

Einführung in die interne Evaluation

Theorie und Materialien

Regina Bürger und Katharina Schmid

Projektgruppe „Modus 21“

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

Theoretische Grundlagen von Evaluation	3
Begrifflichkeiten	3
Aufgaben von Evaluation	4
Vorteile und Nachteile der Evaluationsformen	5
Methodische Anforderungen	6
Organisation und Durchführung von Evaluationsprojekten	9
Einige praktische Tipps	10
Evaluationsmethoden und -instrumente	12
1. Befragungen.....	13
Fragebogen als eine schriftliche Befragungsform	13
Ein-Punkt-Abfrage: Thermometer / Barometer	15
Ein-Punkt-Abfrage: Vier-Felder-Tafel	16
Mehr-Punkt-Abfrage: Evaluationszielscheibe	16
Schwarzes Brett	17
Rotierendes Tagebuch	17
Wetterkarte	18
Stärken-Schwächen-Analyse (SOFT-Analyse)	18
Tagebuch	19
Schülerbrief als Feedback-Instrument	19
Lernrad als Mittel zur Identifizierung von Lernproblemen	20
Kraftfeld-Analyse	20
Lernziel-Skala.....	21
Interviews	21
Diskussion	22
Fishbowl	22
Rating Assessment – Gemeinsame Sichtweise für die Praxis entwickeln.....	22
Q-Sort: Ordnen und / oder Prioritäten setzen	23
Ampel-Feedback.....	23
Standortbestimmung	24

2.	Beobachtungen	24
	Fremdbeobachtung	25
	Selbstbeobachtung	25
	Logbuch	25
	Kollegiale Hospitation	25
3.	Dokumentenanalyse.....	26
	Portfolio	26
	Klassenarbeiten und andere Verfahren der Lernerfolgsüberprüfung	27
4.	Expressive und kreative Verfahren.....	27
	Fotoevaluation	27
	Rollenspiel	27
	Bild-Evaluation.....	28
	Der Klasse ‚Gestalt‘ geben	28
	Themen der Gruppenarbeit.....	29
	Fall I.....	29
	Fall II	30
	Fall III.....	31
	Fall IV	32
	Literatur	34

Theoretische Grundlagen von Evaluation

Innerhalb weniger Jahre hat es der Begriff der „Evaluation“ innerhalb des Schulsystems ebenso wie innerhalb anderer gesellschaftlicher Subsysteme zu einer gewissen Prominenz gebracht – eine Prominenz allerdings von nicht immer ganz unzweifelhaftem Ruf. Verschiedene Befürchtungen werden mit dem Modebegriff „Evaluation“ verknüpft: Zum einen wird gerade mit interner Evaluation die Furcht vor zunehmender Belastung in Verbindung gebracht, die von der eigentlichen Kernaufgabe des Unterrichts und Erziehens ablenkt. Zum anderen wird eine forcierte Kontrolle – also der Gebrauch von Evaluationen als Machtinstrument – befürchtet. Zudem ist Bewertung in der Schule üblicherweise einseitig asymmetrisch als Beurteilung von Schülerinnen und Schülern durch Lehrkräfte verortet. Die Integration von Evaluation in das Aufgabenspektrum von Lehrerinnen und Lehrern fordert ihnen vor diesem Hintergrund ein grundlegendes Umdenken ab.

Ziel der folgenden Darstellung ist es, etwas Licht in das Dunkel der Begrifflichkeiten, die im Kontext von Evaluation eine Rolle spielen, zu bringen, zu verdeutlichen, welche Rolle Evaluation in Schulen – insbesondere im Zusammenhang mit Schulentwicklung – spielen kann, welche Anforderungen an schulinterne Evaluationen gestellt werden können, wo aber auch deren Grenzen sind, welches Vorgehen sich bei der Durchführung von Evaluationen empfiehlt und welche Methoden sich für eine handhabbare und pragmatische Evaluation anbieten.

Begrifflichkeiten

Allgemein akzeptiert wird die Definition von Evaluation als Bewertung eines Programms oder eines Objekts auf einer systematisch gewonnenen Datenbasis mit dem Ziel, Entscheidungen auf fundierter Basis treffen zu können.¹ Die Definition verdeutlicht insbesondere zwei Aspekte. Zum einen betont sie die normative Basis von Evaluationen, die bereits im Wortstamm des lateinischen Begriffs ‚valor‘ signalisiert wird. Der normative Kern, den Evaluationen enthalten, bringt es mit sich, dass die Ergebnisse von Evaluationen nicht einfach als ‚objektiv‘ vorliegend dargestellt werden können. Auch bei einem methodisch korrekten Vorgehen können die Evaluationsergebnisse nur akzeptiert werden, wenn der normative Hintergrund, der ihnen zugrunde liegt, geteilt wird. Zum anderen verdeutlicht die Definition die handlungsorientierte Ausrichtung von Evaluationen: Evaluation soll Handlungsalternativen aufzeigen.

Die Verwendung der Begrifflichkeiten zur Systematisierung verschiedener Evaluationsformen wird sowohl in der Evaluationsforschung als auch in der Evaluationspraxis sehr uneinheitlich gehandhabt. Bisweilen wird beispielsweise der Begriff ‚Selbstevaluation‘ als Synonym zu ‚interner Evaluation‘ verwendet, während im Allgemeinen diese Evaluationsformen voneinander unterschieden werden. Im Folgenden wird nur der im vorliegenden Text verwendete Ansatz vorgestellt.

¹ Vergleiche auch folgende Definitionen von Evaluation:

„Evaluation is the systematic investigation of the merit or worth of an object (program) for the purpose of reducing uncertainty in decision making.“ (Mertens 1998, Seite 219)

„Evaluation wird verstanden als ein Prozess des systematischen Sammelns und Analysierens von Daten bzw. Informationen mit dem Ziel, an Kriterien orientierte Bewertungsurteile zu ermöglichen, die begründet und nachvollziehbar sind.“ (Rolff 2001, Seite 82)

Dabei wird zur Differenzierung von Evaluationsformen der Ort der Steuerung der Evaluation herangezogen. Vor diesem Hintergrund werden drei Formen von Evaluation unterschieden²:

- Selbstevaluation
Durchführende einer Maßnahme / eines Projekts steuern die Evaluation selbst
- interne Evaluation
Organisationsmitglieder steuern die Evaluation
- externe Evaluation
Personen, die nicht Mitglieder der entsprechenden Organisation sind, steuern die Evaluation

Evaluationen können zusätzlich hinsichtlich des intendierten Zwecks unterschieden werden in formative bzw. summative Evaluationen. Während summative Evaluationen am Ende eines Projektes eine abschließende Bilanz ziehen, dienen formative Evaluationen dazu, ein zu evaluierendes Programm oder Projekt in seinem Verlauf mit Hilfe der erzielten Erkenntnisse fortzuentwickeln und zu verbessern.³

Aufgaben von Evaluation

Evaluationen können mehrere Aufgaben erfüllen⁴:

- Erkenntnis
- Legitimation
- Dialog
- Kontrolle

Steht die Erkenntnisfunktion von Evaluationen im Vordergrund, sollen durch die Evaluation entweder für die Forschung relevante Erkenntnisse gesammelt werden oder für die Praxis Informationen zur Verfügung gestellt werden, um eine fundierte Grundlage für Entscheidungen zu gewinnen. Eine zweite mögliche Aufgabe von Evaluationen bezieht sich auf den Dialog der an einer Organisation Beteiligten: Die durch eine Evaluation gewonnenen Daten können den Dialog zwischen verschiedenen ‚stakeholder‘ anregen und auf eine fundierte und rationale Grundlage stellen. Primär zur Legitimation dienen Evaluationen beispielsweise, wenn sie belegen sollen, ob und inwieweit der betriebene Ressourceneinsatz Wirkung erzielte.

Nicht verschwiegen werden darf die Aufgabe, an die von Betroffenen oft als erste gedacht wird: Evaluation zu Kontrollzwecken. Es ist nicht zu bestreiten, dass – auch wenn Evaluationen nicht direkt der Kontrolle dienen sollen – in ihrem Verlauf Informationen gesammelt werden, die zu erkennen geben, ob die beteiligten Personen ihren Aufgaben und Verpflichtungen nachkom-

² vgl. Müller 2002, Seite 49

³ vgl. z.B. Moser 1999 (a), Seite 207

⁴ Vergleiche z.B. Stockmann 1999, Seite 14ff und Vedung 1999, Seite 112, die allerdings aufgrund ihrer Betrachtung aus einer Außenperspektive von Funktionen anstatt von Aufgaben sprechen.

men. Es ist deshalb letztlich nicht zu verhindern, dass Evaluationen von Betroffenen als Kontrolle empfunden werden. Allerdings ist weder für interne noch für externe Evaluationen die betonte Ausrichtung auf den Kontrollaspekt zu empfehlen – insbesondere nicht in personengebundener Form. Es ist psychologisch hinreichend belegt, dass eine Forcierung der Kontrolle im Allgemeinen einen Rückgang der Motivation zur Folge hat. Auf die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber ist jede Organisation maßgeblich angewiesen. Nicht umsonst gilt ‚Dienst nach Vorschrift‘ in allen Bereichen als Kampfmaßnahme.

