Landes, um nur einige zu nennen.

Um das Ziel (die Vielfalt der Jugendarbeit zu erfahren) evaluieren zu können, sollten wir uns für die bedeutsamsten Kriterien und Indikatoren entscheiden, auch wenn diese nicht die ganze Komplexität des zu evaluierenden Ziels erfassen können. Aber die Anzahl der Kriterien und Indikatoren darf nicht unbegrenzt sein. Wir müssen die signifikantesten auswählen. Wenn das Projekt sich mit Umweltthemen befasst, könnte der Indikator „Herkunft aus städtischer/ ländlicher Region“ genauso relevant für die Evaluation des Ziels „Vielfalt von Jugendarbeit erfahren“ sein, wie die Nationalität der Teilnehmenden.



2.8 Ergebnisse verbreiten

Die Verbreitung der Ergebnisse der Evaluation ist sehr wichtig. Sie dient dazu, Informationen, Befunde und Schlussfolgerungen mit den verschiedenen Akteuren zu teilen und ist der erste Schritt, um sie in Folgeprojekte und andere zukünftige Projekte einzubinden. Die Ergebnisse zu verbreiten besteht nicht einfach darin, sie zusammen zu fassen und in einem Bericht für die Geldgeber wiederzugeben. Die Verbreitung erfordert vielmehr einen gewissen Aufwand an Planung, Struktur, Zielgerichtetheit und Anpassung an die Zielgruppen, die wir erreichen möchten.

Eine gute Verwendung der Ergebnisse unserer Evaluation kann auf einer sehr praktischen Ebene nützlich sein. Wir können zum Beispiel auf Basis unserer Evaluation entscheiden, die Arbeit mit derselben Jugendherberge auch mit dem nächsten Jugendaustausch, den wir organisieren, weiter zu führen. Dies gilt auch für die Bildungsebene. Unsere Evaluation könnte uns zum Beispiel zu der Schlussfolgerung führen, dass wir eine bestimmte Methode wieder anwenden, sie aber beim nächsten Mal in dieser oder jenen Weise anpassen. Daher ist es wesentlich, der Bearbeitung und Verbreitung der Ergebnisse die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken, die wir dem eigentlichen Evaluationsprozess zukommen lassen, damit sie von uns und anderen in der Zukunft gut genutzt werden können. Diese letzte Phase des Evaluationsprozesses kann die Kirsche auf der leckeren Torte sein, um zu unserer Koch-Metapher zurückzukehren.

Der Evaluationsbericht

Der Evaluationsbericht ist nicht der einzige Weg die Ergebnisse zu verbreiten: mündliche Berichte, Artikel, Fotos oder andere informelle Wege können auch hervorragende Informationskanäle sein.

Nichtsdestoweniger ist der Evaluationsbericht normalerweise der Schlüssel für die Verbreitung der Evaluationsergebnisse. Er bietet eine sehr umfassende Sicht auf das Projekt und deckt viele verschiedene Aspekte ab, aus verschiedenen Blickwinkeln und mit einem gewissen Abstand. Das macht ihn zu einem sehr nützlichen Lernwerkzeug für Teilnehmende und Organisatoren, sowohl unmittelbar als auch für die Zukunft. Er kann dafür genutzt werden, die Qualität Ihrer nächsten Projekte zu verbessern, indem Sie die Stärken ausbauen und die Schwächen, die von der Evaluation aufgedeckt wurden, bearbeiten. Er kann auch anderen, die ähnliche Projekte in Angriff nehmen und umsetzen möchten, helfen.

Wenn wir eine Bildungsevaluation planen, kann es sich als sehr nützlich erweisen an den Evaluationsbericht zu denken. Dies ermöglicht uns:

- zu entscheiden welche Informationen wir analysieren sollten
- zu entscheiden welche Methoden wir nutzen sollten, um diese Informationen auf möglichst effiziente Weise zu bekommen
- abzusehen welche Akteure wir ansprechen möchten und
- im Voraus daran zu denken, worauf wir bei welcher Zielgruppe den Schwerpunkt legen möchten.



Der Schwerpunkt des Berichts verschiebt sich, je nachdem, für wen er gedacht ist. Wenn er von Experten in Brüssel gelesen wird, muss er einen anderen Schwerpunkt und vermutlich auch Stil haben als wenn er von Sachbearbeitern und Sachbearbeiterinnen des Rathauses in ihrer Stadt oder von anderen Jugendarbeitern und Jugendarbeiterinnen gelesen wird. Jedoch sprechen wir hier nicht davon verschiedenen Menschen unterschiedliche Geschichten zu erzählen. Lediglich die Reihenfolge der Darstellung und die Schwerpunktsetzung können variieren, nicht die Signifikanz der Resultate der Evaluation.

Allgemeine Betrachtungen

- Im Grunde gibt es drei spezifische Zielgruppen, die unseren Bericht nutzen werden: die Teilnehmenden der Maßnahme, die Akteure der Maßnahme und die Außenstehenden, die möglicherweise aus den Ergebnissen unserer Evaluation Nutzen ziehen können.
- Ein anderes wichtiges Zielpublikum, an das wir denken sollten, wenn wir den Evaluationsbericht schreiben, sind diejenigen, die zukünftig möglicherweise in ein ähnliches Projekt eingebunden sein werden. Dies ist eine umfangreiche Gruppe von Akteuren, von den Förderern bis zu den Freiwilligen Ihrer Organisation. Daher sollte der Bericht klar und verständlich sein.
- Alle Aspekte der Evaluation sollten detailliert genug beschrieben werden, um einem Außenstehenden zu ermöglichen mehr oder weniger zu denselben Schlussfolgerungen zu kommen wie jemand, der an der Maßnahme teilgenommen hat. Dies trifft besonders dann zu, wenn wir Fragebögen und Interviews benutzt haben. Wenn wir Interpretationen präsentieren, sollten wir diese mit direkten Zitaten aus den Interviews oder mit relevanten und verständlichen Statistiken belegen.
- Transparenz ist ein sehr wichtiger Aspekt bei der Evaluationsberichterstattung. Alle Teilnehmenden des Projektes sollten am Ende eine Kopie des Evaluationsberichtes bekommen. Sie finden darin nicht unbedingt ihre eigenen Worte wieder, aber sie sollten das Gefühl haben, dass der Bericht repräsentativ für ihre Erfahrungen ist. Er sollte natürlich sowohl negative als auch positive Aspekte der Evaluationsergebnisse beinhalten. Indem wir dadurch Transparenz herstellen, tragen wir dazu bei, dass sich die Teilnehmenden das Projekt zu Eigen machen.
- Wenn wir quantitative Daten und Statistiken im Bericht nutzen, sollten wir sie für die Leser und Leserinnen auf sehr klare und verständliche Weise präsentieren. Es könnte eine gute Idee und leserfreundlicher sein, Tortendiagramme und Farben zu nutzen statt Zahlen, Zahlen und noch mehr Zahlen.
- Wenn Sie Tabellen, Grafiken und Schaubilder verwenden, sollten diese in den Text des Berichtes integriert sein und neben dem Abschnitt erscheinen, in dem sie diskutiert werden. Manchmal beschreiben Menschen ihre Analyse im Text und platzieren alle Tabellen im Anhang am Ende des Berichtes. Diese Methode kann für den Leser/ die Leserin recht problematisch sein. Als Faustregel gilt, dass es am besten ist (a) den Sinn und Zweck der Tabelle zu beschreiben, (b) sie zu präsentieren und (c) sie zu besprechen und zu interpretieren.

Einige zentrale Teile eines Evaluationsberichtes

Jeder Evaluationsbericht ist unterschiedlich und sollte dies auch sein. Wir können dennoch einige gemeinsame Abschnitte bestimmen, die von jedem gut dargestellten und strukturierten Evaluationsbericht abgedeckt werden sollten.

Einführung

Wir sollten einem außenstehenden Leser genug Informationen über den Prozess geben und darüber, was wir evaluieren. Die Einführung sollte umfassen:

- Alle relevanten Hintergrundinformationen über das Projekt.
- Wer die Evaluation mit welchen Kompetenzen durchführte.
- Die Kriterien und die Perspektive der Evaluation.
- Die Beschreibung des Designs und der Umsetzung der Evaluation



Darstellung der Ergebnisse

Nach dieser wichtigen Einführung sollten wir unsere Ergebnisse präsentieren. Die Präsentation der Ergebnisse (Statistiken von Fragebögen, qualitative Analyse der Interviews) und unsere Interpretationen sollten in ein logisches Ganzes eingefügt sein. Es kann für den/die Leser/in sehr frustrierend sein eine Liste an scheinbar unzusammenhängenden Analysen und Ergebnissen durchzulesen mit dem Versprechen, dass alle offenen Enden später im Bericht zusammengefügt werden. Jeder Schritt der Analyse sollte nachvollziehbar sein für den/die Leser/in. Wir sollten die Begründung für eine bestimmte Analyse darstellen, die hierfür relevanten Daten präsentieren, die Ergebnisse interpretieren und dann angeben, wohin uns die Ergebnisse führen. Einige persönliche Betrachtungen und Empfehlungen (z. B. Zitate von Teilnehmenden) können an dieser Stelle dabei helfen, manche Ideen klarer zu verdeutlichen. Allerdings sollten wir immer und jederzeit klar zwischen unserer Meinung und den Ergebnissen unterscheiden.

Zusammenfassung

Nach der Darstellung eines allgemeinen Überblicks und der Ergebnisse sollten die wichtigsten Punkte zusammengefasst werden. Wir sollten es vermeiden, hierbei jeden einzelnen Punkt der Evaluation zu erwähnen, aber alle signifikanten Punkte sollten genannt werden, wodurch noch einmal ihre Bedeutung unterstrichen wird.

Der Fokus jeder Evaluation ist anders und daher ist es schwierig zu sagen, welche Informationen in einem Evaluationsbericht die bedeutsamsten sind. Die Schlussfolgerungen, die das „Format“ des Projektes betreffen und die über kurz oder lang zu Veränderungen führen können, sind sehr bedeutsam (zum Beispiel eine Veränderung der Zielgruppe, der Dauer, des Bildungsansatzes). Vorschläge für eine Fortschreibung (z.B. weitere Projekte, unterstützende Maßnahmen für Teilnehmende, Systematisierung der Ergebnisse in einer Publikation...) sind ebenfalls wichtig.

Schlussfolgerungen

Der Bericht könnte mit einer Feststellung darüber enden:

- was wir in der Evaluation über den Lernfortschritt, die Richtung und den Grad der Veränderung bei den Teilnehmenden herausgefunden haben
- wie weit die zu Beginn gesetzten Ziele erreicht werden konnten.
- einige Ideen darüber, wie zukünftige Projekte ausgerichtet werden könnten.

Es ist jedoch von geringem Wert mit der Feststellung zu enden, dass „wir mehr Projekte brauchen“, solange wir keine konkreten Empfehlungen über die Ausrichtung dieser zukünftigen Projekte anbieten können und solange wir keine Argumente dafür anführen können, warum sie gebraucht werden. Wir sollten die besonderen Ergebnisse und Schwächen unseres eigenen Projektes bewerten und Wege empfehlen, wie diese Mängel in zukünftigen Projekten vermieden werden könnten. Alle Kommentare und Empfehlungen sollten mit Befunden unterstützt werden. Dieser Abschnitt ist nicht dafür geeignet Deklarationen abzugeben.

Anhänge

Die Gliederung des gesamten Programms und eine Teilnehmendenliste sind die üblichsten Anhänge von Evaluationsberichten. Zusätzlich könnte es interessant sein einige Fotos oder anderes Material, welches den „Geschmack“ der Maßnahme wiedergeben kann, einzufügen. Es empfiehlt sich auch, Literaturangaben von in der Vorbereitung verwendeten Büchern und Materialien einzubeziehen. Manche Evaluationsberichte schließen auch die Rohdaten der Evaluation in den Anhang mit ein.



2.9 Evaluationserfahrungen

In diesem Abschnitt werden wir einige „Praktiken“ von Bildungsevaluation oder Projekten, in denen Evaluation eine wichtige und spezifische Rolle gespielt hat, präsentieren. Um der einladenden und nicht-normativen Herangehensweise dieses T-Kits gerecht zu werden, haben wir es vermieden, diesen Abschnitt „gute“ Praktiken zu nennen.

Statt „Beispiele guter Praktiken“ zu präsentieren, ist die Absicht dieses Abschnitts, Erfahrungen und Reflexionen, Erfolge und Frustrationen, Potentiale und Begrenzungen zu teilen, die mit der Praxis der Bildungsevaluation einhergehen. Diese Praktiken korrespondieren nicht mit einem systematischen Abbild von Jugendarbeitsprojekten. Es gibt sicherlich viele andere, die mindestens genau so interessant sind, wie die, die hier präsentiert werden, und viele Aspekte, die wichtig sind für das Verständnis von Bildungsevaluation, werden nicht von den hier präsentierten Praktiken abgedeckt. Nichtsdestoweniger haben wir versucht, verschiedene Typen von Aktivitäten (vom Jugendaustausch bis zum E-Learning-Projekt), verschiedene Herangehensweisen (von einer systematischen Evaluation bis zur permanenten und andauernden Anpassung), verschiedene Zielgruppen (von Jugendlichen bis zu erfahrenen Trainern und Trainerinnen) und verschiedene Methoden (von Fragebögen bis zu nonverbalen Methoden) abzudecken. Wir hoffen, dass diese Beispiele Sie für die Entwicklung Ihrer eigenen Praktiken inspirieren.

„Take5“ – 40 Jugendliche evaluieren



Das „Take5“ Projekt

Das Take5 Projekt fand 1997 statt, unterstützt vom JUGEND Programm und dem ‘Europäischen Jahr gegen Rassismus’⁵¹. An dem Projekt waren 40 benachteiligte Jugendliche aus fünf Ländern (Polen, Deutschland, Finnland, Schweden und die Niederlande) beteiligt. Take5 war ein längerfristiges Projekt, das die herausfordernde Idee der Verbindung von Jugendarbeit und Theater verfolgte und mit einer festen Gruppe von Teilnehmenden über einen Zeitraum von sechs Monaten hinweg arbeitete.

