

2. “Töpfe, Pfannen und Gewürze”

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.



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.

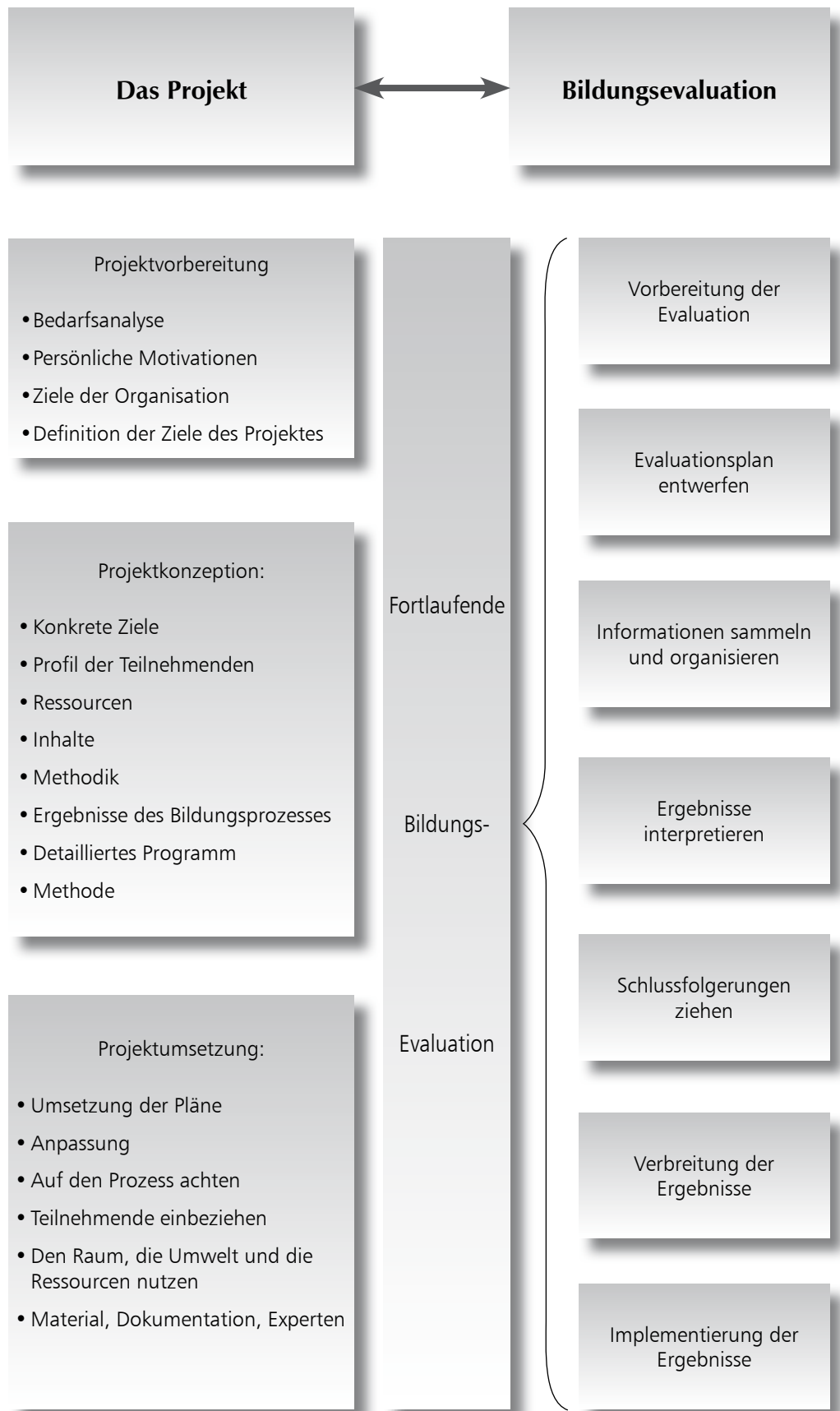
In der folgenden Grafik sehen wir eine vereinfachte Beschreibung der verschiedenen Phasen eines Projektes⁴⁵ und vertikal, durch alle diese Phasen hindurch, die fortlaufende Bildungsevaluation. Die verschiedenen Phasen der Bildungsevaluation werden in den folgenden Abschnitten mit Hilfe von Leitfragen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



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 Kleidungssumrisse 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 ...



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 Programmteil 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 Filzler. 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.