Natürlich ist auch in Bezug auf Evaluation im Kontext eines Schulentwicklungsprozesses die allgemeine Aufgabenzuschreibung gültig, aber die Aufgaben lassen sich im Zusammenhang von Schulentwicklung spezifischer bestimmen. Es versteht sich, dass sich Schulentwicklung nicht in Evaluation erschöpfen darf, aber zur Ergänzung des Schulentwicklungsprozesses kann sie gewinnbringend als Entwicklungsimpuls eingesetzt werden. Insbesondere der Beitrag zu Verbesserung der Informationsbasis und zur Anregung des Dialogs ist dabei zu bedenken. Evaluation kann zielgerichtete Schulentwicklung durch die Bereitstellung einer entsprechenden Informationsgrundlage unterstützen und zu ihrer Steuerung beitragen. Selbst wenn die durch eine Evaluation ermittelten Daten inhaltlich in eine Richtung gehen, die ohnehin vermutet wurde, ergeben sich häufig ganz neue Gesprächsimpulse aus der Tatsache, dass die bisher diffusen und letztlich nicht belegbaren Annahmen nun ‚schwarz auf weiß‘ vorliegen. Die Anregung zum Dialog ist kein vernachlässigbarer Nebeneffekt von Evaluation im Rahmen von Schulentwicklung, sondern ein ganz wesentliches Element, das Impulse für die Schulentwicklung zu geben vermag. Gesprächsanlässe bietet interne Evaluation in vielen Schritten ihres Ablaufs: So macht es schulinterne Evaluation nötig, sich zunächst in eine Auseinandersetzung darüber zu begeben, in welchen Bereichen der Schule Evaluation sinnvoll und praktikabel ist. Denn Evaluation – insbesondere, wenn sie wie interne Evaluation einen überschaubaren Aufwand an Ressourcen nicht übersteigen darf – kann immer nur kleine Wirklichkeitsausschnitte beleuchten. Auch im weiteren Verlauf von internen Evaluationen wird Abstimmung unter den Beteiligten notwendig: eine Klärung der Ziele, die mit der zu evaluierenden Maßnahme oder allgemeiner dem Evaluationsobjekt verbunden sind – eine Zielklärung ist natürlich im Übrigen auch für das Gelingen des Schulentwicklungsprozesses wesentlich –, Verständigung hinsichtlich der Erhebungsinstrumente, der Datenaufbereitung, der Datenanalyse und der Präsentation der Ergebnisse sowie letztlich der Diskussion möglicher Konsequenzen aus den Ergebnissen der Evaluation. Zudem ist im Hinblick auf interne Evaluation und Selbstevaluation auf die Anregung zur Reflexion bzw. Selbstreflexion als Folge des Dialogs und der Erkenntnis zu verweisen.

Vorteile und Nachteile der Evaluationsformen

Beim Eingehen auf die Funktionen von Evaluation wurde bereits implizit erkennbar, dass die einzelnen Evaluationsformen über spezifische Vor- und Nachteile verfügen, die berücksichtigt werden sollten.⁵ Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die Stärken und Schwächen der internen Evaluation und der Selbstevaluation. Es wird sich zeigen, dass beide Evaluationsformen

⁵ In Anlehnung an Wolfgang Beywl.

im Vergleich zur externen Evaluation neben einigen Schwächen eine Reihe von Stärken aufweisen können, die ihnen eine eigenständige Berechtigung geben, so dass externe Evaluation nicht ungeachtet der Zielsetzung, die mit der Evaluation verbunden ist, als die bessere Alternative empfohlen werden kann.

	Interne Evaluation	Selbstevaluation
Vorteile	Einbringen eigener Wertmaßstäbe	
	ausgeprägte Kenntnis des zu evaluierenden Bereichs (kein Einarbeitungsaufwand, keine Fehlinterpretation)	sehr ausgeprägte Kenntnis des zu evaluierenden Bereichs (kein Einarbeitungsaufwand, keine Fehlinterpretation)
	Kenntnis der fachlichen Standards der zu evaluierenden Praxis	
	Zugang zu administrativen Daten und Kenntnis ihrer Struktur und Gültigkeit	
	Einblick in informelle Abläufe	
	geringere Furcht vor Kontrolle	
	Konzeption der Evaluation und Ergebnisanalyse als Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Arbeit und als Gesprächsanlass im Kollegium	Konzeption der Evaluation und Ergebnisanalyse als Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Arbeit
	Möglichkeit zum Ziehen eigener Schlussfolgerungen und Konsequenzen	
Nachteile	Gefahr der Überlastung	
	meist geringes methodisches Wissen	
	meist geringe Qualifikation zur Evaluationssteuerung	
	evtl. geringe Autorität der Evaluatoren („Prophet im eigenen Land“)	
	Gefahr von Betriebsblindheit	
	Gefahr blinder Flecken, da dem Fach- oder Professionssystem verpflichtet	
	Gefahr der Vernachlässigung einflussloser / schwierig einzubindender ‚stakeholder‘	
	evtl. Befangenheit bei Konflikten durch die Einbindung in soziale Beziehungen	
	Gefahr der Parteilichkeit	

Natürlich beinhaltet eine Darstellung von Stärken und Schwächen in allgemeiner Form eine Pauschalisierung, die dem konkreten Einzelfall nicht in allen Punkten gerecht werden kann. Beispielsweise zeigen die Unterlagen der Schulen, die am Modellprojekt „Modus 21“ teilnehmen, eine bemerkenswerte Bandbreite von methodischem Wissen, so dass nicht generell von Defiziten in diesem Bereich ausgegangen werden kann.

Methodische Anforderungen

Die Frage, welche methodischen Anforderungen Evaluation erfüllen muss, lässt sich nicht pauschal für alle Evaluationsformen in gleicher Weise beantworten. Grundsätzlich stellt Evaluation

einen Teilbereich sozialwissenschaftlicher Forschung dar. Mit dieser Klassifikation ist der Anspruch verbunden, Gütekriterien, wie sie an sozialwissenschaftliche Forschung gestellt werden, zu erfüllen. Objektivität, Validität und Reliabilität sind Gütekriterien quantitativer sozialwissenschaftlicher Forschung.

- Objektivität
„Der Grad der *Objektivität* eines Meßinstruments bringt zum Ausdruck, in welchem Ausmaß die Ergebnisse unabhängig sind von der jeweiligen Person, die das Meßinstrument anwendet.“⁶
- Reliabilität
„Die *Reliabilität* eines Meßinstruments ist ein Maß für die Reproduzierbarkeit von Meßergebnissen.“⁷
- Validität
„Die *Validität* eines Testes gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem dieser Test dasjenige Persönlichkeitsmerkmal oder diejenige Verhaltensweise, das (die) er messen soll oder zu messen vorgibt, tatsächlich mißt.“⁸

Diese Gütekriterien können nur bedingt an Selbstevaluation und an interne Evaluation herangetragen werden. Zum einen müssen bei diesen Evaluationsformen aus pragmatischen Erwägungen Einschränkungen getroffen werden, da in diesem Zusammenhang noch stärker als in der wissenschaftlichen Evaluation ein Konflikt zwischen Aufwand und Ertrag, also zwischen dem notwendigen Einsatz von personellen, zeitlichen und materiellen Ressourcen und der Wissenschaftlichkeit der Ergebnisse auftritt. Von internen Evaluationen ein striktes Einhalten wissenschaftlicher Gütekriterien zu verlangen, würde eine nicht zumutbare Überforderung von Lehrerinnen und Lehrern bedeuten, die den Notwendigkeiten ihres Arbeitsalltags und ihrer Kernaufgaben nicht Rechnung trägt. Eine Überforderung von Lehrerinnen und Lehrern wäre aber kontraproduktiv sowohl für die Institutionalisierung von Evaluation als auch für den Schulentwicklungsprozess im Allgemeinen.

Zum anderen ist die Zielsetzung von interner Evaluation eine andere als die von Schul- und Unterrichtsforschung oder von externer Evaluation: Interne Evaluation hat weder wie Erstere das Ziel, schulübergreifende Aussagen zu treffen noch sollte sie wie häufig Letztere summativ die Qualität einer Schule oder eines speziellen Bereichs der Schule bilanzieren. Stattdessen sollen ihre Ergebnisse in erster Linie formativ für den weiteren Schulentwicklungsprozess nutzbar sein.⁹ Mindestens ebenso wichtig wie die methodologische Gestaltung sind deshalb Aspekte der organisatorischen Gestaltung, wie beispielsweise die Frage, ob es zu Gesprächen über die zu evaluierenden Bereiche kommt, ob Bewusstsein für die Veränderbarkeit von Schule entsteht, etc. Deshalb ist

⁶ Diekmann 1997, Seite 216 (Hervorhebung im Original.)

⁷ Diekmann 1997, Seite 217 (Hervorhebung im Original.)

⁸ Lienert 1969, zitiert nach Diekmann 1997, Seite 224 (Hervorhebung im Original.)

⁹ vgl. z.B. Burkhard, Christoph: Dos and Don'ts der Selbstevaluation, in: Radnitzky / Schratz 1999, Seite 208f und Seite 221f (Sic.); Rolff 2001, Seite 86; Bannwart, Aldo; Büeler, Xaver: Thema Selbstevaluation: Ein Dialog zwischen Praxis und Forschung, in: Radnitzky / Schratz 1999, Seite 110f

davor zu warnen, zu große Energie in ein methodologisch perfektes Vorgehen zu investieren, wenn die Gefahr besteht, dass den Beteiligten dadurch die Motivation oder Zeit für den inhaltlichen Austausch über das zu evaluierende Gebiet oder die Analyse der Daten und die Diskussion der Ergebnisse und möglicher Konsequenzen fehlt.