Die Idee für das Projekt entstand während eines internationalen Trainingskurses für Jugendarbeiter. Die fünf Beteiligten entschieden sich dafür, gemeinsam ein Musik- und Theaterprojekt aufzubauen, das sich mit dem Thema soziale Eingliederung beschäftigt. Die Grundidee des Projekts war, die teilnehmenden Jugendlichen in Bezug auf ihre Kompetenzen und nicht in Bezug auf ihre Probleme anzusprechen. Das bedeutet nicht, dass die Jugendlichen nicht aus „Problemsituationen“ kämen, aber diese Situationen wurden nicht als Ansatzpunkt angesehen.

⁵¹ 1997 war das Europäische Jahr gegen Rassismus. Es war das erste Mal, dass Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und der europäischen Institutionen zusammen kamen, um gemeinsam etwas gegen Rassismus zu unternehmen. Viele Projekte, Seminare und Kampagnen fanden auf nationaler und europäischer Ebene statt. Mehr Informationen dazu auf: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/public/arcreyar_en.htm



Der Ansatzpunkt wurde aus den Fähigkeiten der Jugendlichen und aus den Herausforderungen eines internationalen Theaterprojekts geformt. Daraus folgte, dass die Jugendlichen sich ständig in Situationen befanden, die neu für sie waren und die neue Lösungen erforderten. Im Verlauf des Projekts wurden sie ständig mit Problemen und Herausforderungen konfrontiert, bei denen ihre „traditionellen Lösungen“ nicht griffen. Dies zwang sie dazu, nach anderen Lösungswegen zu suchen. Kurz gesagt war die „Erweiterung der Optionen“ das grundlegende Ziel des Projekts.

Die teilnehmenden Organisationen waren: Verdandi Södertälje (Schweden), Kinder- und Jugendzentrum Freiberg (Deutschland), Youth Club Europe (Polen), Legion Theatre (Finnland), Tandem Nijmegen (Niederlande) und Stichting Spectrum (Niederlande).

Das Projekt beinhaltete fünf Phasen:

- a. In der ersten Phase arbeiteten die Gruppen in ihrer lokalen Umgebung mit ihren Jugendleitern und Jugendleiterinnen, um die erste internationale Begegnung, welche in Deutschland stattfand, vorzubereiten.
- b. In Freiberg in Deutschland wurden acht Tage damit verbracht, mit den Jugendlichen an interkultureller Kommunikation und Theaterfähigkeiten zu arbeiten. Die ersten Ideen für die Abschlussaufführung entstanden hier. Der Ausgangspunkt war die Entwicklung einer Aufführung, die die persönlichen Erfahrungen der Jugendlichen mit sozialer Ausgrenzung darstellen sollte. Zusätzlich zu den fünf ursprünglichen Teammitgliedern wurde die Gruppe von fünf weiteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und einem deutschen Theaterregisseur begleitet.
- c. Nach Freiberg kehrten die Teilnehmenden in ihre eigenen Länder zurück, um an der Verbesserung ihrer Theaterfähigkeiten zu arbeiten und sie entwickelten Szenen, von denen einige in die Aufführung eingingen. In dieser Phase besuchte der Regisseur alle Gruppen und verbrachte jeweils zwei Tage damit, mit ihnen zu arbeiten.
- d. Fünf Monate später trafen sich alle Teilnehmenden wieder in Zielona Gora in Polen. In dieser Phase wurden alle Szenen, die in den verschiedenen Ländern entwickelt wurden, den anderen vorgestellt. Dann wurden Elemente der verschiedenen Szenen dazu verwendet, ein Theaterstück zusammen zu stellen. Die Gruppe arbeitete im Theater unter großer Spannung und großem Zeitdruck. Trotz, aber vielleicht auch wegen der Spannung und des Zeitdrucks, entstand ein großartiges Stück mit dem Namen „Das Floß“, das bei der Premiere aufgeführt wurde und in dem die Jugendlichen ihre Geschichten mit großer Überzeugungskraft erzählen.
- e. In der letzten Phase des Projekts reiste die Gruppe durch die fünf teilnehmenden Länder und führte ein Theaterstück auf, das aus ihren Erfahrungen entstanden ist und von einem professionellen Theaterregisseur geleitet wurde.

Für die meisten der jungen Leute, die an diesem Projekt teilgenommen hatten, war es eine herausfordernde Erfahrung, die sie in viele schwierige neue Situationen brachte, oft unter einem hohen Druck. Das ist der Grund, warum Evaluation eine sehr wichtige Rolle spielte. Da das Projekt extrem herausfordernd war, benötigten die Jugendlichen entsprechend viel Zeit, um zu reflektieren, zu verdauen und auf das zurück zu blicken, was passierte.

Die Entwicklung der Evaluation im Laufe des Projektes

- In den internationalen Treffen kamen die nationalen Gruppen von *Anfang an* jeden Tag als Reflektionsgruppen zusammen. Das Team bemerkte bei den Teilnehmenden das Bedürfnis in ihrer eigenen Sprache zu reflektieren, da es für viele von ihnen nicht einfach war, sich auf Englisch (der Arbeitssprache der internationalen Teile des Projekts) auszudrücken. Obwohl sich die Sprachfähigkeiten der Teilnehmenden im Laufe des Projekts sehr verbesserten, trafen sich die nationalen Reflektionsgruppen weiterhin. Diese Gruppen boten den Teilnehmenden eine Möglichkeit, einige ihrer persönlicheren Anliegen offener und in einer entspannten Atmosphäre anzusprechen.



- Nach einem Konflikt in der Gruppe am 4.Tag der ersten internationalen Begegnung in Deutschland schlugen die Jugendlichen vor, *Tagesauswertungen mit der ganzen Gruppe* zu machen. Obwohl das Team zu Beginn diesem Vorschlag eher skeptisch gegenüber stand, entwickelte er sich zu einem der wichtigsten Elemente des Projektes. Am Anfang saß die Gruppe einfach in einem Kreis zusammen und besprach den Tag, Probleme wurden angesprochen und Pläne für Verbesserungen diskutiert. Da es ihre eigene Idee war, mit dieser täglichen Reflexion zu beginnen, fühlten sich die Teilnehmenden für deren Erfolg verantwortlich und handelten entsprechend. Eines der Teammitglieder verfügte über Kenntnisse und Erfahrung in Entspannungs- und Meditationsübungen. Zu Anfang waren die meisten Jugendlichen nicht gerade begeistert von diesen Methoden, aber dies änderte sich während des Prozesses und irgendwann baten die Teilnehmenden die Teamerin, zu Beginn der täglichen Auswertung diese Übungen anzubieten. Dies half ihnen sich zu entspannen und über den Tag ganz persönlich nachzudenken, bevor sie mit der Gruppendiskussion begannen.
- Während der letzten drei Wochen des Projekts in Polen und während der Theatertournee wurde ein *gemeinsames Tagebuch* eingeführt. Das Tagebuch war immer präsent und die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit ihre Eindrücke aufzuschreiben. Es wurde nicht von allen Jugendlichen genutzt, aber nicht wenige schrieben regelmäßig etwas hinein. Alle lasen das Tagebuch. Es wurde zu einem Raum für persönliche und zwischenmenschliche Evaluation und um Erfahrungen, Eindrücke, Frustrationen, Schlussfolgerungen, Lernerfolge und Beschwerden zu teilen. Das Team verfolgte es sorgfältig und benutzte dessen Ergebnisse für die Planung und Anpassung des Programms.
- Nach dem ersten internationalen Treffen und am Ende des gesamten Projektes wurden die Teilnehmenden gebeten *Fragebögen* auszufüllen. Die Teilnehmenden antworteten auf die Fragen in ihren eigenen Sprachen. Dies bedeutete eine Menge Arbeit für die Teammitglieder, da die Fragebögen ins Englische übersetzt werden mussten, damit das ganze Team an der Auswertung beteiligt sein konnte.

Eine Follow-up Evaluation

Obwohl am letzten Tag des Projektes in Finnland einige Jugendliche ihr Bedürfnis äußerten sich nach einiger Zeit wieder zu treffen, um zu sehen 'wie es allen geht', wurde keine Follow-up Evaluation geplant. Aber dann, während der Evaluation des Teams einen Monat nach dem Projekt, wurde entschieden, dass man ein Evaluationstreffen mit allen Teilnehmenden organisieren wollte, um zu sehen welche Wirkung das Treffen hatte.

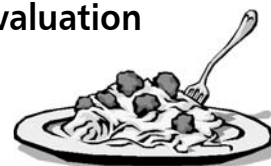
Die Teilnehmenden trafen sich sechs Monate nach dem Projekt für fünf Tage in den Niederlanden zur Evaluation. Obwohl viele Gespräche stattfanden, sowohl in Gruppen als auch auf individueller Ebene, fehlte dem Treffen eine geplante Evaluation und man verpasste daher einige gute Gelegenheiten. Es zeigte sich, dass eine ungeplante Evaluation ein wunderbares Event sein kann, aber auch, dass es nur einen begrenzten Wert hat, was die tatsächliche Evaluation eines Projekts betrifft.

Die Broschüre über das Projekt wurde, wie im ursprünglichen Projektplan vorgesehen, während des Evaluationstreffens mit allen anwesenden Teilnehmenden fertig gestellt und veröffentlicht. Ein sehr schönes Ereignis, aber die Langzeit-Ergebnisse wurden nicht erfasst.

Dennoch gab es ein sehr wesentliches Ergebnis dieses Evaluationstreffens. Es war sehr deutlich, dass die Teilnehmenden viel von allen Evaluationsmomenten während des Projekts profitierten. Die Mehrzahl dieser Jugendlichen war nun in der Lage zu beschreiben, welche Bedeutung das Projekt für sie hatte, sie konnten die Veränderung, die sie an sich wahrgenommen hatten, reflektieren und deutlich machen, welche Wirkung das Projekt auf ihre zukünftigen Pläne hat. Die Fähigkeit zu reflektieren und ihre Erfahrungen und Gefühle auszudrücken, stellte sich als eines der Hauptkompetenzen heraus, die die Jugendlichen im Take5 Projekt entwickelten.

Die Evaluation wurde nach den Herausforderungen, die im Laufe des Projekts auftraten und den Bedürfnissen der Teilnehmenden entwickelt und angepasst. Diese Erfahrung zeigt, dass stetige Planung und Offenheit für Anpassungen und Weiterentwicklung sehr wichtig sind, wenn man innerhalb eines Projekts mit Evaluation arbeitet.





EFD⁵² und Leonardo⁵³ in Padua

XENA⁵⁴ ist ein gemeinnütziger, kultureller Verein mit Sitz in Padua, Italien. Neben vielen anderen Dingen empfängt XENA jedes Jahr junge Menschen im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes (EFD) und des „Leonardo da Vinci“ Programms.

Der Europäische Freiwilligendienst ist Teil des JUGEND Programms der Europäischen Union und ermöglicht jungen Menschen für eine längere Zeit, bis zu einem Jahr, in ein anderes Land zu gehen, um dort als Freiwillige zu arbeiten. XENA arbeitet seit 1997 mit dem EFD-Programm und empfängt und sendet Freiwillige.

Leonardo da Vinci ist das Aktionsprogramm der Europäischen Union für die Umsetzung der politischen Richtlinien zum Thema Berufsausbildung in der Europäischen Gemeinschaft. Ziel ist es transnationale Kooperationen zu nutzen, um die Qualität zu steigern, Innovation zu fördern und die europäische Dimension der Berufsausbildungssysteme und –praktiken zu unterstützen. Innerhalb des Leonardo da Vinci Programms arbeitet XENA mit dem vorrangigen Ziel, die Entwicklung innovativer Beschäftigungsbereiche zu fördern, unter besonderer Beachtung der Wirkung von Arbeitsplatzbeschaffung auf die Umwelt und die Gesellschaft. XENAs Hauptarbeitsbereiche sind Umweltschutz, soziale und kulturelle Einrichtungen, Freizeitangebote, Alternativtourismus, gemeinnützige Aktivitäten und Arbeitslosigkeit.

Jedes Jahr werden sechs EFD-Freiwillige für sechs Monate in Padua empfangen. Um die 100 Teilnehmende nehmen jedes Jahr an den Leonardo-Projekten teil. Sie bleiben drei Monate lang. Die EFD Teilnehmenden arbeiten in der Organisation XENA, während die Leonardo Teilnehmenden in verschiedenen Organisationen und Betrieben in ganz Padua beschäftigt werden. XENA hält fast täglich Kontakt mit den EFD-Freiwilligen. Beide Teilnehmergruppen erhalten die Möglichkeit, während des ersten Monats ihres Aufenthalts in Padua an einem Intensivkurs Italienisch teilzunehmen.

Multidimensionale Evaluation mit den Teilnehmenden

Ein Langzeit-Mobilitätsprojekt kann eine Lernerfahrung auf vielen verschiedenen Ebenen darstellen. Es umfasst Sprachlernen, eine Berufserfahrung, interkulturelles Lernen, Autonomie und Unabhängigkeit, soziales Leben, neue Menschen kennen zu lernen und organisatorische Aspekte.

Für diejenigen, die ein Mobilitätsprojekt organisieren, sind diese Aspekte klar voneinander getrennt, aber für die Teilnehmenden ist es eine große, oft neue und verwirrende Erfahrung. Oft beeinflusst die persönliche Situation der Teilnehmenden die Wahrnehmung anderer Aspekte ihrer Erfahrungen im Mobilitätsprojekt stark.

Evaluationstreffen können genutzt werden, um Unterscheidungen zu treffen, die verschiedenen Aspekte zu trennen und zu verhindern, allzu verallgemeinernde Urteile zu fällen. Sie bieten eine Möglichkeit darüber nachzudenken, wie Teilnehmende Dinge ändern können oder gemeinsam zu entscheiden, ob und was die Organisation tun kann, um die Situation zu verbessern.

