

## Evaluationsmethoden in der Bildungsarbeit

### 1. Fragebogen

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>gezielte Rückmeldung zu klarer Fragestellung</li> </ul>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>gut für Ist-Analyse</li> </ul>
Nachteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>zu „eng“ wegen geschlossener Fragen</li> <li>offene Teile werden spärlich genutzt</li> </ul>

### 2. Sprechende Tischdecke (Schreibgespräch)

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausdruck von Befindlichkeiten, die da sind, aber nicht geteilt werden müssen</li> <li>Ventilfunktion – sprechende Tischdecken thematisieren, was sonst nicht zur Sprache kommt</li> </ul>
Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>große Tischfläche vorbereitet, um die die ganze Gruppe bequem herumgehen kann</li> <li>Tischfläche mit Papiertischdecke/ Flipchartbögen auslegen</li> <li>Unterschiedliche Eigendynamiken an den verschiedenen Tischen → Empfehlung: mehrere Tische mit ca. zehn Personen pro Tisch</li> <li>In die Mitte groß das Thema schreiben</li> <li>Alle können auf der Tischdecke ihre Kommentare schreiben</li> <li>Teilnehmende gehen um Tisch herum, lesen, was andere geschrieben haben, ergänzen, nehmen Stellung dazu, erwidern, bestätigen, ...</li> <li>→ wichtigste Regel: <i>Es darf dabei nicht gesprochen werden!</i></li> <li>SeminarleiterIn sitzt abseits oder ist außerhalb des Raumes, kann sich aber nach ca. zehn Minuten einklinken</li> <li>Ende nach ca. 15 min.</li> <li>Tische austauschen zum anschließenden Lesen</li> </ul>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Schreibgespräch kommt es zu Kommunikation; alle sind eingebunden, wenn auch als Lesende</li> <li>Niemand ist zur Äußerung gezwungen</li> <li>Es wird oft freimütig geschrieben, v. a. wenn keine Namen genannt werden</li> <li>Da alle alles gelesen haben, kann Auswertung im Plenum erfolgen (SeminarleiterIn clustert und nimmt zu den Themenbereichen Stellung)</li> </ul>
Nachteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ist in erster Linie eine Rückmeldung, aber noch keine Evaluation – Auswertung und Nachbearbeitung notwendig, um sie zu einer Evaluation zu machen</li> </ul>
Variation:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zu jeder negativen Äußerung eine positive formulieren</li> </ul>

### 3. Themenfolien

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thematisch zielgerichtete Rückmeldung und unmittelbare Auswertung</li> </ul>
Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leerfolien mit Teilthemen</li> <li>Bildung von so vielen Teilgruppen wie es Teilthemen gibt (ca. vier Personen pro Gruppe)</li> <li>Gruppenmitglieder beraten sich und tragen ihre Meinung auf die Folie ein</li> <li>Weiterreichung an nächste Gruppe – Ergänzungen, Kommentare</li> <li>Folien kreisen zyklisch durch alle Grüüen</li> <li>Projektion der Folien – SeminarleiterIn nimmt Stellung dazu – Rückfragen und Diskussion der Kommentare</li> </ul>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz besonders geeignet am Ende eines Kurses, Halbjahres, einer größeren Seminareinheit</li> <li>Rückmeldung und unmittelbare Auswertung</li> <li>Ähnlich der sprechenden Tischdecke</li> <li>Erlaubt frühzeitigen Austausch</li> </ul>

#### 4. Offene Stellungnahme in Kleingruppen

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldung</li> <li>• Feedback soll blitzlichtartig einen Eindruck darüber geben, wie der Kurs/ das Seminar/ ...erlebt wurde</li> </ul>
Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kleingruppen (ca. vier Personen) erhalten teilstrukturierte Folie mit offenen Bereich zur Stellungnahme</li> <li>• Zu jeder Kategorie ein Feedback</li> <li>• Beispiel für Kategorien und Impulssatz:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es hat uns gefreut, dass ...</li> <li>2. Darüber haben wir uns manchmal geärgert: ... Das hat uns bisweilen verunsichert, irritiert, gestört, ...</li> <li>3. Wir haben als besonders gelungen erlebt: ...</li> <li>4. Das erschien uns weniger gelungen: ... Wir hätten uns gewünscht, dass ...</li> </ol> </li> <li>• Stellungnahmen auf Folien notieren</li> <li>• Für Auswertung nacheinander projizieren; SeminarleiterIn nimmt Stellung dazu – Rückfragen, Diskussion der Kommentare</li> </ul>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz besonders geeignet am Ende eines Kurses, Halbjahres, einer größeren Seminareinheit</li> <li>• Rückmeldung und unmittelbare Auswertung</li> </ul>