Dennoch darf der pragmatische Umgang mit Evaluation im Umkehrschluss auch nicht dazu führen, dass ihre Ergebnisse einen völlig willkürlichen, zufälligen oder subjektiven Eindruck darstellen.¹⁰ Die Gütekriterien sozialwissenschaftlicher Forschung können dabei durchaus Orientierungspunkte bieten. Verantwortliche für interne Evaluation oder Selbstevaluation haben vor diesem Hintergrund eine Gratwanderung zwischen methodologischen Ansprüchen und der praktischen Handhabbarkeit von Evaluation zu leisten. Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation hat Standards zur Selbstevaluation entwickelt, die dabei hilfreich sein können¹¹: Selbstevaluation soll demnach vier grundlegende Anforderungen erfüllen:

- Nützlichkeit
- Durchführbarkeit
- Fairness
- Genauigkeit

Auch wenn die detaillierteren Ausführungen der Deutschen Gesellschaft für Evaluation zu den Anforderungskriterien durchaus kritische Anmerkungen aufwerfen, bieten diese auf der Ebene der erwähnten allgemeinen Gütekriterien eine Richtschnur, die zu empfehlen ist. Die Kriterien der Nützlichkeit und Durchführbarkeit wurden bereits angesprochen. Insbesondere auf die Fairness der Evaluation sollte zudem geachtet werden: So sollten keine Personen, sondern ausschließlich Verhaltensweisen evaluiert werden und niemand durch eine Evaluation unfreiwillig öffentlicher Kritik ausgesetzt zu werden. Auch auf der Seite derer, die Auskunft über ein Evaluationsobjekt geben, sollte die Teilnahme – beispielsweise an Befragungen – freiwillig sein. Selbstverständlich dürfen die Aussagen, die Befragte machen, keinesfalls gegen diese verwendet werden. Daten müssen darüber hinaus vor einer eventuellen Veröffentlichung anonymisiert werden, wenn sie nicht bereits durch die Art der Erhebung anonym sind. Auch gebietet es das Gebot der Fairness, den Befragten den Zweck der Evaluation zu offenbaren und keine Bereiche zu evaluieren, in denen es nicht möglich ist, Konsequenzen zu ziehen oder keine Bereitschaft dazu vorhanden ist.

Weitere praktische Tipps, die in diesem Zusammenhang beachtet werden sollten, finden sich bei den Ausführungen zur Organisation einer Evaluation.

¹⁰ vgl. z.B. Herrmann / Höfer 1999, Seite 30; Moser 1999 (a), Seite 208f

¹¹ Die Standards zur Selbstevaluation liegen gegenwärtig noch in einer Entwurfsfassung vor, die noch nicht verabschiedet wurde.

vgl. Müller-Kohlenberg / Beywl 2002, http://www.degeval.de/ak_soz/Selbstevaluation.pdf (1.11.2004)

Organisation und Durchführung von Evaluationsprojekten

Folgender zeitlicher Ablauf ist bei der Organisation einer internen Evaluation oder einer Selbstevaluation empfehlenswert¹²:

- Definition von Zweck und Ziel
- Bestimmen des Evaluationsbereichs
- Bestimmen von Qualitätsleitsätzen
Leitfrage: Was verstehen wir unter Qualität?¹³
- Bestimmen von Kriterien¹⁴
Leitfrage: Wodurch sehen wir Qualität im Einzelnen repräsentiert?¹⁵
- Bestimmen von Indikatoren
Leitfrage (in Bezug auf das jeweilige Kriterium: Woran erkennen wir das? [Aktivitäten, Zustände, Verhalten, Ereignisse, Ergebnisse])¹⁶
- Auswahl der Informationsquellen
- Auswahl von Evaluationsmethoden / Instrumenten
- Entwicklung bzw. Modifikation der Methode / des Instruments
- ggf. Test des Instruments
- Datenerhebung oder -sammlung
- Datenauswertung und Datenaufbereitung
- Kommunikation der Ergebnisse und Bezug auf die Zielsetzung
- Vereinbarung von Konsequenzen
- Umsetzung in Handlungsplanung
- Reflexion des Evaluationsprozesses (Metaebene)

Es ist noch einmal festzuhalten, dass bei der Organisation von schulinterner Evaluation und Selbstevaluation immer der Zusammenhang zu ihrer Zielsetzung – nämlich einen Beitrag zur Schulentwicklung zu leisten – zu berücksichtigen ist.

¹² vgl. Rolff 2001, Seite 93

¹³ vgl. Schratz / Iby / Radnitzky 2000, Seite 47

¹⁴ Die Definition von Kriterien und Indikatoren wird sehr uneinheitlich gehandhabt. Die vorliegende Darstellung orientiert sich an Rolff 2001 und Schratz / Iby / Radnitzky 2000.

¹⁵ vgl. Schratz / Iby / Radnitzky 2000, Seite 47

¹⁶ Schratz / Iby / Radnitzky 2000, Seite 47

Einige praktische Tipps

Auswahl des Evaluationsbereichs

Es empfiehlt sich, für interne Evaluationen zunächst einen überschaubaren Gegenstandsbereich zu wählen. So können mit kalkulierbarem Arbeitsaufwand und einer hohen Chance auf einen Erfolg erste Erfahrungen gesammelt werden.

Die Fairness den Beteiligten gegenüber gebietet es, keine Bereiche zu evaluieren, in denen es nicht möglich ist, Konsequenzen zu ziehen oder keine Bereitschaft dazu vorhanden ist.

Transparenz und Information

Während des gesamten Prozesses sollte in besonderem Maße auf Transparenz geachtet werden: So sollten alle von der Evaluation Betroffenen vorab informiert werden. Von Fall zu Fall sollte entschieden werden, ob schulische Gremien informiert werden sollten. Sicherlich ist hier die Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen: Ein größer angelegtes Evaluationsverfahren erfordert hier andere Maßnahmen als eine kurze Feedbackrunde, die lediglich den eigenen Unterricht betrifft.

Bei internen Evaluationen bedarf die Teilnahme der Schülerinnen und Schüler keiner Genehmigung durch ihre Eltern. Allerdings sollten die Eltern insbesondere bei größeren Vorhaben vorab informiert werden, um eventuellen Missverständnissen zuvorzukommen.

Im Übrigen verlangt nicht nur das Gebot der Fairness eine Information der Teilnehmer an der Evaluation bzw. der zu Befragenden über den Zweck der Evaluation, sondern sie erhöht im Allgemeinen auch deren Motivation, sich engagiert zu beteiligen.

Freiwilligkeit

Wie bereits in Bezug auf die methodischen Anforderungen an eine interne Evaluation erläutert wurde, sollte im Übrigen die Teilnahme an einer Evaluation sowohl auf Seiten derer, die um Auskunft über den Gegenstand der Evaluation gebeten werden, als auch auf Seiten derer, die von den Ergebnissen der Evaluation betroffen sind, freiwillig sein. Grundsätzlich sollte keine Evaluation konkret auf Personen ausgerichtet sein.

Hinweise zur Durchführung

Eine Reihe von Instrumenten, wie das Thermometer oder die Zielscheibe, können in einer öffentlichen Situation – auf Plakaten abgebildet – ausgefüllt werden. Diese Variante sollte zum Schutz der zu Befragenden nur mit größter Sensibilität in Bezug auf die gewählten Fragestellungen praktiziert werden. Zudem sind andernfalls durch die öffentliche Situation überproportional viele sozial erwünschte Antworten zu erwarten. Unbedingt sollten die Evaluierenden in einer solchen Situation explizit darauf hinweisen, dass eine Identifikation Einzelner mit den von ihnen gemachten Aussagen nicht erwünscht ist. Diese Haltung sollte von den Evaluierenden bei der Durchführung signalisiert werden, indem sie den Prozess – beispielsweise des Anbringens von Klebepunkten – demonstrativ unbeobachtet lassen oder gar den Raum verlassen.

Bei anderen Evaluationsinstrumenten wird dagegen üblicherweise um ein Ausfüllen zu Hause gebeten: In diesem Fall sollte auf dem Instrument eine kurze schriftliche Darlegung zum Zweck der Evaluation, zu Ansprechpartnern und gegebenenfalls zum Abgabetermin erfolgen.

Datenschutz und Fairness

Schon um die Bereitschaft zu einer Beteiligung an einer Evaluation nicht zu bestrafen, sollten Personen, die im Zusammenhang mit einem Evaluationsgegenstand stehen, also beispielsweise ein Projekt geleitet haben, das evaluiert wurde, nicht öffentlicher Kritik ausgesetzt sein. Bereits vor der Durchführung einer Evaluation sollte geklärt werden, was mit den Daten geschieht und wer gegebenenfalls auf sie Zugriff nehmen darf.

Bei einer eventuellen Veröffentlichung darf durch die Art der Daten kein Rückschluss auf die Identität der befragten Personen möglich sein, die Daten müssen also vollständig anonym sein. Es versteht sich im Übrigen, dass Aussagen, die von Befragten gemacht wurden, keinesfalls gegen diese verwendet werden dürfen.

Evaluationsmethoden und -instrumente

Bei der Auswahl geeigneter Methoden und Instrumente können folgende Kriterien hilfreich sein:¹⁷

- Ziel und Zweck der Evaluation
Bsp.: Was ist das Ziel der Evaluation? – Ein schnelles Feedback oder eine genaue Analyse? Wird die Evaluation aus eigenem Interesse oder zur Legitimation gegenüber Dritten durchgeführt?
- Praktikabilität der Methoden
- zeitliche bzw. personelle Möglichkeiten für Vorbereitung, Durchführung, Auswertung
- Angemessenheit in Bezug auf das Thema
Bsp.: Von welcher Anzahl von Personen sind Informationen nötig? Soll das Thema eher in seiner Tiefe erforscht werden oder eher in der Breite?
- Angemessenheit in Bezug auf die Beteiligten
Bsp.: Passen die Instrumente zum Alter der zu Befragenden? Kann sich der Durchführende mit dem Evaluationsinstrument identifizieren?
- Nebeneffekte
Bsp.: Wen betreffen die Durchführung / die Ergebnisse einer Evaluation neben den direkt Beteiligten noch? Sind andere unbeabsichtigte Folgen zu erwarten?
- Akzeptanz
Bsp.: Finden die Methoden – falls eine Darlegung der Ergebnisse gegenüber Dritten das Ziel ist – dort Akzeptanz? Akzeptieren diejenigen, von denen Informationen gebraucht werden, die Evaluationsmethode?
- Fördert das Verfahren die Motivation der Beteiligten mitzumachen?