52 Siehe Fußnote 26 – Seite 36 für weitergehende Informationen über die EFD Programme.

53 Leonardo da Vinci ist ein Berufsbildungsprogramm der Europäischen Kommission. Das Programm fördert transnationale Projekte, die auf Kooperationen zwischen den verschiedenen Akteuren in der Berufsbildung (Fortbildungseinrichtungen, Berufsschulen, Universitäten, Unternehmen, Handelskammern etc.) basieren und sich darum bemühen, die Mobilität zu verbessern, Innovationen zu unterstützen und die Qualität der Berufsausbildung zu steigern. Das Leonardo da Vinci Programm ist eine Säule der Strategie für Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Sein Ziel ist es, Menschen dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten ihr ganzes Leben lang zu verbessern. Weitere Informationen unter:
http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/leonardo_en.html

54 XENA ist ein gemeinnütziger, kultureller Verein, der im Herbst 1994 gegründet wurde. Sein Name kommt aus dem Altgriechischen und bedeutet das Fremde. Sein Hauptziel ist es, den Kontakt und die Interaktion zwischen verschiedenen Kulturen zu vermehren und zu verbessern. Er fördert hauptsächlich Projekte im Rahmen europäischer Programme wie „Leonardo da Vinci“, „Jugend“ (d. h. „Jugend für Europa“, „Europäischer Freiwilligendienst“) und anderen. XENA arbeitet zusammen mit anderen Akteuren (europäischen Institutionen, Vereinen, Gemeinden, Unternehmen, Schulen, Gewerkschaften, informellen Gruppen etc.) in Italien und in anderen Ländern. XENA ist ein aktives Mitglied des Eurodesk Netzwerkes und führt ein lokales Informationszentrum. Mehr Information unter www.xena.it



Es gibt also vieles zu evaluieren und viele Personen müssen dabei einbezogen werden: der Sprachkurs, der Wohnort der Freiwilligen, das Arbeitsumfeld, die Gruppensituation, die Unterstützung, die XENA anbietet, das Leben in Italien.

Die Mechanismen für eine solche multidimensionale Evaluation mit Teilnehmenden sind:

- Im ersten Monat gibt es ein *wöchentliches Evaluationstreffen*. Der Sprachkurs ist natürlich ein wichtiges Thema. Aber auch wie die Teilnehmenden untergebracht sind und das ‚Ankommen in der italienischen Kultur‘ sind Fragen, die besprochen werden müssen. Die wöchentliche Evaluation ist eine Gruppenevaluation. Beim ersten Treffen wird die Wäscheleine (Seite 66) genutzt, um die Erwartungen der Teilnehmenden zu sammeln. Viele verschiedene Übungen wie die ‚Dartscheibe‘, die ‚Figuren auf dem Baum‘ (Seiten 68, 71) und andere Übungen, bei denen sich die Teilnehmenden ausdrücken können⁵⁵, werden durchgeführt, um die verschiedenen Elemente zu evaluieren.
- Die Leonardo-Teilnehmenden werden regelmäßig gebeten, *Evaluationsfragebögen* auszufüllen. Am Anfang geht es meist um quantitative Information und es werden Beurteilungsskalen zum ‚Punkten‘ angeboten. Da die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden in einem Anfängerstadium sind, ist es angebracht zu punkten. Später werden mehr offene Fragen zu den Fragebögen hinzugefügt. Die Fragebögen zielen auf den Sprachkurs, den Arbeitsort und die Lebensbedingungen.
- Die EFDler haben ihre eigenen Fragebögen, welche auf ihre spezifische Situation abgestimmt sind. Diese Fragebögen zielen vor allem auf die Aufnahmeorganisation, den Mentor bzw. die Mentorin, die Aufgaben im Vergleich zur Arbeitsplatzbeschreibung, die sie bekommen haben, und die Lebensumstände.
- Die EFD-Teilnehmenden haben einen *Mentor bzw. eine Mentorin*, mit dem/der sie regelmäßige Beratungstreffen haben. Oft sind dies keine offiziell geplanten Treffen, da die Teilnehmenden ihren Mentor bzw. ihre Mentorin fast täglich treffen und ungeplante Gespräche stattfinden.
- Während des gesamten Aufenthaltes haben die Teilnehmenden die Möglichkeit Ideen oder Beschwerden in eine *Vorschläge-Box*, welche an einem zentralen Ort angebracht ist, zu werfen. Dies ist eine Möglichkeit sich außerhalb der Gruppe und sogar, falls nötig, auf anonyme Art und Weise auszudrücken.

Evaluation als Feedback für die Organisation

Für XENA ist Evaluation ein wichtiges Mittel, um Feedback von den Teilnehmenden zu bekommen und die Art und Weise der Projektorganisation zu verbessern.

Das Feedback kann einen spezifischen Aspekt der Erfahrungen der Teilnehmenden betreffen (Unterkunft, Arbeit) und es kann dazu führen, dass Änderungen bei der Organisation des Projekts vorgenommen werden, zum Beispiel diese Unterkunft nicht mehr zu nutzen, Trainees nicht mehr an jenes Unternehmen zu vermitteln, oder dass sie dort nur arbeiten können, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt werden. In anderen Fällen kann das Feedback die Art der Projektorganisation betreffen.

In der ersten Zeit, in der XENA mit Langzeitmobilitätsprojekten arbeitete, bemerkten sie, dass, trotz all ihrer Bemühungen, einige Teilnehmende sich nicht genug von XENA unterstützt fühlten, obwohl viel Zeit und Energie darein verwendet wurde diese Unterstützung zu organisieren. In Anbetracht der Ergebnisse der Evaluation wurde XENA bewusst, dass ein zu informeller Ansatz für die Unterstützung negative Auswirkungen haben kann. Einige Teilnehmende sahen ihren Mentor oder ihre Mentorin eher als einen Freund/eine Freundin denn als einen Tutor/eine Tutorin und hatten daher den Eindruck, dass die Organisation nicht genügend Unterstützung auf professioneller Ebene leistete. Dieses Feedback wurde ernst genommen und, obgleich sie eine informelle Haltung beibehielten, wurden „formellere“ Evaluationstreffen, schriftliche Fragebögen und eine Klarstellung der Rolle des Mentors/der Mentorin für die folgenden Runden des Projekts eingeführt. Diese Maßnahmen führten dazu, dass sich die Teilnehmenden sicherer fühlten und mehr von ihrer Zeit in Padua hatten.

⁵⁵ Beschrieben als „Wo stehst du?“ im „T-Kit Nr. 4 – Interkulturelles Lernen“, Europarat und Europäische Kommission, November 2000, S. 51.



XENA wurde auch klar, dass, obwohl viele Menschen für die erfolgreiche Organisation eines Langzeitmobilitätsprojektes benötigt werden, es für Teilnehmende verwirrend und problematisch ist, mit mehreren Kontaktpersonen während der Organisation ihrer Zeit im Ausland und während ihres Aufenthalts zu tun zu haben. Teilnehmende brauchen es, sich auf ein oder zwei Personen beziehen zu können, dessen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ihnen deutlich erklärt werden. Noch einmal mussten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von XENA nicht nur darauf achten was sie tun, sondern auch darauf, wie es wahrgenommen wird: Viele Menschen arbeiteten hart daran ein gutes Ergebnis zu erzielen, aber der Effekt war, dass die Teilnehmenden nicht wussten, an wen sie sich in einem Problemfall wenden sollten. Demzufolge wurde die Entscheidung getroffen, dass nur wenige Personen direkt mit den Teilnehmenden arbeiten.

XENA hat ein System entwickelt, um ihre Arbeit zu evaluieren:

- Langzeitpläne in Bezug auf die allgemeinen Ziele des Projekts wurden in Kooperation mit der gesamten Belegschaft (10-15 Personen) entwickelt.
- Jeder Koordinator/ jede Koordinatorin, der/die für eine Abteilung zuständig ist, erarbeitet einen jährlichen Plan, welcher regelmäßig mit dem Geschäftsführer des Vereins überprüft und nach 6 und 12 Monaten formal evaluiert wird.
- Der Manager begleitet und berät die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ständig, hauptsächlich auf informelle Art.
- Das Mitarbeiterteam trifft sich am Anfang jeder Woche. In diesen Treffen kann die Gruppe Informationen austauschen, die Teamarbeit evaluieren und Absprachen für die Aufgaben der folgenden Tage treffen. Es ist zudem eine Gelegenheit voneinander zu lernen, dank der Berichte derjenigen, die an externen Fortbildungen teilnehmen.
- Interne Evaluationen werden nach der Durchführung spezieller Aktivitäten in kleineren Gruppen organisiert.

Viele verschiedene Aspekte des Projekts werden in verschiedenen Analysen und Phasen evaluiert: Wirkung auf Gruppen, Wirkung auf die Gesellschaft, Zielerreichung, Ergebnisse, entwickelte Inhalte, individuelles Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, zwischenmenschliche Dynamik, Management, Logistik, ökonomische/finanzielle Themen/ Nachhaltigkeit, Follow-up.

Wie Sie sehen können, nimmt XENA Evaluation ernst!

Madzinga – Externe Evaluation



Das Madzinga-Projekt

Madzinga war ein Langzeittrainingskurs⁵⁶, der als gemeinschaftliches Projekt von Outward Bound in Belgien, Kitokie Projektai in Litauen, Hitt Husid in Island und Outward Bound in Slowakei von 2002 bis 2003 durchgeführt wurde. Zusätzlich zu den Ressourcen, die von den Organisatoren bereitgestellt wurden, und den Beiträgen, die die Teilnehmenden zahlten, wurde das Projekt vom JUGEND Programm der Europäischen Union, der Europäischen Jugendstiftung des Europarats und der Soros Stiftung finanziell unterstützt.



⁵⁶ Ein Langzeittrainingskurs besteht aus mehreren Blockseminaren mit Projekt- oder Praxisphasen zwischendurch. Er dauert zwischen einem und zwei Jahren. Dieses Trainingskursformat wurde zuerst vom Direktorat für Jugend und Sport des Europarats entwickelt. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte folgende Webseite: www.coe.int/youth

Madzinga konzentrierte sich auf interkulturelles Lernen durch Erlebnispädagogik und bestand aus drei Phasen.

Die erste Phase war ein Seminar in Lustin in Belgien, wo Methoden der Erlebnispädagogik ausprobiert und die mit ihnen verbundenen Konzepte vertieft wurden. Vierundzwanzig Teilnehmende aus dreizehn Ländern nahmen an dem Seminar teil. In der zweiten Phase entwickelten die Teilnehmenden Projekte bei sich zu Hause und hielten dabei Kontakt in Form von so genannten Coachinggruppen. Die dritte und letzte Phase fand in Samukas in Litauen statt, wo die Teilnehmenden Aktivitäten für litauische Jugendliche und weitere Projekte entwickelten.

Die Leute, die diesen Trainingskurs entwickelten, hatten schon in vorangegangenen Jahren zusammen gearbeitet und wollten mit diesem Langzeitkurs ein neues Trainingskonzept entwickeln. Das war einer der Gründe, warum sie eine/n externe/n Evaluator/in bzw. Beobachter/in haben wollten, der/die das gesamte Projekt verfolgte und vom ersten Vorbereitungstreffen an durch das ganze Training und alle Teamtreffen hindurch anwesend war.

Externe Evaluation: Jemand beobachtet dich!

Stellen Sie sich vor, Sie backen einen Kuchen und jemand ist in Ihrer Küche und beobachtet Sie. Diese Person beobachtet Sie nicht nur, sie notiert auch alles, was Sie tun: wie viel Zucker Sie nehmen und wie viele Eier, und wie viele Minuten Sie darauf verwenden, den Teig zu rühren. Es könnte recht beunruhigend sein. Später schreibt diese Person dann einen Bericht, in dem Sie eine Beschreibung aller Ihrer Aktivitäten in der Küche finden, zusammen mit einigen kritischen Bemerkungen über Sie als Bäcker oder Bäckerin.

Wie wir bereits beschrieben haben, ist ein spezifischer Ansatz von Evaluation, einen externen Evaluator bzw. eine externe Evaluatorin einzuladen, um Ihre Evaluation durchzuführen. Das ist jemand, der nicht in das Projekt als solches einbezogen ist, dem Prozess aber als Beobachter/in folgt, festhält, was passiert und einen Bericht darüber verfasst. Nicht in das Projekt einbezogen zu sein als Teammitglied oder Teilnehmer/Teilnehmerin hat den wichtigen Vorteil, dass der externe Evaluator/die externe Evaluatorin das Projekt objektiver oder zumindest aus der Perspektive eines Außenseiters betrachten kann. Ein weiterer Vorteil ist, dass der externe Evaluator/die externe Evaluatorin nur eine Aufgabe hat, nämlich die Aktivitäten zu beobachten und darüber zu berichten. Daher kann er/sie sich voll und ganz auf diese Aufgabe konzentrieren. Der externe Evaluator/die externe Evaluatorin sammelt Daten und hält sie fest, damit er genug Informationen hat, um über die Ergebnisse des Projekts zu berichten.

Als ein „Außenseiter“ kann der externe Evaluator/die externe Evaluatorin eher die „richtigen“ Fragen über das Projekt stellen. In ein Projekt und all die Arbeit, die damit zusammen hängt, eingebunden zu sein, birgt das Risiko, dass wir Dinge als selbstverständlich hinnehmen und einfach nicht daran denken oder die Zeit dafür haben, einen Schritt zurück zu treten, um zu betrachten, was passiert. Der „Außenseiter“ ist in der Position, Dinge infrage stellen zu können, vor allem, wenn es um schwierige Aspekte der Evaluation, wie zum Beispiel das Messen des Lernergebnisses eines Projekts für die Teilnehmenden, geht, kann der externe Evaluator/die externe Evaluatorin viel präziser darin sein, Daten zu sammeln und Entwicklungen im Projekt zu beschreiben. Dies ist eine herausfordernde und schwierige Aufgabe, die spezifische Kompetenzen erfordert.

Das Ergebnis der externen Evaluation in Madzinga: der Bericht.⁵⁷

Das Ergebnis der externen Evaluation des Madzinga-Projekts ist eine 160 Seiten lange Publikation, die sich wie eine Geschichte liest. Eine Geschichte über informelles Lernen, eine Geschichte, die versucht zu zeigen, was Menschen in weniger formellen Lernsituationen wie diesem Trainingskurs lernen und die versucht, diese Lernergebnisse zu messen.

⁵⁷ Der Madzinga-Bericht kann heruntergeladen werden unter: www.outwardbound.be/madzinga/MADZINGA.pdf



Der Madzinga-Bericht ist beschreibend, aber auch stark reflektierend. Alle Aktivitäten werden beschrieben. Aber noch viel wichtiger sind die Beschreibungen der Handlungen und Reaktionen der Teilnehmenden in verschiedenen Situationen. Über Teamtreffen wird berichtet und wesentliche Themen und Diskussionen werden wieder gegeben.