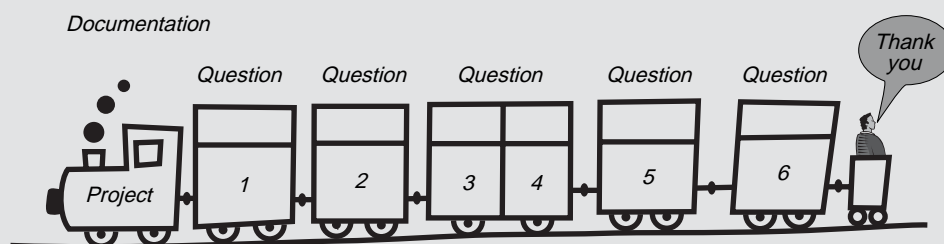
Bereiten Sie eine große Zeichnung eines Meeres mit zwei Häfen (einer am oberen und einer am unteren Ende des Bildes) vor. Das Meer, das zwischen den beiden Häfen liegt, steht für den Zeitabschnitt zwischen zwei Momenten im Programm. Diese könnten z.B. der Beginn und das Ende eines Projektes sein, es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

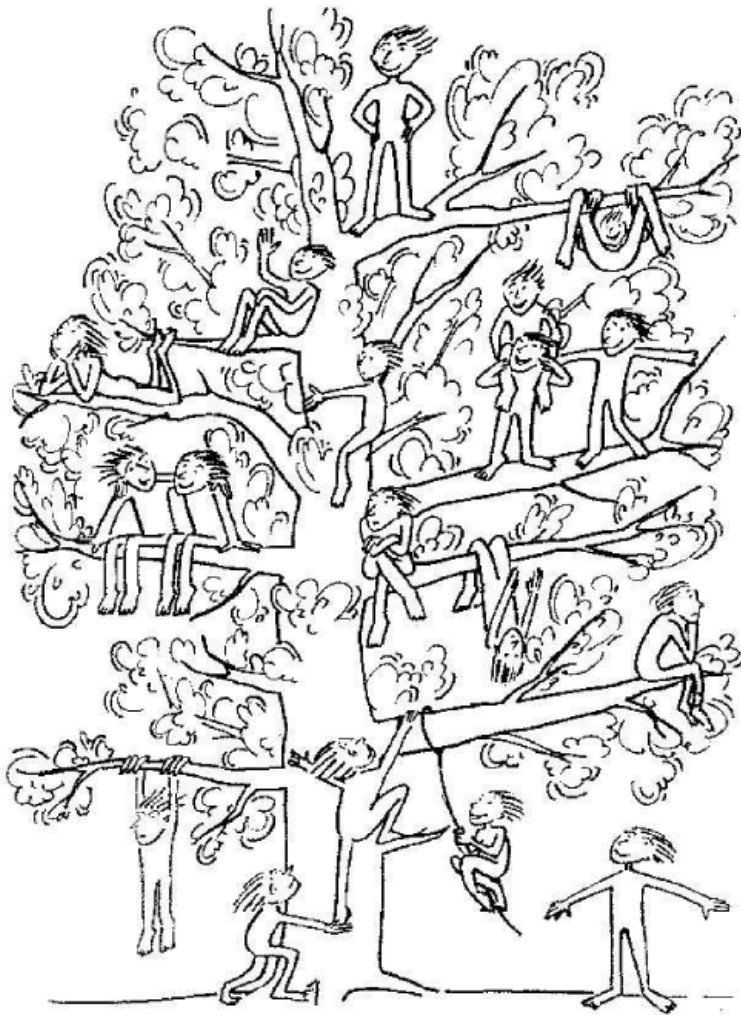
Diese prozessorientierte Evaluationsmethode dient dazu einen Blick die Zukunft zu werfen, und kann in der Evaluation genutzt werden, um über ein mögliches Follow-up eines Projektes nachzudenken. Es ist eine visuelle Gruppenmethode, die in großen Gruppen angewendet werden kann.

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.

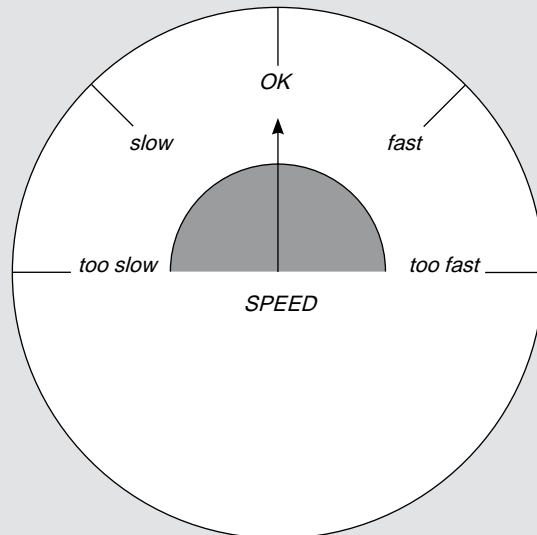


Der Tacho

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 verwenden 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 Streichholzschantel'. Ihre Dynamik beruht auf einer gewissen Spannung und Geschwindigkeit. Sie benötigen eine oder zwei Streichholzschanteln (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 zusammen gefügt 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 gingen. 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.

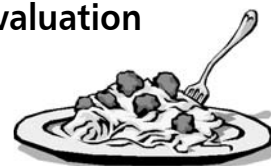
Die Teilnehmenden trafen sich sechs Monate nach dem Projekt für fünf Tage in den Niederlanden zur Evaluation. Obwohl viele Gespräche stattfanden, sowohl in Gruppen als auch auf individueller Ebene, fehlte dem Treffen eine geplante Evaluation und man verpasste daher einige gute Gelegenheiten. Es zeigte 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/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 angebrachter 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 is 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.