Im Folgenden werden Methoden und Instrumente vorgestellt, die sich für die interne Evaluation und die Selbstevaluation anbieten. Um den Lesefluss zu erleichtern, wird bei der Beschreibung der Methoden mit Ausnahme von direkten Zitaten auf detaillierte fortlaufende Literaturangaben verzichtet. Wenn keine anderweitigen Anmerkungen gemacht wurden, sind die dargestellten Evaluationsverfahren der in der Fußnote aufgeführten Literatur entnommen.¹⁸ Um einen leichteren

¹⁷ vgl. z.B. auch Schratz / Jacobsen / MacBeath / Meuret 2002, Seite 142 oder Burkard / Eikenbusch 2000, Seite 112

¹⁸ Altrichter 1998; Burkard / Eikenbusch 2000; Haindl / Pieslinger / Comenius-Team 2002; Radnitzky / Schratz 1999; Schratz 1999; Schratz / Iby / Radnitzky 2000; Schratz / Jacobsen / MacBeath / Meuret 2002

Überblick zu ermöglichen, wurden die Evaluationsmethoden und -instrumente, die im Folgenden vorgestellt werden, in folgende Kategorien eingeordnet:

- Befragung
- Beobachtung
- Dokumentenanalyse
- expressive und kreative Verfahren

1. Befragungen

In der Sozialforschung wird primär zwischen schriftlichen und mündlichen Befragungsformen unterschieden. Diese Unterscheidung lässt sich auf das Feld der Evaluationsmethoden, die für den schulischen Bereich besonders geeignet sind, übertragen. Im Folgenden soll zunächst auf den Fragebogen, der eine besonders bekannte Form der schriftlichen Befragung darstellt, eingegangen werden. Anschließend werden einige Formen von Befragungen vorgestellt, die weniger bekannt sein dürften.

Fragebogen als eine schriftliche Befragungsform

Im Folgenden sollen einige grundlegende Anmerkungen zur Fragebogenerstellung gemacht werden. Es versteht sich, dass es sich dabei nur um eine erste Einführung handeln kann, bei der punktuell Wissen vermittelt werden kann und einige Empfehlungen gegeben werden können. Bei der schriftlichen Befragung in Form eines Fragebogens handelt es sich um eine der bekanntesten Methoden der Sozialforschung. Auch im Rahmen von interner Evaluation kann dieses Instrument nützlich sein. Allerdings sind die Ausarbeitung eines Fragebogens und seine Auswertung relativ zeitaufwändig und anspruchsvoll. Auch eignet er sich nicht für alle Gegenstandsbereiche. Es empfiehlt sich deshalb, gründlich abzuwägen, inwieweit sich ein Fragebogen für den jeweiligen Evaluationsbereich eignet und ob es geeignete alternative Methoden zu ihm gibt.

Grundsätzlich ist bei der Erstellung eines Fragebogens zu empfehlen, vor der Ausarbeitung von einzelnen Fragen eine Grobstrukturierung vorzunehmen. Als Hilfsmittel eignen sich dazu die bereits angesprochenen Qualitätsleitsätze und Kriterien. Erst im Anschluss daran sollte die Beschäftigung mit einzelnen Fragen erfolgen.

Man unterscheidet hinsichtlich der Fragetypen zwischen offenen Fragen und geschlossenen Fragen. Während bei geschlossenen Fragen Antwortkategorien vorgegeben werden, unter denen sich der Befragte entscheiden soll, ist der Befragte bei offenen Fragen aufgefordert, eigenständig eine Antwort zu formulieren. Unter den geschlossenen Fragen sind wiederum verschiedene Varianten zu unterscheiden:

- Alternativfragen:
Waren Sie schon in Würzburg?
 ja
 nein

- Auswahlfragen:
Wie häufig waren Sie bereits in Würzburg?
 - (noch) nie
 - ein- bis zweimal
 - drei- bis viermal
 - häufiger als viermal

- Skalierte Fragen:
Inwieweit können Sie der folgenden Aussage zustimmen?
Der 1. FCN verdient die deutsche Meisterschaft.

trifft zu trifft eher zu teils, teils trifft eher nicht zu trifft überhaupt nicht zu

Bei der Formulierung von Fragen empfiehlt es sich, einige Grundsätze zu beachten. Fragen sollten folgende sprachlichen Anforderungen erfüllen können:

- eindimensional
- eindeutig
- verständlich
- nicht suggestiv
- konkret
- knapp
- keine doppelten Verneinungen

Ähnlich wie beim Verfassen von Fragen ist auch bei der Formulierung von Antwortvorgaben auf einige Punkte zu achten:

- vollständiges Antwortspektrum
- präzise Formulierungen
- keine sich überschneidenden Antwortkategorien

Die Empfehlungen, die für die Erstellung von Fragebögen – insbesondere in Bezug auf die Formulierungen von Fragen und Antworten – gegeben wurden, gelten ebenso auch für ähnliche Instrumente wie die Evaluationszielscheibe oder das Thermometer.

Einführende Erläuterungen zu einfachen Formen der Auswertung von Fragebögen geben Poerschle / Krebs oder Burkhard / Eikenbusch.¹⁹

¹⁹ Poerschke / Krebs, Seite 41ff; Burkhard / Eikenbusch, Seite 122ff

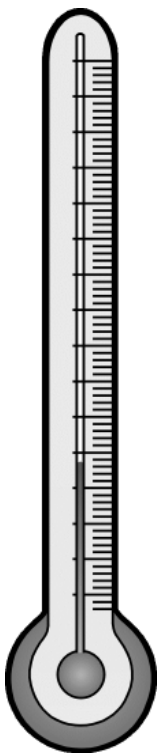
Ein-Punkt-Abfrage: Thermometer / Barometer

Eine Ein-Punkt-Abfrage lässt sich mit Hilfe von verschiedenen Instrumenten durchführen: Die Teilnehmer bringen bei der Ein-Punkt-Abfrage ihre Einschätzung durch das Anbringen eines Klebepunktes oder einer Markierung auf dem Instrument zum Ausdruck. Ein besonders anschauliches Instrument, das sich für eine Ein-Punkt-Abfrage eignet, ist das Thermometer.

Das Thermometer – gelegentlich wird dieses Instrument in der Literatur auch als Barometer bezeichnet – eignet sich für schnelle und thematisch begrenzte Evaluationen. Das Thermometer kann zusammen mit der Evaluationsfrage – auf einem Plakat oder auf Blättern individuell für jeden Teilnehmer – abgebildet werden. Am Rand der Skala des Thermometers sollten die Antwortmöglichkeiten aufgeführt sein. Je positiver die Aussage, umso weiter oben wird sie auf der Skala angezeichnet. Die zu Befragenden erhalten dann die Möglichkeit, sich bzw. ihre Meinung oder Einstellung auf der Skala mit Hilfe eines Klebepunktes zu verorten. Dieses Instrument hat den Vorteil, dass kaum Auswertungsaufwand entsteht und sofort ein Ergebnis in anschaulicher Form vorliegt. Viele Befragte fühlen sich zudem durch das Instrument an sich mehr motiviert, ihre Meinung auszudrücken als beispielsweise durch einen Fragebogen.

Zwei spezielle Varianten des Thermometers, die detaillierter erläutert werden sollen, sind das Konferenzthermometer und das Stimmungsthermometer.

Bei der Anwendung des Konferenzthermometers wird ein Plakat mit der Abbildung eines Thermometers aufgehängt. Auf der einen Seite des Thermometers stehen Aussagen, die Erwartungen ausdrücken. Je positiver die Aussage, umso weiter oben befindet sie sich auf der Skala (ganz unten z.B. ‚Ich habe keine Erwartungen.‘ oder ‚Ich bin sehr skeptisch.‘, ganz oben z.B. ‚Es wird sehr interessant für mich.‘). Jeder Teilnehmer artikuliert seine Erwartungen, indem er vor Beginn



der Konferenz links neben dem Thermometer in entsprechender Höhe einen Klebepunkt anbringt. Nach der Konferenz nimmt jeder Teilnehmer eine Einschätzung des Ergebnisses vor, beurteilt also die persönliche Zufriedenheit mit dem Verlauf der Konferenz. Diese Bewertung wird wiederum durch das Anbringen von Klebepunkten vorgenommen, rechts neben dem Thermometer, so dass dann Erwartungen und Ergebnisse nebeneinander abgebildet sind. So ergibt sich ein guter Überblick über die Übereinstimmung oder Diskrepanz von im Vorfeld bestehenden Erwartungen und tatsächlichen Ergebnissen. Dieses Verfahren lässt sich als Methode zur Stimmungsmessung auch auf andere Bereiche übertragen.

Beim Stimmungsthermometer erhält jeder Teilnehmer ein Papier, auf dem drei Thermometer nebeneinander abgebildet sind. Beim Einsatz der Methode in einer Klasse schätzen alle Schülerinnen und Schüler am Ende einer Unterrichtsstunde oder am Ende eines Schultages ein, wie sie sich selbst gefühlt haben und wie sie die Stimmungslage ihrer Mitschüler und der Lehrkraft beurteilen. Die subjektiv abgegebenen Einschätzungen werden jeweils mit einer Begründung versehen. Analysiert man die vermuteten Ursachen für die wahrgenommene Stimmungslage anschließend gemeinsam, können gegebenenfalls schon erste Schritte abgeleitet werden, um eine Verbesserung des Klimas zu erzielen.

Die Methode ‚Stimmungsthermometer‘ fördert die Empathiefähigkeit der Teilnehmer. Der Einsatz in der Klasse bringt es mit sich, dass sich die Schülerinnen und Schüler auch über die vermutete Stimmungslage der Lehrkraft Gedanken machen müssen und das Schülerverhalten zum Lehrerverhalten in Beziehung setzen.

Ein-Punkt-Abfrage: Vier-Felder-Tafel

Ein Instrument, das neben dem Thermometer ebenfalls für Ein-Punkt-Abfragen geeignet ist, stellt die Vier-Felder-Tafel dar. Hier können die Teilnehmer ihre Einschätzung oder Meinung durch das Anbringen eines Klebepunktes oder durch eine andere Markierung in Bezug auf zwei Dimensionen zum Ausdruck bringen. Die Wahl der Dimensionen hängt vom Erkenntnisinteresse der Evaluation ab. Im unten abgebildeten Beispiel wurde die Zufriedenheit der Teilnehmer mit der Zusammenarbeit und mit dem Ergebnis einer Gruppenarbeit gewählt.²⁰

Wie zufrieden bin ich ...