Neben seiner reflektiven Dimension ist dieser Bericht auch aus dem Blickwinkel der Evaluation interessant, weil der Rolle des externen Evaluators/der externen Evaluatorin und den Problemen und Herausforderungen seiner/ihrer Aufgaben einige Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Zeit, viel Zeit zu verbringen mit einer Gruppe von Menschen, die tief in einem Prozess stecken, und dabei selbst in einer Position zu sein, die tatsächlich „außerhalb“ dieses Prozesses ist, ist nicht einfach. Eine Menge Fragen stellen sich: Wie weit kann man sich einbringen? In welchem Ausmaß nimmt man teil? Wann sollte man sprechen? Sollte man überhaupt sprechen? Wie sollte man mit den persönlichen und professionellen Dimensionen der Arbeit umgehen? Stellen Sie sich vor, welche Auswirkungen es auf ein Team und eine Gruppe von Teilnehmenden hat, wenn jemand die ganze Zeit in ihrer Nähe ist und sich Notizen macht. Wie geht eine Person, die sich Notizen macht, mit der Art und Weise um, wie die Gruppe mit ihr umgeht?

Der Bericht beantwortet nicht alle diese Fragen, aber er versucht, die Herausforderungen, die einem externen Evaluator im Bereich der non-formalen Bildung begegnen, zu erforschen. Dadurch wird er zu einer lesenswerten Lektüre für alle, die vorhaben, als externe Evaluatoren bzw. Evaluatorinnen zu arbeiten.



Evaluation in einem E-Learning-Pilotprojekt

Das E-Learning boomt zurzeit. Viele Schüler und Schülerinnen lernen, während sie an ihren Computern sitzen. Im Bereich der non-formalen Bildung werden die ersten vorsichtigen Schritte unternommen, um die Möglichkeiten, die web-basiertes Lernen bietet, zu erforschen.

Vor allem im Kontext von Langzeitprojekten werden die Bildungsmöglichkeiten des Internets erforscht und entdeckt. Die Kombination von realen Treffen und virtuellen Begegnungen als Follow-up oder „zwischen-drin“ eröffnen interessante Bildungsmöglichkeiten.

Aber was ist mit Situationen, in denen die Teilnehmenden sich gegenseitig nicht kennen und niemals die Möglichkeit haben, sich zu treffen? Das hat eine enorme Auswirkung auf den Bildungsprozess. Und was bedeutet es für die Evaluation?

Menschenrechtserziehung: Compass Anlaufstelle

Die polnische Organisation „Verein für Kinder und Jugendliche“ CHANCE stellte sich der Herausforderung, ein Pilot-Trainingsprojekt über „Menschenrechtserziehung mit Jugendlichen“ via E-Learning zu starten. „COMPASS – ein Handbuch zu Menschenrechtserziehung mit Jugendlichen“⁵⁸, herausgegeben vom Europarat, war der Ausgangspunkt für diesen Trainingskurs. Zwanzig Menschen nahmen an dem Kurs teil, der von Juni bis November 2005 stattfand. Der Kurs war modular gestaltet. Die Module geleiteten die Teilnehmenden durch die verschiedenen Themenbereiche der Menschenrechtserziehung. Lern- und Übungsmaterial wurde auf der Webseite zur Verfügung gestellt. Auf der Webseite war es auch möglich, mit anderen Teilnehmenden zu kommunizieren, sowohl per Chat als auch in Forumsdiskussionen.

Die Software Moodle⁵⁹ wurde genutzt, welche speziell für Bildungszwecke entwickelt wurde und kostenlos im Internet erhältlich ist.



⁵⁸ Das Compass-Portal mit herunterladbaren Versionen unter: www.eycb.coe.int/compass

⁵⁹ Moodle ist ein Kursmanagementsystem (CMS), ein kostenloses Open Source Softwarepaket, das auf der Basis von bewährten pädagogischen Prinzipien entwickelt wurde, um Erziehenden dabei zu helfen, effektive Online-Lerncommunities zu erschaffen. Weitere Informationen unter <http://moodle.org/>

Online-Evaluation

- Auswertungsbögen nach den Einheiten

Nach jeder Einheit wurde ein Online-Fragebogen von den Teilnehmenden ausgefüllt. Moodle bietet Evaluationsfragebögen an, die an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst werden können. Die Software verwandelt die Fragebögen in eine Statistik, die auf der Webseite dargestellt werden kann. Auf diese Art und Weise werden die Teilnehmenden klar und deutlich über die Meinungen ihrer Kollegen und Kolleginnen informiert.

Die evaluierten Themen waren:

- die Relevanz des Gelernten
- die Art, wie reflektierendes Denken angeregt wurde
- der Grad der Interaktivität
- die Unterstützung der Tutoren/Tutorinnen und Peers
- ob die Teilnehmenden die Nachrichten, die auf der Plattform gepostet wurden, als sinnvoll wahrnahmen.

Die Evaluation wurde hauptsächlich mithilfe von Multiple Choice-Fragebögen durchgeführt. Dennoch hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, nach Belieben Kommentare hinzuzufügen.

- Fortlaufende Evaluation

Im Diskussionsforum wurde die Möglichkeit für eine „fortlaufende Evaluation“ zur Verfügung gestellt. Teilnehmende wurden dazu aufgefordert, den Kurs zu kommentieren und ihre Meinungen untereinander zu diskutieren.

- Individuelle Interviews

Individuelle Interviews wurden im Chat durchgeführt. Der Moderator machte Termine für Treffen mit jedem/jeder der Teilnehmenden, um ihren Lernprozess und ihre Probleme und Herausforderungen zu besprechen.

- Abschlussevaluationsfragebogen

Am Ende des Kurses wurden die Teilnehmenden gebeten, einen „traditionelleren“ Evaluationsfragebogen auszufüllen, der vom Moderator gestaltet worden war. Er enthielt viele eher offene Fragen.

Veränderungen als Ergebnis der Evaluation

Als Ergebnis der Evaluation wurden im Kursprogramm Änderungen vorgenommen.

Ein Hauptproblem, das hier, wie auf vielen Bildungsplattformen, auftauchte, war der Grad an „Interaktivität“. Auf den regulären Auswertungsböden nach jeder Einheit wurden fast alle Themen positiv bewertet mit Ausnahme des Grades an Interaktivität. Die Evaluation der Forumsdiskussion zeigte, dass die Teilnehmenden Probleme dabei hatten, miteinander zu kommunizieren. Daher entschied der Moderator, die Kommunikation unter den Teilnehmenden dadurch anzuregen, dass er ihnen Aufgaben gab, bei denen sie in kleinen Gruppen zusammen arbeiten mussten. Dies war erfolgreich. Die Kommunikation nahm zu, nicht nur auf der Webseite, sondern auch per E-Mail und Telefon.

Ein weiteres Problem, das auftauchte, war das Tempo des Kurses. Vielen Teilnehmenden ging es zu schnell voran. Am Anfang wurden Themen, die abgeschlossen waren, von der Webseite genommen, aber nicht alle Teilnehmenden folgten dem Rhythmus, der von den Moderatoren und Moderatorinnen vorgegeben wurde. Den Moderatoren/innen wurde klar, dass sie nicht genügend beachteten, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Zeitpläne hatten, die von ihrer Arbeit und ihrem Familienleben bestimmt wurden. Also wurde das Tempo des Kurses reduziert und alles Material wurde auch nach Abschluss eines Themas auf der Webseite belassen.

Evaluation spielte eine große Rolle in diesem Kurs, da es ein Pilotkurs war und aufgrund all der neuen Herausforderungen, die das E-Lernen für die Moderatoren und Moderatorinnen bereithielt.



Gesamtevaluation eines Pilot-Langzeittrainingskurses



Die Fortbildung „Coaching⁶⁰ in der internationalen Jugendarbeit“

Im Jahre 2000 begann ein Leitungsausschuss von Vertretern und Vertreterinnen von fünf Institutionen (zwei internationalen Jugendorganisationen, einem europäischen Bildungszentrum, einer Arbeitsgruppe von Trainern und Trainerinnen und einer Fachhochschule) eine Fortbildung mit dem Namen „Coaching in der internationalen Jugendarbeit“. Der Kurs wurde von der Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e. V. und transfer e. V. organisiert. Die Teilnehmenden hatten alle mehr als drei Jahre Erfahrung, entweder als Freiwillige oder als Fachkräfte (als Manager/innen oder Multiplikatoren), im Bereich der internationalen Jugendarbeit.

24 Personen aus fünf Ländern (Belgien, Russland, Niederlande, Schweiz und Deutschland) nahmen an dem aus fünf Modulen bestehenden Trainingskurs teil. Das Seminar wurde von zwei erfahrenen Schulungsleitern geleitet. Von Modul zu Modul kamen weitere Trainer und Trainerinnen hinzu, um spezifische Inputs und Trainingselemente zur Verfügung zu stellen.

Das Konzept des Kurses bestand darin, ein klares Verständnis für folgende Fragen zu schaffen:

- Was ist ein Coach?
- Wie sollte die Herangehensweise eines Coaches in der Arbeit mit internationalen Gruppen aussehen?
- Wo sind potentielle Arbeitsfelder für einen Coach?

Evaluationsstrategie

Das Projekt wurde als ein Pilotprojekt mit der Unterstützung durch Bundesmittel geplant. Daher entschied der Leitungsausschuss, eine Evaluation des gesamten Trainingskurses durchzuführen. Dafür arbeitete eine spezielle Evaluatorin die ganze Zeit über mit der gesamten Gruppe. Von 2000 bis 2002 nahmen alle Akteure des Kurses am Evaluationsprozess teil.

Die Evaluation selbst basierte auf der Theorie von Kirkpatrick. Sein Evaluationsmodell beruht auf vier Ebenen von Lernen und Verhalten⁶¹:

- Reaktion: Persönliche Reflektionen von Teilnehmenden, z. B. in Bezug auf ihre Zufriedenheit, den Effekt und den Nutzen des Fortbildungsprogramms
- Lernen: Zuwachs an Wissen, Lernerfolge
- Verhalten: Änderungen im Verhalten, Transfer von Kompetenzen in konkrete Aktionen/Situationen
- Ergebnisse: Langzeittransfer (auch auf Organisations- und institutioneller Ebene)

Dieses Modell von Kirkpatrick funktionierte sehr gut bei diesem Trainingskurs. Alle Ebenen wurden umgesetzt. Aspekte, die zu den Ebenen Reaktion und Lernen gehörten, wie die Atmosphäre, die Teamarbeit, die Inhalte, die Methoden etc., waren schon im Trainingskurs enthalten. Die Langzeitergebnisse jedoch waren nicht sofort zu ermitteln. Deswegen wurden die Teilnehmenden nach einem Jahr noch einmal kontaktiert. Jeder/jede Teilnehmende wurde angerufen für ein Interview.



⁶⁰ Coaching ist ein fortlaufender professioneller Unterstützungs- und Orientierungsprozess. Durch den Prozess des Coachings vertiefen Coachees ihr Lernen und verbessern ihre Arbeit. (Quelle: The international coach federation www.coachfederation.org)

⁶¹ Kirkpatrick, Donald L (1998): Evaluating Training Programs. The four levels. San Francisco 1998

Die folgende Tabelle zeigt die verschiedenen Stadien der Evaluation und den Zeitplan für deren Umsetzung. Die Evaluation mit der ganzen Gruppe wurde ein Jahr nach dem Projekt vervollständigt.

Elemente der Evaluation, Zeitlicher Rahmen	Thema/Ziel der Evaluation	Instrument der Beobachtung
Teilnehmende		
Zwischenauswertung und Endauswertung <i>Jedes Modul</i>	Zufriedenheit Qualität der Module Effektivität der Lernmittel Umfang des Wissens Erwartungen an das nächste Modul Verständnis des Konzepts Rolle des Coaches => <i>Reaktion, Lernen</i>	Fragebögen Zielscheibe Beschwerdebox Visuelle Gruppenevaluations- Methoden: z. B. „Baum der Wahrnehmung“, „Stimmungsbarometer“ „Wasserstand“ „Fieberkurve“ Verbale Evaluationsmethoden; z. B. „Brainstorming“, „Reporter“, „Ampel-Feedback“
Selbsteinschätzung der Teilnehmenden <i>Zu Beginn, während und am Ende des Seminarkomplexes</i>	Persönliche Kompetenzen Möglicher Transfer Verständnis der Coach-Rolle => <i>Lernen, manchmal Verhalten, Ergebnisse</i>	Videointerview zu Beginn der Seminarreihe Kompetenzprofil Feedbackrunden Gespräche mit Tutoren
Externe Bewertung durch Schulungsleiter und -leiterinnen, Teilnehmende, Tutoren und Tutorinnen, Projektorganisation <i>Während und nach dem letzten Seminarkomplex</i>	Persönliche Kompetenzen	Feedbackrunden Gespräche mit Tutoren und Tutorinnen Fragebögen an die Projektorganisatoren am Ende der Fortbildung
Langzeitevaluations-interview <i>1 Jahr nach der Fortbildung</i>	Allgemeine Zufriedenheit Qualität der Module Effektivität der Lernmittel Umfang des Wissens Rolle des Coaches Zuwachs an Kompetenz Veränderungen im Verhalten Transfer => <i>Reaktion, Lernen, Verhalten, Ergebnisse</i>	Teilstrukturierte Interviews
Schulungsleiter und -leiterinnen/Tutoren und Tutorinnen		
Zwischenauswertung und Endauswertung <i>Durchführung hängt ab von der Verfügbarkeit der Tutoren</i>	Persönliche Einschätzung der professionellen Kompetenzen der Teilnehmenden	Feedback Gespräche mit Tutoren und Tutorinnen
Herkunftsorganisationen der Teilnehmenden		
Startinterview <i>Zwischen dem „Kick-Off“ und dem zweiten Modul</i>	Bedeutung der erlernten Kompetenzen und des erlernten Wissens Zustimmung zum Gesamtkonzept Möglicher Transfer Arbeitsfelder für Coaches	Fragebögen
Abschlussinterview <i>Ein Jahr nach dem Ende des Trainingskurses</i>	Langzeitentwicklung in Bezug auf die Zunahme von Kompetenzen bei den Teilnehmenden Wissenstransfer in das Arbeitsfeld (auch institutionell) etc. => <i>Lernen, Verhalten, Ergebnisse</i>	Fragebögen



Ergebnisse: ein zweiter Kurs und nächste Schritte

Alle Parteien waren an der Evaluation beteiligt. Dies gab den Organisatoren des Projekts sehr detaillierte Informationen darüber, was sie in Zukunft verändern müssen, wenn sie den Kurs wiederholen wollen.