- Abschlussequalationsfragebogen

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 beachtetten, 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)

Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?																		
<p>Erwartungen</p> <p>Was waren deine anfänglichen Erwartungen?</p> <p>Wurden deine Erwartungen erfüllt?</p> <table border="1" data-bbox="560 701 927 853"> <thead> <tr> <th></th> <th>++</th> <th>+</th> <th>o</th> <th>--</th> <th>-</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>Welche deiner Erwartungen wurden am meisten erfüllt? Bitte begründe deine Antwort.</p> <p>Welche deiner Erwartunen wurden am wenigsten erfüllt? Bitte begründe deine Antwort.</p>		++	+	o	--	-	Beruflich						Persönlich						<p>Erwartungen erfüllt wurden, ermöglicht uns zu sehen, wie weit die Aktivität auf die Zielgruppe abgestimmt war.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	++	+	o	--	-														
Beruflich																			
Persönlich																			
<p>Lernergebnisse</p> <p>Welches sind die wichtigsten Dinge, die du in dieser Aktivität gelernt hast?</p>	<p>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.</p>																		
<p>Methodik</p> <p>Bitte kommentiert die Angemessenheit der in dieser Aktivität angewandten Methoden.</p>	<p>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.</p> <p>Spezifischere Kommentare über jede Methode finden im folgenden Teil, der den Programmelementen gewidmet ist, ihren Platz.</p>																		



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?																																																																								
<p>Programmelemente</p> <table border="1" data-bbox="240 309 790 904"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5">Lernerfolge</th> <th colspan="3">In wie weit hat es dir Spaß gemacht?</th> </tr> <tr> <th>Programmelement</th> <th>++</th> <th>+</th> <th>o</th> <th>-</th> <th>--</th> <th>☺</th> <th>☹</th> <th>☹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kennenlern-einheit</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="9">Kommentare:</td> </tr> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="9"> </td> </tr> <tr> <td>...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="9"> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Was hältst du vom gesamten Programmablauf?</p>		Lernerfolge					In wie weit hat es dir Spaß gemacht?			Programmelement	++	+	o	-	--	☺	☹	☹	Kennenlern-einheit									Kommentare:																										<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	Lernerfolge					In wie weit hat es dir Spaß gemacht?																																																																			
Programmelement	++	+	o	-	--	☺	☹	☹																																																																	
Kennenlern-einheit																																																																									
Kommentare:																																																																									
...																																																																									
...																																																																									
<p>Die "Akteure"</p> <p>Wie bewertest du die Rolle der Gruppe in deinem Lernprozess?</p> <p>Wie bewertest du die Gruppendynamik?</p> <p>Wie bewertest du die Arbeit des Teams?</p> <p>Wie bewertest du deinen eigenen Beitrag zu der Aktivität?</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Diese Aspekte stehen in enger Beziehung zur „Leistungsevaluation“ (Seite 24).</p>																																																																								



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?
<p>Follow-up</p> <p>Wie planst du diese Erfahrung in deiner zukünftigen Arbeit mit Jugendlichen zu nutzen?</p> <p>Auf individueller Ebene (persönlich/beruflich):</p> <p>In deiner Organisation:</p> <p>Mit anderen Partnern:</p> <p>Bitte beschreibe alle zukünftigen Projekte, die du jetzt möglicherweise planst.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Vorbereitung</p> <p>War die Vorbereitung für diese Aktivität deiner Meinung nach angemessen?</p> <p>In Bezug auf die Inhalte:</p> <p>In Bezug auf organisatorische Informationen:</p> <p>In Bezug auf andere Bereiche:</p>	<p>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.</p>
<p>Logistik und Organisation</p> <p>Wie bewertest du die Qualität der logistischen Organisation der Aktivität in Bezug auf:</p> <p>Unterkunft:</p> <p>Verpflegung:</p> <p>Arbeitsräume:</p> <p>Angebote (Internetzugang, Freizeitangebote...):</p> <p>Ausstattung:</p> <p>Praktische Information vor der Ankunft:</p>	<p>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.</p>



Endauswertungsfragebogen	Kommentare/ Logik/ Was steht dahinter?
<p>Anderes</p> <p>Gibt es andere Kommentare, die du gerne machen möchtest?</p> <p>Hast du Vorschläge wie man die Qualität dieser Aktivität verbessern könnte, die du Organisatoren zukünftiger Aktivitäten mitteilen möchtest?</p>	<p>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.</p> <p>Wenn es klar ist, dass eine ähnliche Aktivität stattfinden wird (z.B. im nächsten Jahr), können wir direkt nach Empfehlungen fragen.</p>
<p>Vielen Dank für deine Kooperation!</p>	<p>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.</p>



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!