(Bitte markiere deine Einschätzung mit Hilfe eines Klebepunktes.)

sehr		
... mit unserer Zusammenarbeit?		
wenig		
	wenig	sehr

... mit unserem Ergebnis?

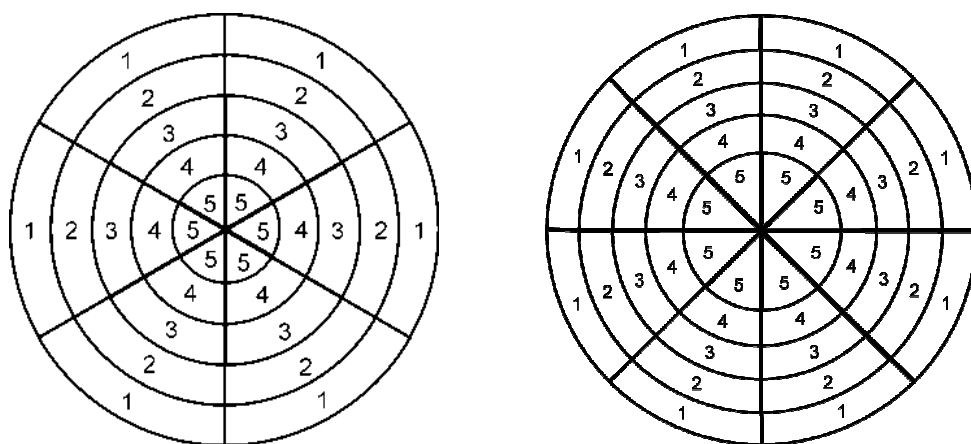
Mehr-Punkt-Abfrage: Evaluationszielscheibe

Ebenso wie die Ein-Punkt-Abfrage lässt sich auch die Mehr-Punkt-Abfrage anhand von verschiedenen Instrumenten durchführen. Wie der Begriff „Mehr-Punkt-Abfrage“ bereits sagt, bringen die Teilnehmer hier ihre Einschätzungen durch mehrere Klebepunkte oder Markierungen zum Ausdruck.

Eines der Instrumente, die sich für eine Mehr-Punkt-Abfrage anbieten, ist die Evaluationszielscheibe. Dieses Instrument ist für Schülerinnen und Schüler jeder Altersstufe wie auch für Lehrkräfte geeignet und lässt sich auf nahezu jeden Themenbereich und jede Fragestellung übertragen. Jeder Beteiligte bekommt eine Zielscheibe auf einem Blatt Papier, in die einzelne Beurteilungsbereiche eingetragen sind, die je nach Gegenstand beliebig veränderbar sind. Jeder nimmt nun eine Einschätzung der einzelnen Bereiche vor, indem er Kreuzchen, Klebepunkte oder Ähnliches verteilt. Positive Bewertungen werden nah an die Mitte der Zielscheibe gesetzt; je negativer die Beurteilung ausfällt, umso weiter rückt man von der Mitte ab. Die erzielten Einzelergebnisse

²⁰ Die Darstellung orientiert sich an Wester 2000, Seite 116.

können mit Klebepunkten auf eine größere Zielscheibe übertragen werden, um das in der Klasse / im Kollegium herrschende Meinungsbild anschaulich zu machen und die Gesamtergebnisse auszuwerten.



Schwarzes Brett

Als Beispiel für eine ganz knappe Form der Evaluation kann das ‚Schwarze Brett‘ dienen. Im Schulhaus wird eine Wandzeitung mit ein bis drei Fragen aufgehängt. Solche Fragen können sein: „,Wie viele Minuten hast du gestern für deine Hausaufgaben gebraucht?‘ , Wenn du eine Sache an unserer Klasse / Schule sofort ändern könntest, was würdest du ändern?“²¹. Jeder Schüler kann Aussagen auf bereitliegende Karten notieren und an die Wandzeitung pinnen. Die Aussagen werden dann am besten unter Mithilfe von Schülern und Schülerinnen geordnet, ausgewertet und die Gesamtergebnisse für alle sichtbar präsentiert.

Rotierendes Tagebuch

Diese Methode ist in höheren Klassenstufen mit Schülerinnen und Schülern durchführbar, eignet sich aber auch für den Einsatz im Kollegium, beispielsweise zur Bewertung von Konferenzen. Jeder Teilnehmer erhält zunächst ein Blatt Papier. Alle 10-15 Minuten wird die Konferenz bzw. der Unterricht unterbrochen und jeder Beteiligte soll folgende Fragen beantworten: 1. ‚Was war in den letzten 10-15 Minuten wichtig für Sie / dich?‘, 2. ‚Was erwarten Sie / erwartest du von den nächsten 10-15 Minuten?‘. Nach Beantwortung der Fragen wird das Blatt an den Nachbarn weitergereicht, der seine Antworten nach dem nächsten Zeitabschnitt hinzufügt und das Papier wiederum an den Nächsten weitergibt. Am Ende werden alle Tagebücher an der Tafel, an einer Pinnwand oder Ähnlichem befestigt, um sie gemeinsam auszuwerten, zu analysieren und Folgerungen abzuleiten.

Um unbefangene Antworten zu erhalten, können die Blätter auch nach jeder Runde eingesammelt, gemischt und erneut nach dem Zufallsprinzip ausgeteilt werden.

²¹ Burkard / Eikenbusch 2000, Seite 181

Wetterkarte

Die Methode ‚Wetterkarte‘ eignet sich zur Klimaanalyse und daraus abzuleitenden Veränderungsmöglichkeiten. Es werden Smileys (☺ ☹ ☹) oder Wettersymbole (☀ ☁ ☂ ☄) an der Wand aufgehängt. Alternativ kann man auch im Sinne von Schulnoten die Ziffern 1 bis 6 verwenden. Der Arbeitsauftrag lautet, zu folgenden Fragen Stellung zu beziehen: ‚Wie fandest du die Atmosphäre heute?‘, ‚Wie war der Unterricht heute für dich?‘, ‚Wie würdest du den heutigen Tag bewerten?‘. Im ersten Schritt positioniert sich jeder unter dem Smiley, dem Wettersymbol bzw. der Note, der / die seiner persönlichen Einschätzung am ehesten entspricht. Im zweiten Schritt gewinnt das Verfahren an Dynamik, in dem die Beteiligten gefragt werden, wie hoch sie das in der Klasse vorhandene Entwicklungspotential beurteilen: Jeder soll einschätzen, wie sehr sich das Klima in der Klasse in einem vorgegebenen Zeitraum (z.B. ein Monat oder ein Schulhalbjahr) maximal verbessern könnte. Der Schwerpunkt liegt nun auf der gemeinsamen Überlegung, welche Wünsche und Erwartungen die Beteiligten mit dem nächsten Zeitabschnitt verbinden und welche Schritte geplant und durchgeführt werden müssten, um die angestrebte Verbesserung zu erreichen.

Stärken-Schwächen-Analyse (SOFT-Analyse)

Diese Methode liefert sowohl eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation einer Schule oder Klasse als auch Hinweise zur Planung der weiteren Arbeit, indem zukünftige Chancen und Gefahren antizipiert werden. Es muss überlegt werden, welche Personen und Gruppen von den zu treffenden Entscheidungen im Rahmen der Entwicklungsplanung betroffen sind und wer demnach in die Durchführung der SOFT-Analyse mit einzubeziehen ist.

Eine weitere Möglichkeit bietet die Durchführung der SOFT-Analyse am Pädagogischen Tag oder ähnlichen Anlässen und somit die Einbeziehung von Kollegium, Schülerschaft, Eltern und eventuellen externen Partnern der Schule. Bei einer solch großen Gruppe empfiehlt es sich jedoch, eine externe Begleitung für die Moderation des Prozesses heranzuziehen.

Der Begriff „SOFT-Analyse (...) ist ein Akronym folgender Begriffe:

Satisfactions = Zufriedenheit bzw. befriedigende Ergebnisse

Opportunities = Möglichkeiten, Chancen, Herausforderungen

Faults = Fehler, Probleme, Missstände, Unzulänglichkeiten

Threats = Bedrohungen, potentielle Gefahren

Die Situationsanalyse erfolgt mittels eines einfachen Rasters, auf dem – gemäß den vier Kategorien im Akronym – verschiedene Aspekte einer Problemstellung im Hinblick auf die gegenwärtige Situation und die Zukunft inventarisiert werden.“²²

²² Schratz / Iby / Radnitzky 2000, Seite 234

Gegenwart	Zukunft
<p>Darauf sind wir stolz. S</p> <p>Das sind unsere Stärken.</p> <p>Darauf können wir bauen.</p>	<p>O Das sind unsere Möglichkeiten.</p> <p>Das sollten wir nutzen.</p> <p>Da lohnt es sich zu investieren.</p>
<p>Hier gibt es bei uns Probleme. F</p> <p>Das behindert unsere Arbeit.</p> <p>Daran müssen wir arbeiten.</p>	<p>T Da müssen wir vorsichtig sein.</p> <p>Hier lauern Gefahren.</p> <p>Da müssen wir vorsorgen.</p>

Zunächst füllt jeder Teilnehmer für sich das Arbeitsblatt mit dem abgebildeten Raster aus. Anschließend werden die Ergebnisse zunächst in Kleingruppen diskutiert und die wichtigsten Aussagen zusammengetragen. Eine andere Möglichkeit wäre es, die Aussagen mit Hilfe einer Kartenabfrage zusammenzutragen. Vertreter aus den Kleingruppen sollten die Ergebnisse diskutieren. Die endgültigen Ergebnisse werden schriftlich abgefasst und durch eine Prioritätenliste, die die nächsten Arbeitsschritte enthält, ergänzt.