#### 5. Kumulative Gesprächsrunden

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation in gestuften Gesprächsrunden</li> </ul>
Vorgehen:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Der Personalrat o. ä. wählt sechs VertreterInnen für eine Gesprächsrunde aus.</li> <li>2. Vorab wird ein kurzer Themenkatalog als Gesprächsstruktur vereinbart.</li> <li>3. Die VertreterInnen informieren sich bei denen, die sie vertreten bzw. beraten sich mit ihnen.</li> <li>4. Die beiden Gespräche werden durchgeführt. Die LeiterInnen o. ä. hören i. W. nur zu, fragen nach, um Schattierungen herauszufinden, kommentieren nicht und verteidigen sich grundsätzlich nicht.</li> <li>5. Die LeiterInnen erstellen ein Ergebnisprotokoll, das den VertreterInnen zur Autorisierung zugeleitet wird.</li> <li>6. Die zeitnahe Durchführung mit einer zweiten Gruppe ist empfehlenswert, insbesondere wenn die Gruppe sehr groß ist.</li> <li>7. Erstellung einer kurzen Synopse, die im Plenum vorgestellt und zu der seitens der LeiterInnen Stellung genommen wird.</li> </ol>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhinderung, dass Einzelmeinungen ein Übergewicht bekommen</li> <li>• Verantwortung durch Verschriftlichung und anschließender Autorisierung</li> <li>• Bedeutsame Kernaussagen setzen sich durch → es ergibt sich ein konzentrierter und abgegrenzter Entwicklungsbereich</li> </ul>
Variation:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methode mit zweiter Gruppe durchführen und aus beiden eine Synopse erstellen – Vorstellung und Veröffentlichung im Plenum</li> </ul>

#### 6. Reflexionsbogen

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Reflexion im Vorfeld eines Evaluationsgesprächs in Form einer kumulativen Gesprächsrunde/ Plenumsausprache</li> <li>• Weg von reiner Betroffenheitsäußerung hin zu struktureller Analyse – kritische Distanz zu sich selbst notwendig</li> </ul>
Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Greift Äußerung auf und gibt dazu eine Sammlung von Aussagen vor</li> <li>• Zustimmungsgrad zu jeder Aussage wird einzeln in einer Skala angekreuzt</li> <li>• Beispieläußerungen: „Die Ausbildungszeit ist die schlimmste Zeit meines Lebens.“, „Wir lernen zu viel Theorie und zu wenig Praxis.“</li> </ul>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nimmt Rückmeldende für ihre Aussagen in die Pflicht und Verantwortung</li> </ul>
Variation:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch als Nachgang zur Methode der sprechenden Tischdecke einsetzbar, um Spezifisches von Unspezifischen zu trennen</li> </ul>

## 7. Persönliches Feedback

Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> <li>TeilnehmerInnen geben LeiterIn ein persönliches Feedback über zurückliegende Arbeit</li> </ul>
Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitung: jedeR TN erhält Fragenkatalog von Phase 1 bis 3 und soll sich in Ruhe zu jeder Frage vorbereitende Notizen machen</li> <li>Achtung: TN sollen sich bis zur Feedbacksitzung darüber nicht austauschen</li> <li>In der Feedbackrunde (alle TN und LeiterIn) nehmen alle TN der Reihe nach jeweils Stellung zu den Teilfragen</li> <li>Wiederholungen derselben Aspekte – insofern vorhanden – sind erwünscht</li> </ul> <p><i>Phase 1: Alle TN äußern sich zu folgenden Fragen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Was gefällt mir an der Leiterin/ am Leiter?</li> <li>Was, glaube ich, kann und macht sie/er besonders gut?</li> <li>Wo sehe ich ihre/seine Stärken?</li> </ul> <p><i>Phase 2: Alle TN äußern sich zu den Fragen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Was stört, ärgert, irritiert oder verunsichert mich manchmal?</li> <li>Was, glaube ich, kann sie/er nicht so gut?</li> <li>Wo, glaube ich, steht sie/er sich manchmal selbst im Wege?</li> </ul> <p><i>Phase 3: Alle TN äußern sich zu den Fragen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Auf was würde ich an ihrer/seiner Stelle besonders achten?</li> <li>Was, glaube ich, könnte sie/er evtl. anders und besser machen?</li> <li>Was würde ich mir bei ihr/ihm für die Zukunft wünschen?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>EmpfängerIn hört zu und macht Notizen, verstehendes Nachfragen erlaubt; keine Widersprechungen, Erklärungen, Rechtfertigungen</li> </ul> <p><i>Phase 4 Nach Abschluss der Rückmeldung äußert sich der/ die EmpfängerIn:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kurzes Resümee ("Quittieren") <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Welches sind die wichtigsten Punkte, die ich aufgenommen habe?</i></li> </ul> </li> <li>Kommentar ("Einblick geben") <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Wie geht es mir damit? Was löst es bei mir aus?</i></li> <li><i>Was war mir bekannt? Was hat mir auch schon jemand gesagt?</i></li> <li><i>Was ist für mich neu? Was überrascht mich?</i></li> </ul> </li> <li>Bewertung ("Prioritäten setzen") <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Welche Punkte beschäftigen mich besonders?</i></li> <li><i>Was will ich bei mir besonders gut überprüfen?</i></li> </ul> </li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>EmpfängerIn muss nicht auf alle Einwände antworten – wählt aus, was ihm/ ihr besonders wichtig erscheint</li> </ul>

