

Evaluation – Eine gemeinsame Sache

Die Anbieter von Weiterbildungsangeboten stehen zunehmend unter Legitimationsdruck gegenüber der Gesellschaft und dem Auftraggeber. Diese möchten wissen, ob sie ihr Geld gut angelegt haben und was die Teilnehmer letztlich gelernt haben. Dahinter steht der grundlegende Gedanke der Qualitätssicherung, die durch die systematische Erhebung, Interpretation und Dokumentation der Seminareffizienz gewährleistet werden soll.

Das Grundverständnis der Evaluation hat sich jedoch in den letzten Jahren in vielen pädagogischen Arbeitsfeldern gewandelt. Die vielfach übliche Erfolgskontrolle, die mittels Fragebögen durchgeführt wurde, ohne die Ergebnisse im Anschluss an die Weiterbildung für die Reflexion zu nutzen, wird nunmehr abgelöst von reflexiven und partizipativen Ansätzen. Ausgehend von der Idee, dass alle Beteiligten von der Evaluation profitieren sollen, nimmt diese somit eine klärende, beratende und unterstützende Funktion bereits im Weiterbildungsprozess ein.

10 Kriterien für den Erfolg einer Evaluation

1.	Ziele	Die Evaluation an den Zielen des Seminars ausrichten.
2.	Nutzen	Alle Beteiligten profitieren von der Evaluation.
3.	Beteiligung	Die Evaluation ist eine gemeinsame Sache.
4.	Qualität	Eine kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung der Qualität durch Evaluation.
5.	Forschung	Entspricht den Kriterien der empirischen Sozialforschung.
6.	Instrumente	Im Prozessverlauf der Evaluation pragmatisch einsetzbar.
7.	Sprache	Das Evaluationsvorhaben ist sprachlich eindeutig formuliert.
8.	Technik	Einfache technische Auswertungsmöglichkeiten einsetzen.
9.	Auswertung	Effizient (in kurzer Zeit mit wenigen Ressourcen).
10.	Dokumentation	Für Dritte nachvollziehbare Dokumentation des Prozesses und der Ergebnisse.

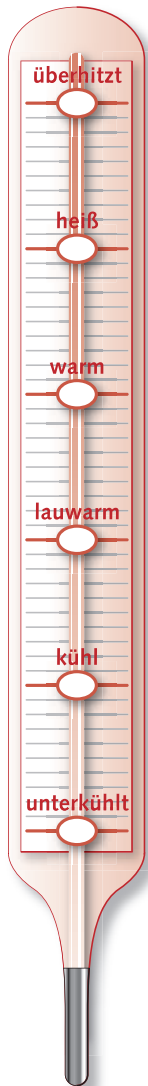
Evaluationsinstrumente handlungsorientiert einsetzen

Die Kernidee der Partizipation hat zur Folge, dass Evaluationsinstrumente nach dem Prinzip der Handlungsorientierung gestaltet sein müssen. Die Teilnehmer erleben bereits im Seminar, welche Auswirkungen ihr Handeln auf das Prozessgeschehen hat und stellen unmittelbar fest, dass sie dieses nachhaltig beeinflussen können. Nachfolgend werden zwei Instrumente und ihre Verwendungsmöglichkeit im Seminar skizziert.

Die „gefühlte Seminartemperatur“

Seminartemperatur

bitte ankreuzen



- **Metakommunikation erforderlich!**
Das Seminarsgeschehen wird als Inhalt thematisiert, bevor an den Inhalten weiter gearbeitet wird.
- **Störungen haben Vorrang!**
Inhalts- und Beziehungsklä rung am konkreten Einzelfall vornehmen.
- **Produktive Arbeitsphase nutzen!**
Die gelungene Kommunikation und Kooperation rückmelden und weiter unterstützen.
- **Kommunikation und Kooperation ermöglichen!**
Setzen Sie stärker auf kooperative Arbeitsformen, die Teilnehmer wünschen sich mehr Kontakt.
- **Persönlichkeit sichtbar machen!**
Vergrößern Sie den sichtbaren Bereich der Persönlichkeit und sprechen Sie Emotionen an.
- **Offenheit und Vertrauen!**
Stellen Sie durch Offenheit und wertschätzende Umgangsformen eine vertrauensvolle Atmosphäre her.

Durchführung:

Zeichnen Sie auf einer Pinwand ein Thermometer und konstruieren Sie einen verschiebbaren Temperaturregler (zum Beispiel einen langen Faden über der Temperaturskala mit Pinnadeln befestigen und einen farbigen Papierstreifen so um den Faden binden, dass er nach oben und unten verschoben werden kann. Er muss jedoch fest genug um den Faden gebunden sein, damit er nicht von alleine aus seiner Position verrutscht). Alternativ können Sie auch ein Thermometer aus Pappe konstruieren. Die Gruppe richtet den Temperaturregler nun solange aus, bis eine übereinstimmende „gefühlte Seminartemperatur“ gefunden wurde. Anschließend werden der Findungsprozess sowie das Ergebnis ausgewertet und zunächst abweichende Gefühle Einzelner reflektiert.

Meine „Kompetenz-Karte“

Die Dartscheibe wird in Originalgröße auf eine Pinwand gezeichnet. Jeder Teilnehmer bekommt sechs Pfeile, die stellvertretend für jeweils eine Kompetenz stehen.



Durchführung:

Jeder Teilnehmer wirft seine Pfeile in je einen Abschnitt. Fehlversuche werden solange wiederholt, bis in jedem Kompetenzbereich ein Pfeil steckt. Anschließend geht jeder an seine Scheibe und analysiert die zufällige Position, steckt die Pfeile an die selbst eingeschätzte Position und begründet der Gruppe den gewählten Abstand zur zufälligen Position mit Beispielen aus seinem Berufsalltag (zum Beispiel: Den Kompetenzbereich Kommunikationsfähigkeit bewertet ein Teilnehmer 30 Skalenwerte besser, da es ihm gelungen ist, einen Konflikt mit seinem Kollegen zu klären und dadurch die Zusammenarbeit zu verbessern). Die verbalen Begründungen des Teilnehmers werden in eine persönliche Kompetenz-Karte eingetragen und die Positionen der Dartscheibe vermerkt. In der Abschlussauswertung am Seminarende bewertet jeder seine Positionen neu, indem er seine Erfahrungen im Seminar reflektiert und das Feedback der anderen aufnimmt. Das Ergebnis wird mit den Zielen des Seminars verglichen und geprüft, inwieweit jeder Teilnehmer diese erreicht hat.

Evaluationsstandards vereinbaren!

Evaluationen sollen sich an den vier grundlegenden Standards ausrichten, die von der Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval) formuliert wurden. Nutzen Sie diese als Vereinbarung mit Ihren Auftraggeber.



- **Nützlichkeit:** Alle Beteiligten profitieren
- **Durchführbarkeit:** Ressourcen effizient einsetzen
- **Fairness:** Respektvoller Umgang miteinander
- **Genauigkeit:** Empirische Sozialforschung beachten!

Tipps

Eine wertschätzende Evaluation basiert auf einem gemeinsamen Evaluationsansatz, der den Blick nicht nur auf das richtet, was nicht gelungen ist, sondern das vorhandene Potenzial und die Innovationsmöglichkeiten im Dialog herausarbeitet. Sie verbessern den Prozess durch die Auswertung des bisherigen Handelns. So profitieren bereits im Prozessgeschehen alle Beteiligten davon. Beteiligen Sie sich an der gemeinsamen Sache!