Tagebuch

Schülerinnen und Schülern kann die Aufgabe gegeben werden, zu bestimmten Themen Aufzeichnungen in einem Tagebuch zu machen. So kann es hilfreich sein, die Schülerinnen und Schüler über einen gewissen Zeitraum ein Hausaufgaben-Tagebuch führen zu lassen, um die Angemessenheit der Menge, des Schwierigkeitsgrads etc. der Hausaufgaben zu bewerten. Im Rahmen des Tagebuchs können Schülerinnen und Schüler die Hausaufgaben für jedes einzelne Fach beurteilen, wobei sie sich an vorgegebenen Fragen orientieren. Solche Fragen können z.B. sein ‚Wie viel Zeit hast du für die Hausaufgaben benötigt?‘, ‚Waren Hilfen erforderlich?‘, ‚Wie hoch schätzt du den Lernerfolg ein? (1 = viel gelernt, 5 = nichts gelernt)‘, ‚Wie hoch schätzt du den Schwierigkeitsgrad ein? (1 = leicht, 5 = schwer)‘. Tagebücher können natürlich zu allen beliebigen Themen geführt werden, sollten aber thematisch von vornherein thematisch auf den zu evaluierenden Bereich eingeschränkt werden.

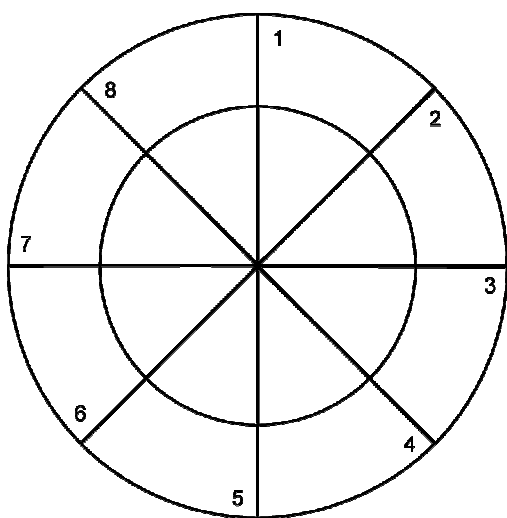
Schülerbrief als Feedback-Instrument

Schülerinnen und Schüler schreiben im Rahmen dieser Methode einen Brief an die Klassenlehrkraft, an die Schulleitung oder an das Gesamtkollegium der Schule, um ihre Wahrnehmung bestimmter Sachverhalte zu schildern. Beispielsweise könnten sie sich rückblickend äußern, wie sie die Förderung an der Schule erlebt haben und welche Alternativen denkbar wären. Der Schülerbrief, hier als Evaluationsinstrument vorgestellt, lässt sich unter Umständen in den Unterricht einbauen und zur Übung des schriftlichen Sprachgebrauchs einsetzen. Allerdings sollten dann die Bewertungskriterien für die Schülerinnen und Schüler transparent sein und keinesfalls mit inhaltlichen Aspekten verknüpft werden, um eine Verfälschung aus taktischen Gründen zu vermeiden. Bei diesem Evaluationsinstrument ist es aufgrund seiner geringen Anonymität besonders wichtig, dass vor dem Einsatz erläutert wird, wie die Ergebnisse verwendet werden.

Eine Alternative, die zugleich die Fähigkeit der Schülerinnen und Schüler zur Perspektivenübernahme fördert, ist der Arbeitsauftrag, sich in eine Schülerin / einen Schüler aus einem anderen Land hineinzusetzen, die / der einen Tag lang (oder eine Unterrichtsstunde) in der Klasse verbracht hat und in deren / dessen Namen in einem Brief an Freunde den Schultag bzw. die Unterrichtsstunde zu schildern.

Lernrad als Mittel zur Identifizierung von Lernproblemen

Am Ende jeder Unterrichtsstunde schätzt jede Schülerin / jeder Schüler den behandelten Stoff anhand verschiedener vorgegebener Kriterien ein. Solche Kriterien können z.B. sein: ‚Was ich bereits verstanden habe:...‘, ‚Was ich noch nicht verstanden habe:...‘, ‚Was ich zum Verstehen bräuchte:...‘ und Ähnliches. Das Instrument soll vor allem helfen, persönliche Lernstrategien zu ermitteln und zu verbessern sowie förderliche und hinderliche Bedingungen in der Lernumgebung der Schülerinnen und Schüler zu identifizieren und gegebenenfalls zu verändern.



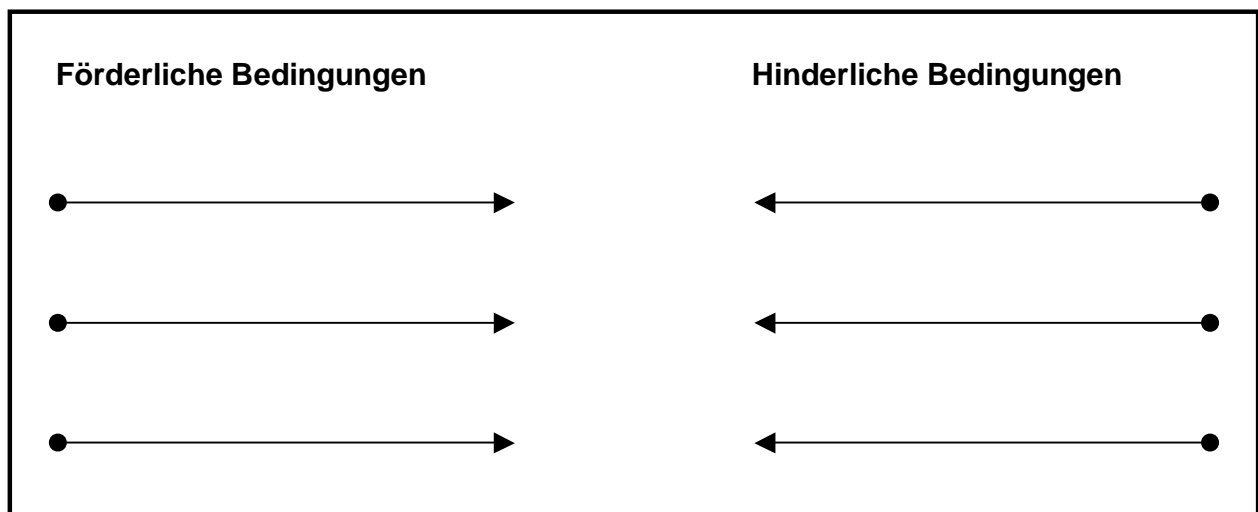
Es bietet sich an, in einem vorgeschalteten Schritt sammeln zu lassen, was die einzelne Schülerin / den einzelnen Schüler nach eigener Einschätzung beim Lernen fördert bzw. am Lernen hindert.

Kraffteld-Analyse

Ähnlich wie das Lernrad dient die Kraffteldanalyse der Analyse hinderlicher und förderlicher Bedingungen. Dynamische Kräfte, die in entgegengesetzte Richtungen wirken, sollen hier zusammengetragen und sichtbar gemacht werden.

Oft wird das Kraffteld genutzt, um für jede einzelne Schülerin / jeden einzelnen Schüler Bedingungen zu ermitteln, die nach eigener Einschätzung seiner Lernleistung zu- bzw. abträglich sind. Die Methode lässt sich aber auch für andere Themenstellungen verwenden, um Pro- und Contra-Argumente gegenüberzustellen.

Nachdem jeder Teilnehmer zunächst für sich persönliche Eintragungen vorgenommen hat, werden die Ergebnisse in der Gruppe verglichen und hinsichtlich Gemeinsamkeiten und Unterschieden untersucht. Abschließend steht die gemeinsame Suche nach Lösungsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen im Vordergrund.



Lernziel-Skala

Im Rahmen dieser Methode werden die Schülerinnen und Schüler vor einer Unterrichtseinheit darum gebeten, zwei bis drei persönliche Lernziele zu definieren und schriftlich festzuhalten. Am Ende der Unterrichtseinheit wird den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit gegeben, auf einer Skala beispielsweise von 0 bis 100 in Bezug auf jedes Lernziel zu vermerken, ob sich ihrer Meinung nach Lernfortschritte ergeben haben. Die Lernziel-Skala ist sicherlich nicht in allen schulischen Kontexten einsetzbar, kann aber aktivierend wirken, weil sie die Mitverantwortung der Schülerinnen und Schüler für ihr Lernen unterstreicht.

Interviews

Man unterscheidet zwischen strukturierten und unstrukturierten Interviews. Als ‚strukturiert‘ werden Interviews bezeichnet, wenn bereits im Vorfeld Fragen bzw. ein Leitfaden zur Führung des Interviews entwickelt wurden. Beim unstrukturierten Interview gibt es keine inhaltlichen Vorgaben. Insbesondere bei wenig erfahrenen Interviewern ist eher zum strukturierten Interview zu raten.

In strukturierten Interviews orientiert sich die Befragung an Leitfäden oder Fragenkatalogen. Durch das persönliche Gespräch mit einzelnen Personen oder Gruppen bietet sich die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen oder Sachverhalte näher erläutern zu lassen. Strukturierte Gespräche sind besonders geeignet, um komplexe Fragestellungen zu erfassen. Sie bieten eine gute Gelegenheit, näher zu betrachten, warum bestimmte Sachverhalte von den Beteiligten als problematisch oder aber gelungen bewertet werden und um Kausalitäten zu klären.

Diese Form der Evaluation macht es möglich, viele unterschiedliche Sichtweisen zu berücksichtigen und differenzierte und detaillierte Informationen zu einzelnen Fragestellungen und Themenbereichen zusammenzutragen. Durch die fehlende Anonymität bleiben bei diesem Verfahren kritische Punkte eventuell jedoch unerwähnt. Die Zahl der Befragten muss durch den hohen Aufwand, der durch Protokollierung und Auswertung entsteht, vergleichsweise gering bleiben. Hinweise für die Durchführung von Interviews finden sich beispielsweise bei Altrichter (1998).