Einige der zentralen Schlussfolgerungen dieser Evaluation waren:

- Eine Begriffsklärung von „Coach“⁶² muss stattfinden:
Im nächsten Trainingskurs sollte das Team sich auf eine allgemeine Definition einigen und sich während des ganzen Kurses daran halten.
- Elemente und Themen des Trainingskurses
Die meisten Teilnehmer stimmten darin überein, dass der Kurs detaillierter auf Kommunikation und Coaching eingehen sollte. Das Modell des systemisch-lösungsorientierten Coachings muss zukünftig mehr Raum gegeben werden.
- Evaluation der Evaluation
Teilnehmende gaben Rückmeldung darüber, dass die Evaluation selbst im Trainingskurs zu viel Zeit und Raum beanspruchte. Der Grund dafür war, dass den Teilnehmenden nicht immer klar war, warum und wofür bestimmte Arten von Evaluation benötigt wurden. Das Team des nächsten Kurses sollte dies vermeiden.

Im folgenden Jahr wurde ein zweiter Trainingskurs zum selben Thema entwickelt, der sich sehr genau an die Empfehlungen aus dem ersten Zyklus hielt



Der „gute“ Abschlussevaluationsfragebogen

Am Ende dieses Abschnittes zur Evaluationspraxis möchten wir gerne eine mögliche Struktur für einen Abschlussevaluationsfragebogen präsentieren. Es ist nicht das Ergebnis eines konkreten Projekts, sondern eher von den gesammelten Erfahrungen mehrerer Experten mit Abschlussevaluationsfragebögen in verschiedenen Projekten. Dieser „gute“ Abschlussevaluationsfragebogen ist eine Ergänzung zu den Erläuterungen zur Arbeit mit Fragebögen, die in diesem T-Kit schon umrissen wurden (Seite 57-61). In diesem Fall hat das Adjektiv „gut“ keine normative Bedeutung. Es wird als Gegensatz zur Übung „der schlechte Auswertungsfragebogen“ auf Seite 56 verwendet. Wir hoffen, dass dieser Abschlussevaluationsfragebogen eine Quelle der Inspiration für die Entwicklung Ihres eigenen Fragebogens sein wird.

Dieser Fragebogen ist in zwei Spalten dargestellt. Auf der linken Seite können Sie ein Beispiel einer Frage, die in einem Fragebogen gestellt werden kann, sehen und auf der rechten Seite eine Erklärung dessen, „was dahinter steht“. Dies ist einfach nur ein Beispiel. Aber wir haben versucht, Beispiele zu finden, die einige wichtige Überlegungen für die Erarbeitung von Evaluationsfragen illustrieren können. Wir möchten Sie ermutigen, über die Möglichkeiten, die Prioritäten, die Vorteile und die Nachteile jeder Frage nachzudenken. Wir hoffen, dass Ihnen diese Überlegungen helfen werden Ihren eigenen Fragebogen zu entwerfen, eine sinnvolle Auswahl an Fragen zu treffen und angemessene Formulierungen zu finden.

Wir sollten keine Angst vor „Abschlussevaluationsfragebögen“ haben. Auf den ersten Blick ist es beängstigend vier leere Seiten vor sich zu haben, die mit Evaluationsfragen gefüllt werden müssen. Die Erfahrung zeigt uns jedoch, dass Teilnehmende in Bildungsaktivitäten den Abschlussevaluationsfragebogen sehr ernst nehmen und ihn gerne ausfüllen. Tatsächlich ist es oft eines der stärksten Momente der Reflexion, des Lernens und der Beteiligung.

Ein Abschlussevaluationsfragebogen ist oft nur ein Teil einer Abschlussauswertung. Auch wenn er viele Themen abzudecken beabsichtigt, sollte er mit anderen Evaluationsmethoden kombiniert werden wie z.B. interaktive Gruppenmethoden oder Gruppendiskussionen.



⁶² Die Person, die zuständig ist für den Coachingprozess, wird Coach genannt.
(Quelle: The international coach federation www.coachfederation.org)

Ohne vorzugeben jeden Aspekt abzudecken, haben wir versucht unseren Vorschlag einer „Evaluation als eine ganzheitliche Erfahrung“ auf diesen Beispielfragebogen zu übertragen. Dieser Fragebogen enthält eine Kombination von „Zielevaluation“, „Prozessevaluation“ und „Leistungsevaluation“. Wir empfehlen beim Nachdenken über diesen Fragebogen das Kapitel „warum evaluieren“ (Seite 15-16) und „was evaluieren“ (Seite 19-28) dieses T-Kits noch einmal zu betrachten oder sich an seine Ideen zu erinnern. Wir haben versucht, die Komplexität einer Bildungsaktivität zu erfassen.

Dieses Beispiel wurde für eine Bildungsaktivität im Allgemeinen entworfen. Es kann und sollte an die Art Aktivität, die evaluiert werden soll (ein Austausch, ein Trainingskurs, ein Workshop...), angepasst werden und auch an jeden einzelnen Kontext. Es ist nur ein Mittel zur Inspiration. Das Wichtigste ist, etwas Neues daraus zu entwickeln.

Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?																																				
Titel der Bildungsaktivität Ort und Datum Evaluationsfragebogene	Vergessen Sie nicht Ihren Fragebogen klar zu identifizieren! Es gibt schon zu viele nicht spezifizierte!																																				
Name (freiwillig):	Einerseits ist es wichtig die Anonymität der Teilnehmenden zu respektieren, wenn dies gewünscht ist. Andererseits wird Ihnen die Kenntnis der Identität der Personen helfen, besser zu verstehen und den individuell ausgefüllten Fragebogen in seinem Kontext zu sehen.																																				
Allgemeiner Eindruck Wie zufrieden bist du im Allgemeinen mit der Aktivität? <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%; height: 20px;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table> 0% 50% 100% Bitte begründe diese Bewertung: Andere Kommentare:					Es ist gut mit einem allgemeinen Eindruck der Aktivität, einer Art „Geschmack“, anzufangen und hierbei qualitative und quantitative Evaluation zu verbinden. Es ist ein einfacher, aber sehr aussagekräftiger Ausgangspunkt. Er gibt eine Art „allgemeinen Mittelwert der Zufriedenheit“ an. .																																
Ziele <i>In welchem Ausmaß wurden die folgenden Ziele der Aktivität deiner Meinung nach erreicht?</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 10%;">++</td> <td style="width: 10%;">+</td> <td style="width: 10%;">o</td> <td style="width: 10%;">--</td> <td style="width: 10%;">-</td> </tr> <tr> <td>Ziel 1: ...</td> <td>sehr gut</td> <td>gut</td> <td>Ok</td> <td>schlecht</td> <td>sehr schlecht</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <i>Bitte erkläre deine Bewertung</i> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 10%;">++</td> <td style="width: 10%;">+</td> <td style="width: 10%;">o</td> <td style="width: 10%;">--</td> <td style="width: 10%;">-</td> </tr> <tr> <td>Ziel 2: ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <i>Bitte erkläre deine Bewertung</i>		++	+	o	--	-	Ziel 1: ...	sehr gut	gut	Ok	schlecht	sehr schlecht								++	+	o	--	-	Ziel 2: ...												Zielevaluation (Seite 21) ist ein relevanter Bestandteil der Gesamtevaluation. Es ist angebracht qualitative und quantitative Evaluation zu kombinieren. Rufen Sie ihren Teilnehmenden die Ziele der Aktivität, die sie auswerten sollen, noch einmal ins Gedächtnis. Dieser Teil liefert uns spezifischere Informationen als der allgemeine Eindruck. Auch wenn diese beiden Aspekte bei den Antworten manchmal vermischt werden, ist es wichtig sie auseinander zu halten. Dieser Teil hilft Ihnen dabei, die folgenden spezifischeren Teile des Fragebogens einzuleiten. Die quantitative Skala (++, +, o, -, --) sollte zu Beginn erklärt werden. Numerische Skalen sind manchmal verwirrend: In manchen Ländern gehen die Skalen von 1-10, in anderen von 1-5, in manchen Ländern ist 1 der beste Wert, in anderen ist 5 der beste Wert... Daher ist diese Symbolskala eine interessante Alternative.
	++	+	o	--	-																																
Ziel 1: ...	sehr gut	gut	Ok	schlecht	sehr schlecht																																
	++	+	o	--	-																																
Ziel 2: ...																																					



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?																		
Erwartungen Was waren deine anfänglichen Erwartungen? Wurden deine Erwartungen erfüllt? <table border="1"> <tr> <td></td><td>++</td><td>+</td><td>o</td><td>--</td><td>-</td></tr> <tr> <td>Beruflich</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Persönlich</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> Welche deiner Erwartungen wurden am meisten erfüllt? Bitte begründe deine Antwort. Welche deiner Erwartunen wurden am wenigsten erfüllt? Bitte begründe deine Antwort.		++	+	o	--	-	Beruflich						Persönlich						Erwartungen erfüllt wurden, ermöglicht uns zu sehen, wie weit die Aktivität auf die Zielgruppe abgestimmt war. Wie wir gesehen haben (Seite 26-27), gehört die Auseinandersetzung mit den Erwartungen (zusammen mit den Zielen und dem Programm) zur Prozessevaluation: den Prozess und die Beziehungen zu betrachten. Auch hier gibt es wieder eine Mischung aus quantitativer und qualitativer Evaluation. Es ist interessant zwischen beruflichen und privaten Erwartungen zu unterscheiden, da sie in der internationalen Jugendarbeit stark auseinander gehen können. Die zwei Fragen zu den am meisten und am wenigsten erfüllten Erwartungen geben uns einige zusätzliche Informationen. Der Hauptgrund dafür, sie in den Fragebogen einzufügen ist, die Teilnehmenden zu „zwingen“, ihre ursprünglichen Erwartungen mit dem, was tatsächlich passiert ist, zu vergleichen. Ansonsten könnten sie am Ende der Aktivität „verloren gehen“, „mit anderen Erinnerungen gemischt“ werden oder außerhalb des Blickfeldes sein.
	++	+	o	--	-														
Beruflich																			
Persönlich																			
Lernergebnisse Welches sind die wichtigsten Dinge, die du in dieser Aktivität gelernt hast?	Der für die Bildungsevaluation bedeutsamste Teil der Ergebnisevaluation (Seite 25) sind die Lernergebnisse der Teilnehmenden. Diese Frage wird uns helfen in groben Zügen herauszufinden, was die Teilnehmenden während der Aktivität gelernt haben.																		
Methodik Bitte kommentiert die Angemessenheit der in dieser Aktivität angewandten Methoden.	Allgemein nach den Methoden zu fragen wird uns helfen die gesamte Methodik der Aktivität (Vielfalt, Kombination, Verbindungen...) zu evaluieren. Die Erfahrung zeigt, dass die Verwendung des Begriffs „Methodik“ Konfusion hervorrufen kann, daher ist es oft einfacher für die Teilnehmenden, Fragen zu den Methoden zu beantworten. Spezifischere Kommentare über jede Methode finden im folgenden Teil, der den Programmelementen gewidmet ist, ihren Platz.																		



Endauswertungsfragebogen										Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?
Programmelemente										Dieser Teil behandelt die detaillierte und analytische Evaluation aller Programmelemente. Es ist sinnvoll sie chronologisch nach dem Ablauf im Programm zu sortieren und Titel zu verwenden, die es den Teilnehmenden erleichtern sich an die Aktivitäten zu erinnern. Für jedes Programmelement gibt es eine Zeile für die quantitative Evaluation in Bezug auf Lernen und Spaß. Diese Unterscheidung hat Vor- und Nachteile, aber es ist manchmal aufgrund des Gegensatzes zwischen ihnen sehr interessant diese Aspekte zu differenzieren. Eine Zeile für Kommentare ermöglicht eine qualitative Evaluation jedes Programmelements. Teilnehmende können ihre quantitative Evaluation begründen und andere Überlegungen, die sie für wichtig erachten, hinzufügen. Nachdem wir chronologisch das ganze Programm durchgegangen sind, haben die Teilnehmenden einen Eindruck vom Programmablauf. Die Verbindungen und Beziehungen zwischen den verschiedenen Programmelementen sind sehr wichtig für den Lernprozess. Deshalb ist es von Bedeutung, den Programmablauf zu evaluieren.
	Lernerfolge						In wie weit hat es dir Spaß gemacht?			
Programmelement	++	+	o	-	--	😊	😐	😞		
Kennenlern-einheit										
Kommentare:										
...										
...										
Was hältst du vom gesamten Programmablauf?										
Die "Akteure"										Die Gruppe und das Team sind in der non-formalen Bildung nicht nur der Kontext, sondern eine Quelle für individuelles Lernen. Aus diesem Grunde ist es sehr wichtig sie in Beziehung zur eigenen Beteiligung der Teilnehmenden zu evaluieren. Auf diese Weise lösen wir eine "Triangulation" der Akteure aus, erforschen ihre Rollen, Interaktion und Dynamik. Dieses sind manchmal Schlüsselfaktoren für Erfolg oder Misserfolg; eine schlechte Beziehung zwischen den Teilnehmenden und dem Team kann zum Beispiel das Versagen eines prinzipiell guten Programms hervorrufen. Diese Aspekte stehen in enger Beziehung zur „Leistungsevaluation“ (Seite 24).
Wie bewertest du die Rolle der Gruppe in deinem Lernprozess?										
Wie bewertest du die Gruppendynamik?										
Wie bewertest du die Arbeit des Teams?										
Wie bewertest du deinen eigenen Beitrag zu der Aktivität?										