## 8. Moderationsmethode

Vorgehen:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorgabe oder Aushandlung einer klar formulierten Leitfrage – ggf. Nennung einiger Aspekte zu denen Stellung genommen werden soll</li> <li>Gruppenbildung (vier bis acht Personen) nach Zufallsprinzip</li> <li>Vorgehen in fünf Phasen:</li> </ul> <p><i>1. Phase der Gruppenarbeit: Sammeln</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jedes Gruppenmitglied notiert für sich zur vorgegebenen Leitfrage die Aspekte, die ihm am wichtigsten erscheinen.</li> <li>Jeder Aspekt wird auf eine Karte geschrieben (¼ DIN 4 - Blatt; kurze Stichpunkte)</li> <li><i>Wichtig:</i> Jede Aussprache, Erläuterung, Diskussion oder Bewertung sollte zunächst unterbleiben!</li> </ul> <p><i>2. Phase der Gruppenarbeit: Selektion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Karten werden gesammelt und gesichtet. Nach Diskussion bildet die Gruppe unter sich Konsens über die (maximal) <i>fünf wichtigsten Aspekte</i>. (Keine Mehrheitsabstimmungen)</li> <li>Jeder der fünf Einzelaspekte wird nun <i>in Druckbuchstaben groß</i> auf eine Karte (weißes ¼ DIN 4 - Blatt) geschrieben werden; maximal drei Stichworte, diese sollten aus 3 - 4 m Abstand noch lesbar sein!</li> <li>Jede Gruppe bestimmt eineN <i>SprecherIn</i>, der anschließend die Ergebnisse mit den</li> </ul>
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>SprecherInnen der anderen Gruppen zusammenstellt.</p> <p><i>3. Phase: Visualisieren und Strukturieren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Die SprecherInnen aller Gruppen finden sich zusammen und fassen die vorliegenden Karten zu einer <i>thematischen Struktur</i> zusammen (Metaplan-Technik).</li> <li>– Die Teilaspekte auf den Einzelkarten werden dazu thematisch gebündelt auf ein großes Plakat aufgeklebt, mit Überschriften versehen und inhaltlich vernetzt.</li> </ul> <p><i>4. Phase: Kommentieren und Bewerten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Alle TN erhalten nun Gelegenheit, die Plakate anzusehen.</li> <li>– JedeR <i>sollte</i> zwei ihm/ ihr besonders wichtige Aspekte mit einem roten Punkt kennzeichnen (Schwerpunkte bilden)</li> <li>– JedeR <i>kann</i> zu jedem Aspekt oder Unterthema kritische Bemerkungen hinzufügen („Blitztechnik" mit roten Karten)</li> <li>– JedeE <i>kann</i> besonders wichtige Aspekte, die ausgelassen wurden, noch hinzufügen („Lückenanalyse" mit blauen Karten)</li> <li>– JedeE <i>kann</i> schriftlich formulierte Kommentare und Frage hinzufügen</li> </ul> <p><i>5. Phase: Diskussion und Beschlussfassung</i></p>
Vorteil:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeignet für größere Gruppen ab zehn Personen</li> <li>• Klare Regeln – strukturiertes Vorgehen</li> </ul>

Quelle: <http://www.uni-koblenz.de/~odsleis/badboll/evaluationsmethoden>