Diskussion

In einem Diskussionsforum sollen alle Beteiligten die Möglichkeit haben, ihre Ansichten, Gefühle, Wünsche und Befürchtungen in der Gruppe zu kommunizieren. Darüber hinaus wird durch diese Form, Evaluation vorzunehmen, die Sozialkompetenz, die Streitkultur und die Fähigkeit, bestimmte Gesprächsregeln einzuhalten, gefördert.

Eine spezielle Form der Gruppendiskussion stellt der so genannte „Schüler-Jour-fixe“ dar, im Rahmen dessen Vertreter jeder Klasse beispielsweise ein Mal monatlich zusammenkommen, um Themen, die über den Klassenverband hinausgehen, zu besprechen, Lösungen für Probleme zu suchen, Veränderungen zu planen etc. Die Vertreter berichten in ihren Klassen über die Ergebnisse dieses ‚Schülerparlaments‘ und berichten im Gegenzug bei der nächsten Sitzung des Parlaments beispielsweise über die Erfahrung mit der Umsetzung neu entwickelter Maßnahmen innerhalb der Klasse. Durch diese Art des Feedbacks kann ein Entwicklungsprozess in Gang gebracht werden.

Fishbowl

Die Fishbowl-Methode ist eine Form der Gruppendiskussion und kann z.B. zum Einsatz kommen, wenn ein bestimmter Personenkreis von einer größeren Anzahl Beteiligter befragt werden soll bzw. eine Diskussion einer großen Anzahl von Personen zugänglich gemacht werden soll. Es werden Stühle in einem Innen- und Außenkreis arrangiert. Im Innenkreis nehmen die eingeladenen Personen Platz, darüber hinaus bleiben drei Stühle frei, auf denen jederzeit Personen aus dem Außenkreis Platz nehmen können, um sich aktiv in die Diskussion einzubringen. Die im Außenkreis sitzenden Teilnehmer verfolgen die Diskussion ohne aktive Gesprächsbeteiligung. Anzustreben ist ein reger Wechsel der drei zusätzlichen Diskussionsteilnehmer, um möglichst vielen die Gelegenheit zu geben, ihre Fragen und Standpunkte einzubringen.

Auch ohne einen bestimmten zu befragenden Personenkreis eignet sich das Verfahren gut, um eine große Anzahl Personen an einer Diskussion zu beteiligen und den Ablauf der Debatte durch weniger gleichzeitig aktive Partizipanten zu erleichtern.

Rating Assessment – Gemeinsame Sichtweise für die Praxis entwickeln

Bei dieser Methode geht es darum, in einer Gruppe bestehende Bewertungsgrundlagen und -kriterien, mit Hilfe derer Vorgänge oder Ergebnisse beurteilt werden, auf Übereinstimmung hin zu untersuchen. Neben dem Ziel, ein gewisses Maß an Gemeinsamkeit in der Analyse von Prozessen und Ergebnissen zu erreichen, geht es jedoch auch darum, Unterschiede in der Analyse und Bewertung der Praxis anzuerkennen. Mit diesem Verfahren können Situationen oder Fälle (z.B. bei Störungen in der Schule / im Unterricht) evaluiert und gemeinsam innerhalb einer Gruppe von Lehrerinnen und Lehrern, des gesamten Kollegiums oder auch einer Klasse ausgewertet werden.

Ein Gruppenmitglied stellt zunächst einen Fall vor. Die mündliche Fallvorstellung wird durch eine Dokumentation auf Packpapier ergänzt, auf der nach Beteiligten geordnet chronologisch alle Ereignisse und Handlungsschritte aufgeführt sind. Im nächsten Schritt können Rückfragen gestellt werden. Anschließend konzentriert sich jeder auf maximal drei Handlungsschritte, die er persönlich für besonders gelungen und nicht gelungen hält. Auf gelben Karten wird näher erläutert, warum der entsprechende Handlungsschritt positiv eingeschätzt wird, auf roten Karten werden

Gründe für eine negative Beurteilung des entsprechenden Schritts notiert. Die Karten werden den entsprechenden Handlungsschritten zugeordnet und aufgeklebt. In der nächsten Phase wird gemeinsam analysiert, welche Wertungen aus Sicht der Teilnehmer überraschend sind, welche besonders produktiv, an welchen Punkten Wertungen übereinstimmend abgegeben wurden und wo besonders große Unterschiede in der Einschätzung feststellbar sind. Die in der Diskussion ermittelten Ergebnisse werden auf einer Flipchart oder Pinnwand dokumentiert.

Im nächsten Schritt – der ‚Revision‘ – haben die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Karten umzuhängen, um somit eventuell durch die Diskussion in der Großgruppe entstandenen Änderungen in ihren Einschätzungen Rechnung zu tragen. Derjenige, der anfangs den Fall vorgestellt hat, berichtet im Plenum, welche Wertungen der anderen Teilnehmer er persönlich als besonders wichtig oder hilfreich einschätzt. Die letzte Phase bildet eine abschließende Zusammenfassung der Arbeit: „Wie verhalten wir uns als Gruppe bei der Analyse und Wertung? Was wurde gemeinsam als Stärke / Schwäche des Handelns eingeschätzt? Was waren unsere Kriterien? Gibt es Alternativen zum (dargestellten) Handeln? Welche Konsequenzen erwachsen aus dem Rating Assessment für unsere weitere Arbeit in der Gruppe und mit Teilnehmern?“²³

Q-Sort: Ordnen und / oder Prioritäten setzen

Die Methode des Q-Sorts ist bei Schülerinnen und Schülern und Lehrpersonen einsetzbar und eignet sich zur Strukturierung von Meinungen, Kommentaren, Ideen, Diskussionsbeiträgen und Ähnlichem. Aufgabe beim Q-Sort kann es entweder sein, Aussagen, die auf Karten notiert sind, bestimmten Kriterien zuzuordnen oder die Aussagen in eine Rangfolge zu bringen.

Dabei gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen: Es kann jeder Einzelne zunächst eine bestimmte Anzahl an Aussagen und den Auftrag erhalten, die für ihn im Rahmen einer bestimmten Fragestellung wichtigsten Aussagen zu identifizieren. Im nächsten Schritt ginge es dann darum, sich in der Gruppe auf eine bestimmte Anzahl an wichtigsten Aussagen zu einigen und diese wiederum nach bestimmten Aspekten oder nach Prioritäten zu ordnen. Es ist auch möglich, von Anfang an in der Gruppe ordnen oder den Arbeitsauftrag in Einzelarbeit erledigen zu lassen, wenn es um persönliche Zielklärungen des Einzelnen oder Ähnliches geht.

Ebenso lässt sich das Q-Sort auch als eine Art Mind-Mapping durchführen, in dem die Karten vorher festgelegten Kriterien an einer Pinnwand oder Wandzeitung zugeordnet werden, so dass die verschiedenen Aspekte eines Themenbereichs am Ende eine Art „Gedankenlandschaft“ ergeben.

Ampel-Feedback

Das Ampel-Feedback ist eine Methode zur sofortigen Rückmeldung zu bestimmten vorher festgelegten Kriterien, ohne den normalen Ablauf des Geschehens zu unterbrechen. Im Unterricht kann die Rückmeldung z.B. Kriterien des Lernprozesses betreffen. Jede Schülerin / jeder Schüler benötigt dazu ein Prisma, dessen drei Flächen jeweils in den Farben rot, gelb und grün bemalt oder

²³ Burkard / Eikenbusch 2000, Seite 172

beklebt sind. Beispielsweise können die Schachteln von Toblerone-Riegeln, die die Form eines Prismas haben, beklebt werden. Bei der Einführung eines neuen Unterrichtsstoffs bittet die Lehrkraft, die Schülerinnen und Schüler nach einer bestimmten Zeiteinheit ihre Prismen im Sinne der Ampelfarbe einzustellen. Ist die grüne Seite dem Lehrer zugewandt, bedeutet dies, die entsprechende Schülerin / der entsprechende Schüler hat den Unterrichtsstoff verstanden und kann gut folgen, zeigt gelb nach vorne, hat derjenige einiges verstanden, einiges jedoch nicht und hat Schwierigkeiten, dem Unterrichtsgeschehen zu folgen. Wird die rote Seite gewählt, bedeutet dies, dass nur wenig oder gar nichts verstanden werden konnte und es für die Schülerin oder den Schüler nicht mehr möglich ist, der Vermittlung des Unterrichtsstoffs zu folgen.

Durch den Einsatz dieser Methode kann die Lehrkraft ohne großen Aufwand einen raschen Überblick über den Lernprozess der Schülerinnen und Schüler gewinnen. Die stetige Rückmeldung lässt ein auf die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler zugeschnittenes Vorgehen im Rahmen der Vermittlung neuer Lerninhalte zu.

Standortbestimmung

Mit der Methode ‚Standortbestimmung‘ lassen sich bei einfachen Fragestellungen in sehr kurzer Zeit und mit geringem Aufwand Meinungs- bzw. Stimmungsbilder einer Gruppe ermitteln. Die Ecken eines Raumes symbolisieren unterschiedliche Einstellungen oder Stimmungen bzw. die beiden Enden eines Flurs oder Raums repräsentieren die beiden Pole einer Skala. So lässt sich beispielsweise der Motivationsgrad eines Kollegiums erfragen, in dem man die Lehrkräfte bittet, sich je nach Einschätzung der eigenen motivationalen Lage ein bestimmtes Vorhaben betreffend, im Raum zu positionieren. Die eine Seite des Raumes bzw. das eine Flurende stellt den höchstmöglichen Motivationsgrad dar, das andere Ende steht für den Nullpunkt der Motivation.

Im Sinne bewegten Unterrichts kann man Schülerinnen und Schülern nach ihrer Positionierung im Raum gemäß der ersten Fragestellung weitere Fragen stellen, deren Beantwortungen mit jeweils neuen motorischen Aufgaben korrespondieren. So lässt sich z.B. auch die Erledigung von Hausaufgaben leicht überprüfen: Jeder Schüler, der z.B. einen Text vollständig gelesen und verstanden hat, hebt beide Arme, diejenigen, die ihn gelesen, aber den Inhalt nicht vollständig verstanden haben, heben einen Arm usw.