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?
Follow-up Wie planst du diese Erfahrung in deiner zukünftigen Arbeit mit Jugendlichen zu nutzen? Auf individueller Ebene (persönlich/beruflich): In deiner Organisation: Mit anderen Partnern: Bitte beschreibe alle zukünftigen Projekte, die du jetzt möglicherweise planst.	Dieser Teil bewertet die "Ergebnisse" der Aktivität über das individuelle Lernen hinaus, siehe „Ergebnisevaluation“ (Seite 25). Es könnte interessant sein zwischen den Ergebnissen auf verschiedenen Ebenen (persönliche, in der Organisation, in Kooperation mit anderen) zu unterscheiden oder besonders nach zukünftigen Projekten zu fragen, wenn dies ein erwartetes Ergebnis war. Die wirklichen Ergebnisse werden sich für die meisten Teilnehmenden erst nach einiger Zeit zeigen. Die Antworten auf diese Fragen werden überwiegend Pläne oder Absichten sein. Aber selbst wenn die Antworten vom reinen „Fakten“ Standpunkt nicht immer gültig sind, so ist es dennoch wichtig sie in den Abschlussevaluationsfragebogen aufzunehmen. Sie helfen den Teilnehmenden dabei, ihre Erfahrungen in ihren eigenen Kontext zu übertragen. Dies ist eines der deutlichsten Beispiele des Lern- und Motivationscharakters der Bildungsevaluation.
Vorbereitung War die Vorbereitung für diese Aktivität deiner Meinung nach angemessen? In Bezug auf die Inhalte: In Bezug auf organisatorische Informationen: In Bezug auf andere Bereiche:	Am Ende gehen wir zurück zum Anfang. In anderen Fragebögen finden wir die Evaluation der Vorbereitung am Anfang. Wir finden es interessant die Teilnehmenden am Ende danach zu fragen. Nachdem sie durch alle Schritte des Prozesses gegangen sind, können es sich die Teilnehmenden gut vorstellen: „Wie hätten die Dinge laufen können, wenn die Vorbereitung anders gewesen wäre?“ Dies ist für uns die Schlüsselfrage.
Logistik und Organisation Wie bewertest du die Qualität der logistischen Organisation der Aktivität in Bezug auf: Unterkunft: Verpflegung: Arbeitsräume: Angebote (Internetzugang, Freizeitangebote...): Ausstattung: Praktische Information vor der Ankunft:	Die Evaluation der Logistik und Organisation ermöglicht es, die Aktivität zu verbessern. Diese Aspekte haben einen bedeutsamen Einfluß auf den Lernprozess, weil sie die Behaglichkeit, die Konzentration, die gefühlte Sicherheit etc. beeinflussen.



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?
Anderes Gibt es andere Kommentare, die du gerne machen möchtest? Hast du Vorschläge wie man die Qualität dieser Aktivität verbessern könnte, die du Organisatoren zukünftiger Aktivitäten mitteilen möchtest?	Lassen Sie genügend Platz für Antworten auf diese Frage und falls es nicht genügend Platz gibt, laden Sie dazu ein, alle möglichen zur Verfügung stehenden Flächen dazu zu nutzen. Wenn es klar ist, dass eine ähnliche Aktivität stattfinden wird (z.B. im nächsten Jahr), können wir direkt nach Empfehlungen fragen.
Vielen Dank für deine Kooperation!	Einen Evaluationsfragebogen auszufüllen ist arbeitsaufwändig. Es ist fair und nicht nur höflich dies anzuerkennen und den Teilnehmenden für ihre Aufmerksamkeit und aktive Teilnahme zu danken.





2.10 Wir müssen unsere Mahlzeit erst noch kochen!

Wir sind die verschiedenen Phasen einer Evaluation durchgegangen, haben die meisten Phasen intensiver behandelt und verschiedene Projekte, in denen Bildungsevaluation eine wichtige Rolle spielte, betrachtet.

Bildungsevaluation wird als eines der komplexesten und herausforderndsten Aspekte eines Projektes angesehen. Sie beinhaltet viele Aspekte und Dimensionen!

Wir würden dieses praktische Kapitel des T-Kits gerne mit einer Einladung abschließen: *Seien Sie ambitioniert, aber realistisch!*

Wir können eine wunderbare Evaluation planen, bei der alle Elemente abgedeckt und viele verschiedene Methoden genutzt werden, aber Evaluation benötigt Zeit und Ressourcen. Gute Fragebögen zu entwickeln, sie zu lesen und Schlussfolgerungen zu ziehen braucht Zeit. Interviews durchzuführen kann eine sehr gute Methode sein, aber sie ist zeitaufwendig. Es gibt sehr viele exzellente Gruppenübungen, aber sie machen nur dann einen Sinn, wenn Sie die Ergebnisse auch festhalten und mit ihnen arbeiten.



Mit anderen Worten, wir sollten es nicht übertreiben. Nachdem wir die Komplexität der Evaluation betrachtet haben, sollten wir realistisch bleiben. Wir sollten angemessene Zeit und genügend menschliche Ressourcen einplanen, um sie durchzuführen, und darauf achten, wie sich die Evaluation in den Rest des Projektes einfügt.

Evaluationstechniken und -methoden sind nicht so schwer zu erlernen. Die Schwierigkeit entsteht jedoch bei der Anwendung. Eine Methode ist so gut wie die Person, die sie anwendet. Evaluationen durchzuführen benötigt Reflexionsvermögen, Kompetenz und Erfahrung.

Die theoretischen und praktischen Ideen dieses T-Kits sind ein Ausgangspunkt. Das Wichtigste ist, nicht zu vergessen, dass die Bildungsevaluation, wenn sie qualitativ hochwertig sein soll, mit dem größten Respekt für die Natur jedes Projekts angegangen werden muss.

Wir hoffen Sie an dieser Stelle nicht zu enttäuschen, aber wir müssen unsere Mahlzeit erst noch kochen!



3. Weitergehende Betrachtungen



103

Thematische Betrachtungen

Während der 90er Jahre wurden eine Reihe von Evaluationsunternehmen in Europa gegründet. Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)⁶³ und die Schweizer Evaluationsgesellschaft (SEVAL)⁶⁴ haben 27 Evaluationsstandards⁶⁵ veröffentlicht, welche in vier Kategorien eingeteilt sind:

- **Nutzen:** Die Nutzen-Standards zielen darauf sicherzustellen, dass eine Evaluation sowohl von den klargestellten Zwecken der Evaluation, als auch von den Informationsbedürfnissen ihrer vorgesehenen Anwender geleitet wird.
 - Identifizierung der Akteure
 - Klärung des Zweckes der Evaluation
 - Glaubwürdigkeit und Kompetenz der Evaluatoren und Evaluatorinnen
 - Bandbreite und Auswahl der Informationen
 - Transparenz der Werte
 - Verständlichkeit und Klarheit des Berichts
 - Pünktlichkeit der Evaluation
 - Anwendung und Einsatz der Evaluation
- **Machbarkeit:** Die Machbarkeitsstandards zielen darauf sicherzustellen, dass eine Evaluation auf realistische, durchdachte, diplomatische und kosteneffektive Weise geplant und durchgeführt wird.
 - Angemessene Verfahrensweisen
 - Diplomatisches Verhalten
 - Effizienz der Evaluation
- **Korrektheit:** Die Korrektheitsstandards zielen darauf sicherzustellen, dass im Verlaufe der Evaluation alle Akteure mit Respekt und Fairness behandelt werden.
 - Formaler Vertrag
 - Schutz individueller Rechte
 - Vollständige und angemessene Untersuchung
 - Unvoreingenommenes Verhalten und Berichterstattung
 - Bekanntgabe der Ergebnisse
- **Ethische/rechtliche Sorgfalt:** Die Sorgfaltsstandards zielen darauf sicherzustellen, dass eine Evaluation gültige und nützliche Informationen und Ergebnisse hervorbringt und veröffentlicht, die mit den Evaluationsfragen in Zusammenhang stehen.
 - Beschreibung der Evaluation
 - Kontextanalyse
 - Beschreibung der Zwecke und Verfahren
 - Bekanntgabe der Informationsquellen
 - Gültige und verlässliche Information
 - Systematische Datenüberprüfung
 - Analyse qualitativer und quantitativer Informationen
 - Begründete Schlussfolgerungen
 - Meta-Evaluation

63 Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval e.V.) wurde 1997 gegründet. Es handelt sich um einen Zusammenschluss von Personen und Institutionen, die im Bereich der Evaluation aktiv sind. Ihre Ziele sind die Förderung professioneller Evaluationspraktiken sowie die Information und der Austausch über verschiedene Perspektiven auf Evaluation. Mehr Information unter: www.degeval.de

64 Die Schweizer Gesellschaft für Evaluation (SEVAL) versteht sich als ein Forum für den Austausch zwischen Politik, Verwaltung, Universität, NROs und Beratung im Bereich Evaluation. Es ist eine multidisziplinäre Organisation. Sie fördert die Qualität der Evaluation und deren Verbreitung. Mehr Information unter: www.seval.ch/de/index.cfm

65 Einzusehen unter: www.degeval.de/index.php?class=Calimero_Webpage&id=9023



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit

Anwendung der Standards

Diese Standards können dem Evaluationsteam helfen den Nutzen, die Machbarkeit und das ethische Fundament der Evaluation abzusichern. Sie können bei der Planung der Evaluation, als eine Checkliste, oder während des Evaluationsprozesses zur Anpassung und Nachsteuerung genutzt werden.

Bei der Anwendung dieser Evaluationsstandards sollten wir beachten, dass:

- Die DeGEval Standards entworfen wurden, um die Qualität der Evaluationen abzusichern und zu steigern. Sie beschreiben Schlüsselemente, die Evaluatoren und Evaluatorinnen respektieren und Ziele, die sie verfolgen sollten. Sie sind dazu bestimmt einen Referenzrahmen für die Durchführung und Bewertung von Evaluationen vorzugeben.
- Wie sie angewandt werden ist ein entscheidender Faktor. Dies sollte nicht rein schematisch geschehen. Diese Evaluationsstandards beabsichtigen nicht, eine Evaluation, die einen bestimmten Standard auf eine gewisse Weise nicht erfüllt, zu entwerten.
- Manche Standards können bei bestimmten Evaluationen nicht angewandt werden. Kurze Begründungen für die Nicht-Anwendung sollten in einem solchen Falle gegeben werden.
- Die Evaluation wird oft zwischen den Vor- und Nachteilen verschiedener Alternativen abwägen müssen. Es ist nicht immer möglich alle Standards gleichermaßen zu berücksichtigen.
- Zeitweise können sich Standards einander widersprechen. Das Evaluationsteam und alle Teilnehmenden haben die Aufgabe eine angemessene Lösung zu finden, welche die Zielsetzung und den Kontext der Evaluation beachtet.
- Die Standards gelten für Evaluationen im Allgemeinen, aber nicht für die Evaluation von Individuen, zum Beispiel in der (Leistung-)Bewertung von Angestellten (Mitarbeiterevaluation ist ausgeschlossen).

Übung zu Evaluationsstandards

Sie planen ein fünftägiges Seminar mit 20 Jugendlichen aus Russland, Ungarn und Algerien. Eines ihrer ausgewählten Evaluationsmethoden ist ein persönliches individuelles Interview mit jedem/r Teilnehmenden. Sie haben für die Interviews 5 Minuten pro Person vorgesehen. Sie haben ein Teammitglied, das für die Durchführung der Evaluations-Interviews zuständig ist. Der Seminarplan sieht jeden Morgen max. 15 Minuten für Evaluation vor.

Bitte überprüfen Sie, ob ihr Evaluationsplan allen vier Kategorien entspricht. Auf welche Weise und warum?

Denken Sie auf dieser Grundlage darüber nach, welche Umstände für eine „gute“ Evaluation notwendig sind.

Lösung:

Nutzen: Ja, Interviews bieten uns den persönlichsten Kontakt zu den Teilnehmenden und dem Team.

Machbarkeit: Mit einer Gruppe von 20 Personen in 5 Tagen müssten Sie Interviews mit 4 Personen pro Tag durchführen. Überprüfen Sie den Zeitplan: Sie haben nur 15 Minuten täglich. Sie können also schlussfolgern, dass Sie Einzelinterviews nicht sinnvoll durchführen können. Eine andere Lösung könnte sein Mini-Gruppen Interviews zu machen, aber dafür benötigen Sie sehr klare Fragen.

Korrektheit: Sie sind alleine für die Evaluation zuständig. Sie können also in den zur Verfügung stehenden 15 Minuten keine Notizen machen und gleichzeitig Fragen stellen. Sie können ihre Interviewpartner fragen, ob sie einverstanden sind ein Diktaphon zu benutzen. Ein Interview durchzuführen bedeutet die Aussagen der Teilnehmenden aufzuzeichnen. Sie benötigen diese Information, um die Interviews richtig dokumentieren zu können.

Fairness/Ethische/Rechtliche Sorgfalt: In ihrer Gruppe sind Teilnehmende mit sehr unterschiedlichem sozialen und religiösen Hintergrund. Oder die Gruppe ist recht homogen. Denken Sie über Ihre Fragen nach, bevor Sie mit dem Interview beginnen. Wenn Sie etwas über persönliche, ethische oder religiöse Aspekte erfahren möchten, gehen Sie bitte mit der nötigen Sensibilität vor und denken Sie darüber nach, wie der Kontext eines Mini-Gruppen Interviews das Verhalten der Teilnehmenden beeinflussen kann.



Eine Methode zur Entwicklung Ihres eigenen Evaluationsplanes – Die SALTO Checkliste

105

Dieses Dokument ist eine Landkarte oder eine Grundstruktur, auf der Sie die Evaluation eines Projektes aufbauen können.

Es wird Ihnen von dem Moment an helfen, an dem Sie über allgemeine und konkrete Ziele nachdenken bis zur Präsentation Ihres Evaluationsberichtes. Es ist nur eine Empfehlung; Sie können es gerne entsprechend des Charakters ihres Projektes anpassen.

Es wurde in 5 Abschnitte eingeteilt:

- Vorstufe
- Entwicklung und Strategie
- Auswahl
- Aktivitäten
- Ergebnisse

Jeder Abschnitt umfasst grundlegende Fragen, die in diesem Bereich gefragt werden sollten, Methoden, um Informationen zu sammeln und einige Hinweise zur Analyse. Es gibt ein Kästchen, das Sie ankreuzen können, wenn Sie die einzelnen Bereiche abgearbeitet haben.

Sie können den Abschnitt 1 nutzen, bevor Sie mit der Planung Ihres Projektes beginnen. Dies kann Ihnen helfen den erforderlichen Prozess zu durchdenken. Alle anderen Abschnitte sollten während oder nach Ihrer Aktivität bearbeitet werden. Es gibt einen Zeitplan, den Sie konsultieren können, um zu sehen, wann Sie welchen Abschnitt und wann welche Unterabschnitte bearbeiten sollten.

ABSCHNITT 1: Vorstufe

Eine Reihe von Fragen, die beantwortet werden sollten, wenn Sie Ihren Plan oder Ihre Aktivität entwerfen.

ABSCHNITT 2: Entwicklung und Strategie

Die Bereiche, die Sie bewerten sollten, wenn Sie die Entwicklung und Strategie eines Projektes evaluieren. Dies ist eine wichtige Grundlagenarbeit für den Bericht und die Empfehlungen in Bezug auf zukünftige Veränderungen.

ABSCHNITT 3: Auswahl

Die Bereiche, die im Arbeitsschritt Vorgehensweise von den Beteiligten, z.B. Teilnehmende und Trainer/ Trainerinnen evaluiert werden sollten. Dies macht den Prozess der Beteiligung von Personen innerhalb der Übung transparent.

ABSCHNITT 4: Aktivitäten

Untersucht Schlüsselbereiche innerhalb der Aktivitäten, die zu evaluieren sind.

ABSCHNITT 5: Ergebnisse

Untersucht die Evaluation der Ergebnisse, Darstellung der Wirkung des Projektes auf die Zielgruppe und die größere Gemeinschaft.

ABSCHNITT 6: Zeitrahmen für die Evaluation

Ein Plan, der angibt wann welcher Teil der Evaluation durchgeführt werden sollte.



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit

ZEITPUNKT, WANN ES PASSIEREN SOLLTE	Angabe welcher Evaluationsabschnitt ausgefüllt werden sollte, nach den Nummern des Leitfadens
STRATEGIE-ENTWICKLUNG	☐ 1 Vorstufe Checkliste ☐ 1 Entscheidung in Bezug auf das Evaluationsprogramm, Auswahl der Methoden und Entwicklung der Übungen ☐ 2.2 Erwartungen der verschiedenen Akteure
ZU BEGINN DER AKTIVITÄT	☐ 2.2 Erwartungen der Teilnehmenden ☐ 5.2 Lernbedarf der Teilnehmenden
WÄHREND DER AKTIVITÄT	☐ 3.1 Sind die Teilnehmenden Ihre Zielgruppe?
AM ENDE DER AKTIVITÄT	☐ 2.2 Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt? ☐ 4.2 Infrastruktur und Unterstützung durch Teilnehmende ☐ 4.3 Inhalt und Methoden durch Teilnehmende ☐ 5.2 Lernerfolge der Teilnehmenden
TEAMEVALUATION NACH DER AKTIVITÄT	☐ 2.2 Erwartungen des Teams erfüllt? ☐ 2.3 Kooperation und Kommunikation durch das Team ☐ 4.2 Infrastruktur und Unterstützung durch das Team ☐ 4.3 Inhalt und Methoden durch das Team ☐ 5.1 Evaluation der Ergebnisse durch das Team ☐ 5.2 Lernprozess der Teilnehmenden durch das Team
KURZE ZEIT SPÄTER	☐ 2.3 Kooperation der Partner ☐ 3.1 Auswahl der Teilnehmenden ☐ 3.2 Auswahl des Teams
NACH 6 MONATEN	☐ 2.1 Analyse der Strategies ☐ 2.2 Erwartungen der Akteure erfüllt? ☐ 4.1 Vorbereitung, Durchführung, Evaluation und Follow-up ☐ 5.2 Sammlung von "good practice" Beispielen und neuen Methoden ☐ 5.3 Individueller Aktivitäten Evaluationsbericht vollendet ☐ 5.5 Follow-up der Aktivitäten der Teilnehmenden
NACH 12 MONATEN	☐ 5.3 Evaluation des gesamten Projektes vollendet ☐ 5.5 Follow-up der Aktivitäten der Teilnehmenden ☐ 5.6 Langzeitwirkung



Vor dem Beginn:

- Lesen Sie dieses Dokument bis zum Ende und berücksichtigen Sie alle Punkte, bevor Sie mit ihrem Gesamtprojekt und seinen einzelnen Aktivitäten beginnen.
- Entwickeln Sie einen Plan davon, welche Evaluation durchgeführt werden soll und wann sie umgesetzt wird.
- Wenn Sie ihre Evaluation durchführen, folgen Sie allen Abschnitten unten sehr genau.

1. Vorstufe

*Beantworten Sie diese Fragen, wenn Sie ihren Projektplan entwerfen.
Haken Sie die beantworteten Fragen ab.*

- ☐ – Welches sind die allgemeinen und konkreten Ziele ihres Projektes und warum?
- ☐ – Welches sind die Erwartungen aller Akteure (Geldgeber, Jugendleiter und Jugendleiterinnen, Freiwillige, Jugendliche etc.)
- ☐ – Welches ist/sind Ihre Zielgruppe(n) und warum?
- ☐ – Wie werden Sie Zugang zu dieser/diesen Zielgruppe(n) bekommen?
- ☐ – Wer wird Ihre Aktivitäten durchführen und auf Grundlage welcher Kriterien haben Sie sie ausgewählt?
- ☐ – Welche Methoden und Ressourcen werden Sie nutzen, um Ihre allgemeinen und konkreten Ziele zu erreichen und warum?
- ☐ – Welche Ergebnisse hoffen Sie zu erzielen?
- ☐ – Wie werden Sie diese Ergebnisse bewerten?

2. Entwicklung und Strategie**2.1. Analyse der Strategie**
☐ **fertig bearbeitet**
FRAGEN

- Welches waren die allgemeinen und konkreten Ziele der Aktivität/ des Projektes?
- Warum wurden diese Ziele ausgewählt?
- Basierten diese Aktivitäten/Strategien auf einer Analyse der Bedürfnisse der Jugendlichen?
- Basierten diese Aktivitäten/Strategien auf den Bedürfnissen der Jugendarbeiter und Jugendarbeiterinnen?
- Basierten diese Aktivitäten/Strategien auf den Prioritäten der Geldgeber (falls es solche gab)?
- Basierten diese Aktivitäten/Strategien auf den Prioritäten Ihrer Organisation?
- Wie verlief der Prozess der Entscheidung über die Strategie?
- Welches war die Zielgruppe und warum wurde sie ausgewählt?
- Konnten Sie gut mit den Aktivitäten/Strategien umgehen?

METHODEN

- Interviews oder Fragebögen mit Entscheidungsträgern
- Lesen der Berichte relevanter Treffen
- Lesen der fertig gestellten Bedarfsanalyse

ANALYSE

- Entwickeln Sie ein Verständnis für den Prozess der Entwicklung der allgemeinen und konkreten Ziele!



2.2. Erwartungen von Schlüsselpersonen, die an Ihrer Aktivität interessiert sind

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Welches waren die Schlüssel-Akteure?:
 - a) Geldgeber z.B. Europäische Kommission/ Nationalagenturen/ lokale Verwaltung
 - b) Zielgruppe z.B. Jugendarbeiter/-arbeiterinnen/ benachteiligte Jugendliche
 - c) Akteure der konkreten Umsetzung der Aktivität z.B. Trainer und Trainerinnen, Freiwillige, Schulungsleiter und –leiterinnen
 - d) Akteure des Wirkungsfeldes z.B. Jugendorganisationen
- Wie war das Verhältnis zwischen den Akteuren?
- Wurden ihre Erwartungen erfüllt?

BEACHTEN SIE:

- Jeder Akteur muss in die Evaluation eingebunden werden, um ein ausgewogenes Bild zu erhalten. Alle Evaluationen in allen Arbeitsbereichen sind politisch und Sie müssen sich des Kontextes, in dem Sie Ihre Arbeit durchführen, bewusst sein.

METHODEN

- Fragebögen, Fokusgruppen oder Interviews mit allen Akteuren, vor der Durchführung der Aktivitäten:
- Dokumentation und Protokolle von den Treffen.

ANALYSE

- Entscheiden Sie welches die Erwartungen dieser unterschiedlichen Reihe von Personen im Hinblick auf Ihr Projekt und jede einzelne seiner Aktivitäten sind. Beachten Sie Spannungen oder Unterschiede.

2.3. Kooperation mit Partnern

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Mit welchen Partnern haben Sie bei Ihrem Projekt zusammen gearbeitet?
- Welche Rolle spielten die verschiedenen Partner in Bezug auf
 - a) die Entwicklung,
 - b) den Prozess,
 - c) die Evaluation der verschiedenen Aktivitäten?
- War die Kooperation zwischen allen Partnern bei der Entwicklung der Aktivität ausgeglichen?
- War die Kommunikation zwischen allen Partnern angemessen?
- War die Kommunikation zwischen allen beteiligten Akteuren (z.B. Geldgeber, Partner, Trainer und Trainerinnen, Teilnehmende) angemessen?
- Gab es Missverständnisse durch unterschiedlichen Gebrauch von Worten (Definitionen) bei den Zielen oder der Bestimmung der Zielgruppe? Falls ja, bitte erläutern Sie was passiert ist.

METHODEN

- Interviews, Fokusgruppen oder Fragebögen mit den beteiligten Akteuren.

ANALYSE

- Nutzen Sie die Daten, um zu entscheiden, ob die Projektentwicklung ein demokratischer Prozess war und um einen Eindruck von der Beteiligung der verschiedenen Partner in den Aktivitäten zu bekommen.



3.1. Auswahl der Teilnehmenden

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Welches waren die vorgesehenen Teilnehmenden für diese Aktivität?
- Gab es ein geteiltes Verständnis in Bezug auf die Zielgruppe?
- Wem wurde die Ausschreibung der Aktivität zugesandt?
- Wer hat sich für die Teilnahme beworben?
- Wie waren die Auswahlkriterien?
- Entsprachen die Teilnehmenden, die bei der Aktivität erschienen, Ihrer spezifischen Zielgruppe?

METHODEN

- Interview, Fokusgruppen oder Fragebögen mit Akteuren, die an der Auswahl beteiligt waren.
- Interviewen Sie eine Anzahl von Teilnehmenden, Trainern und Trainerinnen, um etwas über die Teilnehmenden herauszufinden (dies kann per Telefon geschehen)

ANALYSE

- Nutzen Sie die gesammelten Daten, um zu entscheiden, ob Sie Ihre Zielgruppe in Ihren Aktivitäten erreicht haben und falls nicht, wo die Probleme entstanden sind!

3.2. Auswahl der Akteure für die Durchführung der Aktivitäten

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Wie wurden die Akteure (wie Trainer und Trainerinnen, Freiwillige) ausgewählt und auf Grundlage welcher Kriterien?
- Haben die Akteure die Aktivität, die Sie empfohlen haben, umgesetzt?
- Gab es ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter?
- Gab es ein ausgewogenes Länderverhältnis?
- Gab es eine ausgewogene Verteilung im Team in Bezug auf die Erfahrungsbereiche und Fachwissen?
- War das Team effektiv in Bezug auf die Organisation und das Zeitmanagement?
- Gab es Konflikte und wurden sie gelöst?
- Können Sie die Akteure für zukünftige Aktivitäten empfehlen?

METHODEN

- Interviews, Fokusgruppen oder Fragebögen mit ausgewählten beteiligten Akteuren
- Fragebögen für Teilnehmende nach dem Trainingskurs
- Fragebögen für das Team nach dem Trainingskurs

ANALYSE

- Nutzen Sie die Daten, um zu entscheiden, ob geeignete Akteure für die Aufgaben ausgewählt wurden, ob ein Team gebildet wurde und ob es erfolgreich zusammen gearbeitet hat!



4. Die Aktivität

4.1. Vorbereitung, Durchführung, Evaluation und Follow-up

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Wurden angemessene Ressourcen an Zeit, Energie und Geld vorgesehen für:
 - a) die Vorbereitung aller Aktivitäten?
 - b) die Durchführung aller Aktivitäten?
 - c) die Evaluation aller Aktivitäten?
 - d) das Follow-up aller Aktivitäten?

METHODEN

- Interviews oder Fragebögen mit den beteiligten Akteuren

ANALYSE

- Entscheiden Sie, ob genügend Engagement und Ressourcen für jedes Element der Umsetzung der Aktivität vorgesehen waren!

4.2. Infrastruktur und Unterstützung

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Verfügten die Örtlichkeiten der Aktivität über genügend oder angemessenen Raum?
- Stand eine angemessene Ausstattung zur Verfügung?
- Gab es angemessenes Unterstützungspersonal für diese Aktivität?

METHODEN

- Fragebogen nach dem Trainingskurs für die Teilnehmenden
- Interview oder Fragebögen für die Akteure, die die Veranstaltung durchgeführt haben

ANALYSE

- Untersuchen Sie die Daten, um zu entscheiden, ob die Infrastruktur und die Unterstützung für diese Aktivität zufriedenstellend waren!

4.3. Inhalte und Methoden

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Welches waren die Prioritäten dieser Aktivität?
- Wurden die Methoden teinehmerorientiert ausgewählt? Falls ja, geben Sie ein Beispiel.
- Hatten die Inhalte der Aktivitäten einen direkten Bezug zu den Realitäten der Teilnehmenden? Falls ja, geben Sie ein Beispiel.
- Gab es einen effektiven Gruppen-Lernprozess?
- Waren die Teilnehmenden aktiv an der Durchführung der Aktivitäten beteiligt?
- Wurden bei den Aktivitäten Ressourcen des Wirkungsfeldes genutzt?
- Passten der Inhalt und die Themen aller Aktivitäten zu den gesetzten Zielen?
- Hatte ihr Projekt eine Wirkung auf mehr Personen als die Teilnehmenden?

METHODEN

- Beobachtungen: mit einem Beobachter/einer Beobachterin, der/die dabei ist, den Prozess beobachtet und Notizen macht (externer Evaluator/ externe Evaluatorin).
- Stellen Sie Fragen zum Prozess in einem Post-Fragebogen oder Interview.
- Bitten Sie die Personen, die die Aktivität entwickelt haben, Ihnen eine detaillierte Dokumentation (tägliche Berichte durch die Teilnehmenden, detailliertes Programm, etc.) zukommen zu lassen.

ANALYSE

- Nutzen Sie die Daten, um zu entscheiden, ob angemessene Inhalte und Methoden verwendet wurden!



5. Ergebnisse

Um die Ergebnisse zu untersuchen, muss jede einzelne Aktivität separat betrachtet und dann alles in einer Synthese zusammengebracht werden.

5.1. Evaluation

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Welches waren die von Ihnen erwarteten Ergebnisse dieser einzelnen Aktivität?
- Wurden Ihre Erwartungen bezüglich der Ergebnisse erfüllt?
- Welche Evaluation wurde für die einzelne Aktivität durchgeführt?
- Welches waren die Ergebnisse der Evaluation?
- Wie fügen sich die Ergebnisse der Evaluation und die Erfolge in den Bereich der Jugendarbeit ein und in die Prioritäten des Projektes, Ihrer Organisation, der Geldgeber, etc.?

METHODEN

- Interviews oder Fragebögen für die Koordinatoren/ Koordinatorinnen jeder Aktivität.

5.2. Lernergebnisse

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Welche Fähigkeiten und Kompetenzen haben die Teilnehmenden gewonnen, z.B. Selbstbewusstsein, Interkulturelles Lernen, Kommunikationsfähigkeiten, Teamarbeit, etc.?

METHODEN

- Bewertung des Lernprozesses der Teilnehmenden durch: sie selbst (Selbsteinschätzung), ihre ‚peers‘, das Team oder durch externe Begutachter. Diese Bewertung sollte vergleichend sein zwischen dem Moment, an dem die Teilnehmenden angekommen sind und dem Punkt, den sie am Ende erreicht haben, z.B. mit einem Pre-Fragebogen und einem Post-Fragebogen oder einer anderen Methode der Erfassung und Analyse der Erfolge der Teilnehmenden. Neue Technologien, welche wissenschaftlich erprobte Portfolios der Erfolge auf CD ROM und Video anbieten, könnten hier genutzt werden.

5.3. Qualität nachweisen

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Wie kann Qualität nachgewiesen werden?

METHODEN

- Der Evaluationsbericht ist eine greifbare Art des Nachweises der Qualität Ihrer Aktivitäten. Der Evaluationsbericht wird Ihnen helfen Ihre Aktivitäten bei einem nächsten Mal zu verbessern.

Diesen Leitfaden zu nutzen wird ein Beginn sein, um eine Evaluation einzelner Aktivitäten und eines Gesamtprojektes durchzuführen. Nutzen Sie die verschiedenen Überschriften jedes Abschnittes für Ihren Bericht und enden Sie dann mit einer Schlussfolgerung, welche Empfehlungen für die Zukunft umfasst. Wenn Sie Hilfe benötigen, können Sie sich an einen externen Evaluator/ eine externe Evaluatorin wenden, um diese Aufgabe zu bewältigen. Externe Evaluatoren geben Ihrem Bericht mehr Glaubwürdigkeit, weil sie als unparteilicher angesehen werden.

Ein Evaluationstreffen bringt alle Schlüssel-Akteure zusammen, um die Schlüsselfragen, die Sie in diesem Leitfaden finden, zu diskutieren. Dann sollte ein Bericht dieses Evaluationstreffens erstellt werden. Dies ist keine schnelle Lösung für alle Bereiche der Evaluation und auch kein Ersatz für einen tiefgehenden Evaluationsprozess, wie er oben beschrieben wird.



T-Kit Evaluation
in der Jugendarbeit

5.4. Mehrwert im Jugendbereich

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Wie weisen Sie einen Mehrwert nach?

METHODEN

- Eine Sammlung von "good practice" Beispielen wie Videos, CD ROMs, Webseiten von den verschiedenen Aktivitäten.
- Die Kreation neuer Methoden, Übungen und Artikel zu den verschiedenen Themen der Aktivitäten.

5.5. Multiplikatoreffekt

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

- Wie können Sie einen Multiplikatoreffekt nachweisen?

METHODEN

- Können Sie eine Zunahme der Anzahl an Aktivitäten in den Prioritätsbereichen, die Sie bei Ihren Zielen beschrieben haben, feststellen?
- Können Sie eine Zunahme der Anzahl von Trainern und Trainerinnen, Unterstützern und Ressourcen in den Prioritätsbereichen feststellen?
- Um diese Information zu gewinnen, führen Sie nach 6 Monaten oder später ein Follow-up mit Fragebögen und/oder Interviews mit den Teilnehmenden durch, um herauszufinden welche Aktivitäten in Bezug zu den Themen von den Teilnehmenden durchgeführt wurden.

5.6. Langzeitwirkung

☐ fertig bearbeitet

FRAGEN

Die Langzeitwirkung ist recht schwierig zu messen und wird durch viele Variablen außerhalb der Jugendaktivität, die Sie durchführen, beeinflusst.

- Wie ist die Langzeitwirkung auf die Teilnehmenden einer Aktivität?
- Wie ist die Langzeitwirkung auf die größere Gemeinschaft?

METHODEN

- Ein Follow-up mit Teilnehmenden über 2 Jahre oder mehr kann die Langzeitwirkung auf ihr Leben und die Aktivitäten, die sie entwickeln, nachzeichnen. Dies kann durch alle 6 Monate durchgeführte Interviews oder Fragebögenaktionen, bei denen ihre Lebensgeschichten aufgezeichnet werden, untersucht werden.
- Suchen Sie nach Indikatoren für die Wirkung auf Jugendliche.
- Entwerfen Sie spezifische Indikatoren für die Ziele/ Prioritäten Ihres Projektes, z.B.
 - a) Verminderung der Anzahl der Berichte von rassistischem Verhalten von Jugendlichen gegenüber ihren 'peers'.
 - b) Erhöhte Teilnahme junger Menschen mit Behinderungen an Jugendaktivitäten.
 - c) Erhöhte Teilnahme Jugendlicher in Jugendorganisationen.

BEACHTEN SIE

- Es ist schwierig die Verbindung zwischen ihrer Aktivität und den Ergebnissen zu beweisen!





Bibliographie

- COLEMAN, J. und andere (1966).
Equality of educational opportunity, U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C.
- CHISHOLM, Lynne (2001)
Bridges of recognition, Recognising non-formal & informal learning in the youth sector, Terminology Cheat Sheet, Innsbruck
- DeGeval (2001):
Summary of Evaluation Standards, German Evaluation Society Standards, Wolfgang Beywl, Cologne, Germany and Sandy Taut, Los Angeles, USA, pp. 47-50
- DE MIGUEL, M. (1989).
Modelos de investigación sobre organizaciones educativas, Revista de Investigación Educativa, 7 (13), pp. 21-56.
- DIN-Taschenbuch (2003):
Normen zum Qualitätsmanagement, 4. Auflage, Beuth Verlag Berlin, Wien, Zürich
- ECIS (1987).
Evaluation and Accreditation. London: European Council of International Schools.
- Eurodesk: Eurodesk Quality process, Part I: Evaluation 2004 – 2005
- GARCÍA HOZ, V. (1975).
Una pauta para la evaluación de centros educativos, Revista Española de Pedagogía, (130), pp. 117-150.
- GARCÍA RAMOS, J. M. (1989).
Extensión de la evaluación. En R. Pérez Juste y J.M. García Ramos, Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Madrid: Rialp, pp. 315-385.
- GOODMAN, P. y PENNING, J. (Eds.) (1977).
New perspectives on organisational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- GUBA, E. G. y LINCOLN, Y. S. (1981).
Effective evaluation. San Francisco: Jossey-Bass.
- JOINT COMMITTEE on Standards for Educational Evaluation (1981).
Standards for evaluations of educational programs, projects, and materials. Nueva York: McGraw-Hill.
- JORESKOG, K. G. (1978).
Structural analysis of covariance and correlation matrices, Psychometrika, (43), pp. 443-477.
- LAWLER, E. y otros (Eds.) (1980).
Organisational Assessment. Nueva York: Wiley Sons.
- LINN, R. L. (1986).
Quantitative methods. En M.C. Wittrock (Ed.), Handbook of research on teaching, Nueva York: Macmillan, pp. 92-118.
- LOEHLIN, J. C. (1987).
Latent variable models, LEA, Hillsdale, N.J.



- LONG, J. S. (1987).
Covariance structure models. An introduction to LISREL, Beverly Hills, CA: SAGE.
- U.S. Department of H.E.W., Office of Education, Washington, D.C. (2000)
- MCMAHON, A. y otros (1984).
GRIDS Handbook. Londres: Longman.
- NATIONAL Council on Educational Statistics (1991).
Educations counts: An indicator system to monitor the nation's educational health, U.S. Department of Education, Washington, D.C.
- NEVO, D. (1983).
The conceptualization of educational evaluation: An analytical review of the literature, Review of Educational Research, 53, pp. 117-128.
- NEVO, D. (1994).
Combining internal and external evaluation: A case for school-based evaluation, Studies in Evaluation, 20, pp. 87-98.
- NORTHWEST Regional Laboratory (1985).
Building Level Effectiveness Survey, N.R.E.L., Portland.
- OAKES, J. (1989).
What educational indicators? Educational Evaluation and Policy Analysis, 11 (2), pp. 181-199.
- PEDHAZUR, E. J. (1982).
Multiple regressions in behavioural research: Explanations and prediction. Nueva York: Rinehart and Winston.
- Quality criteria/ Standards Brochure and CD-Rom "QS-Kompendium" (2000)
Brochure No. 24, p. 75, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- REED, D. and others (1987).
Social control and the qualitative and quantitative. Communication in the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Washington, DC.
- RICHARDS, C. (1988).
A typology of educational monitoring-systems. Evaluation and Policy Analysis, 10 (2), pp. 106-116.
- ROSALES, Carlos, (1990).
Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza (Madrid: Nancea)
- SANCHO, J. (1993).
Evaluar, conocer, transformar y mejorar. Aula de Innovación Educativa, (6), pp. 47-51.
- SANTOS, M. A. (1993).
La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Archidona, MA: Aljibe.
- SCRIVEN, M. (1967).
The methodology of evaluation. En R. E. Stake (Ed.), AERA Monograph Series on Curriculum Evaluation N.º 1, Rand McNally, Chicago.
- SOLER, E. (Coord.) (1993).
Fundamentos de supervisión educativa. Madrid: La Muralla, S.A.
- STUFFLEBEAM, D. L. (1983).
The CIPP model for programme evaluation. En G.F. Madaus, G. F. y otros (Eds.), Evaluation models. Boston: Kluwer-Nijhoff, pp. 117-141.
- STUFFLEBEAM, D. L. (1991).
Evaluation guide for evaluations of programs, services, and organisations. Kalamazoo, MI: CREATE.
- STUFFLEBEAM, D. L. and others (1971).
Educational evaluation and decision making. Peacock, Itasca, Ill.
- TENBRINK, T. & Cooper, J. M. (2003).
An Educator's Guide to Classroom Assessment Boston, Houghton Mifflin.



- U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION (1991).
America 2000: An education strategy Department of Education, Washington, D.C.
- WALBERG, H. J. (1976).
Psychology of learning environments: Behavioural, structural or perceptual?.
En S.L. Schulman (Ed.), Review of Research on Education, (4), Itaska, IL: Peacock.
- YORKE, D. (1987).
Indicators of institutional achievement: some theoretical and empirical considerations. 16
(1), pp. 3-20.

T-Kit Reihe

T-Kit 1:

Management von Jugendorganisationen

T-Kit 2:

Sprachtraining

T-Kit 3:

Projektmanagement

T-Kit 4:

Interkulturelles Lernen

T-Kit 5:

International Voluntary Service

T-Kit 6:

Trainings-ABC

T-Kit 7:

Baustelle Europa. Europäische Bürgerschaft und Jugend

T-Kit 8:

Soziale Integration

T-Kit 9:

Finanzierung und Finanzmanagement





Webography

Zusätzlich zu den Hinweisen auf Webseiten im Text:

- Direktorat für Jugend und Sport des Europarats
www.coe.int/youth
- JUGEND Programm der Europäischen Kommission
www.europa.eu/youth
- Partnerschaft des Europarats mit der Europäischen Kommission im Bereich Training und Jugend
www.training-youth.net
- Europäisches Jugendforum
www.youthforum.org
- Alle anders – Alle gleich Europäische Kampagne zu Vielfalt, Menschenrechten und Partizipation
<http://alldifferent-allequal.info>
- The encyclopaedia of informal education
www.infed.org
- Electronic Journal of Educational Research, Assessment and Evaluation
<http://www.uv.es/RELIEVE/>
- European Organisation of Quality, Brussels
www.eoq.org
- European Organisation of evaluation
www.Eureval.org
- Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland IJAB e.V.
www.ijab.de
- Centre for Programme Evaluation, Melbourne
<http://www.edfac.unimelb.edu.au/cpe/>
- INternational research group on policy and program EVALuation - INTEVAL
www.inteval-group.org



A large grid area for taking notes, resembling a spiral-bound notebook page. The grid is composed of small squares. On the left side, there is a vertical line of small circles, mimicking a spiral binding. In the top right corner of the grid, there is a small drawing of a paperclip.

Evaluation in der Jugendarbeit

Reflektieren – bewerten – lernen

T-Kit N° 10



1998 beschlossen der Europarat und die Europäische Kommission, gemeinsame Aktionen in Bezug auf europäische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Jugendbetreuerinnen und Jugendbetreuer durchzuführen und unterzeichneten ein entsprechendes Partnerschaftsabkommen. Ziel des Abkommens, das aus verschiedenen Teilverträgen (Covenant) besteht, ist die „Förderung aktiver europäischer Staatsbürgerschaft und der Zivilgesellschaft durch Einführung einer europäischen Dimension in Trainingsmaßnahmen für Jugendleiterinnen/Jugendleiter und Jugendbetreuerinnen/Jugendbetreuer“. Die Zusammenarbeit zwischen beiden Institutionen umfasst ein weites Spektrum von Aktivitäten und Publikationen und die Entwicklung von weiteren Netzwerken.

Die Partnerschaft hat drei Hauptkomponenten: Trainingsangebote (langfristiges Training für Trainerinnen und Trainer und Trainingsmaßnahmen im Kontext der Europäischen Staatsbürgerschaft), Publikationen (Trainingsmaterialien und Magazine in gedruckter und elektronischer Form) und Unterstützung für Netzwerke (Trainer-pool und Austauschmöglichkeiten). Oberstes Ziel ist eine Anhebung der Standards für Trainingsmaßnahmen auf europäischer Ebene und die Definition von Qualitätskriterien für diese Maßnahmen.

*T-Kits werden vom Partnerschaftsprogramm auf Englisch, Französisch und Deutsch herausgegeben. Einige Beiträge sind auch in anderen Sprachen aufgrund nationaler Initiativen erhältlich. Für aktuelle Informationen und Übersetzungen gehen Sie bitte zur Webseite: **www.youth-partnership.net***

Partnership Programme with the European Commission
Council of Europe - NGBEN
1, Quai Jacoutot, F-67075 Strasbourg Cedex
Tel.: +33 (0)3 90 21 50 57, fax: +33 (0)3 88 41 27 77
<http://www.youth-knowledge.net>