2. Beobachtungen

Beobachtungen bieten die Möglichkeit, einen unmittelbaren Einblick in tatsächliche Abläufe zu gewinnen, was gerade zur Erfassung und Analyse von Verhalten und Prozessabläufen wichtig sein kann. Man unterscheidet zwischen strukturierter und unstrukturierter Beobachtung. Als ‚strukturiert‘ bezeichnet man eine Beobachtung dann, wenn bereits im Vorfeld Kategorien für die Beobachtungssituation entwickelt wurden. Anhand eines Leitfadens soll die Aufmerksamkeit des Beobachters auf bestimmte Gesichtspunkte gelenkt werden. Ein solcher Leitfaden kann ein unterschiedliches Maß an Spielräumen zulassen: Es ist möglich, verbale Eintragungen vorzunehmen oder auch quantitative Angabe z.B. zur Häufigkeit eines beobachteten Verhaltens zu machen. Problematisch ist, dass die Beobachtungskriterien unter Umständen komplexen Situationen nicht gerecht werden.

Bei der unstrukturierten Beobachtung gibt es keine Vorgaben, wodurch unvorhergesehene Ereignisse besser registriert werden, andererseits besteht die Gefahr einer stärkeren subjektiven Filterung der Beobachtungsergebnisse. Einen weiteren Nachteil stellt die meist sehr aufwändige Dokumentation von Beobachtungen dar, zumindest wenn mehr als rein quantitative Aussagen getroffen werden sollen.

Fremdbeobachtung

Als schwierig kann bei der Fremdbeobachtung angesehen werden, dass die Akzeptanz nicht bei allen Beteiligten vorausgesetzt werden kann. Des Weiteren übt die beobachtende Person allein schon durch ihre Präsenz einen Einfluss auf die Situation aus.

Selbstbeobachtung

Neben der Beobachtung anderer Personen kann die Aufmerksamkeit natürlich im Rahmen der Selbstbeobachtung auch auf das eigene Verhalten, die eigenen Motive und Emotionen gerichtet werden. Auch diese Form der Beobachtung kann in strukturierter oder unstrukturierter Weise erfolgen.

Logbuch

Das Logbuch ist eine spezifische Form der Selbstbeobachtung. Diese Methode hat zum Ziel, die eigene Arbeit über einen bestimmten Zeitraum zu bewerten und Entwicklungspotentiale zu ermitteln und zu fördern. Das Verfahren kann von einzelnen Lehrkräften oder Schülerinnen und Schülern, aber auch von Lehrergruppen, Gesamtkollegien oder Klassen angewandt werden.

Eintragungen lassen sich am besten in einem Buch oder Ordner sammeln. Inhaltlich können beliebige Schwerpunkte gesetzt werden, so lassen sich z.B. eigene Aktivität, Motivationsgrad, Zufriedenheit und ähnliche Parameter bewerten, Ideen und Vorschläge sammeln oder auch atmosphärische Aussagen treffen. Ein weiteres Ziel könnte sein, Strukturen und Muster im eigenen Handeln zu ermitteln, Schwierigkeiten und Hemmnisse zu identifizieren und konkrete Schritte zur Änderung einzuleiten. Mit Hilfe des Logbuchs soll die Selbstwahrnehmung und -beobachtung verbessert und die eigene Entwicklung über einen gewissen Zeitraum fokussiert werden.

Kollegiale Hospitation

Gegenseitige Unterrichtsbesuche von Lehrkräften sind eine wertvolle Evaluationsmethode. Lehrkräfte sollten allerdings keinesfalls zur Durchführung kollegialer Hospitationen verpflichtet werden, um deren Akzeptanz nicht zu gefährden. Auch empfiehlt es sich, kollegiale Hospitationen zunächst mit Kolleginnen oder Kollegen durchzuführen, zu denen ein freundschaftliches Verhältnis besteht.

3. Dokumentenanalyse

Ein Vorteil der Dokumentenanalyse ist, dass keine neuen Daten gesammelt werden müssen, sondern bisher oft wenig genutzte Daten ausgewertet werden. Die vorliegenden Daten repräsentieren häufig Zahlen und somit „harte“ Daten, was häufig mit einer hohen Glaubwürdigkeit und Akzeptanz verbunden ist. Solche Daten können z.B. Notenspiegel und -verteilung, Ergebnisse der Jahrgangsstufentests, die Anzahl der Schulabgänger, die Anzahl der nicht versetzten Schülerinnen und Schüler, die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die die Schule ohne Schulabschluss verlassen, und Ähnliches sein.

Als nachteilig kann angesehen werden, dass statistische Daten Momentaufnahmen des Schulalltags sind, die erst durch Vergleiche (z.B. mit anderen Schulen) interpretierbar werden. Des Weiteren kann durch die Datenlage zwar der Ist-Zustand anschaulich abgebildet werden, es lassen sich jedoch kaum direkte kausale Zusammenhänge ableiten.

Mögliche Datenquellen sind auch das Klassenbuch und die Hefte einzelner Schüler, Notiz- und Tagebücher, Kritzeleien auf Blöcken oder Tischen etc. Die gesammelten Daten sollten in eine geeignete Struktur gebracht werden und gegebenenfalls kommentiert werden. Zur Präsentation können die Daten beispielsweise als Collage oder Wandzeitung dargestellt werden. Im letzten Schritt wird mit allen Beteiligten gemeinsam überlegt, was aufgrund der Datenbasis zukünftig passieren kann / sollte.

Portfolio

Portfolios werden auch als eine innovative Form der Leistungserhebung eingesetzt, aber sie können auch als Basis einer Evaluation dienen. Zur Analyse sind beispielsweise auch Portfolios, die die Schülerinnen und Schüler angelegt haben, geeignet. „Ein Portfolio ist eine Sammlung von selbst erstellten Dokumenten, die einen Überblick über die Arbeiten sowie schulischen (und außerschulischen) Leistungen einer Einzelperson oder einer Gruppe geben.“²⁴. Das Portfolio soll einen umfassenden Überblick über die von Schülerinnen und Schülern erbrachten Leistungen bieten und den Kommunikationsfluss bezüglich der Themenbereiche Leistung, Erfolg, Selbsteinschätzung usw. innerhalb der Klasse und zwischen Schülerinnen, Schülern und Lehrkraft verbessern. So werden beispielsweise auch Kriterien, nach denen Schülerinnen und Schüler Dokumente in ihr Portfolio aufnehmen und Kategorien, nach denen Dokumente geordnet werden, besprochen und zur Diskussion gestellt. Eine Möglichkeit ist es, nur Material, das besondere Fähigkeiten und Stärken der Schülerinnen und Schüler ausdrückt, zu sammeln. Eine andere Vorgehensweise stellt die Zuordnung der Dokumente zu den Kategorien ‚hervorragende Leistungen‘, ‚mittelmäßige Leistungen‘ und ‚Problembereiche‘ dar. Zur Verbesserung der Selbstreflexion kann an die Schülerinnen und Schüler der Arbeitsauftrag gestellt werden, jedes Dokument, das sie ihrem Portfolio hinzufügen mit einer Notiz zu versehen, in der die Auswahl des Dokuments begründet ist und ergänzende Hinweise und Erläuterungen gegeben werden – z.B. auf welche Aspekte besondere Aufmerksamkeit gelenkt werden soll.

²⁴ Schratz / Jakobsen / MacBeath / Meuret 2002, Seite 189f

Klassenarbeiten und andere Verfahren der Lernerfolgsüberprüfung

Auch Klassenarbeiten und andere Verfahren der Lernerfolgsüberprüfung können als Basis für eine Dokumentenanalyse herangezogen werden. Von Vorteil ist, dass Schulen über ein hohes Maß an Erfahrung im Umgang mit Leistungsbewertungsmethoden verfügen und gewohnt sind, auf diesem Weg Unterrichtsergebnisse zu beurteilen. Gleichzeitig lassen sich jedoch durch diese Form der ergebniszentrierten Evaluation nur eingeschränkte Aussagen über Ursachen von Problemen ableiten; Prozesse bleiben weitgehend unberücksichtigt. Des Weiteren werden häufig Fähigkeiten und Fertigkeiten herangezogen, die leicht überprüfbar sind, während schwieriger zu ermittelnde Kompetenzen nicht berücksichtigt werden.

4. Expressive und kreative Verfahren

Fotoevaluation

Diese Methode eignet sich besonders für Fragestellungen atmosphärischer Art und kann bei Schülerinnen und Schülern aller Altersgruppen und je nach Akzeptanz auch bei Lehrkräften eingesetzt werden. Es geht darum, mittels Fotos oder Film den Schulraum zu erkunden und Sachen oder Räume festzuhalten, mit denen positive und / oder negative Erfahrungen verbunden werden. Beispielsweise könnten zum Thema Pausen(hof)gestaltung Orte, an denen sich die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler besonders wohl bzw. unwohl fühlen, per Foto oder Film dokumentiert und als Collage oder Wandzeitung zusammengetragen und präsentiert werden. „Kreative“ und „expressive“ Verfahren allgemein

Fotoevaluationen zählen zu „kreativen“ und „expressiven“ Verfahren, unter die allgemein z.B. das Erstellen von Collagen, Bildern oder anderen künstlerischen Produkten, szenische Darstellungen, das Formulieren von Metaphern zu bestimmten mit der Schule verbundenen Aspekten oder das Festhalten von Eindrücken per Kamera gefasst werden.

Bei diesen Verfahren wird die Datensammlung zu einem Teil des Arbeits- und Reflexionsprozesses. Die kreative Form und die Möglichkeit, tabuisierte Aspekte symbolisch darzustellen anstatt direkt anzusprechen, bieten auch Zugang zu eher problematischen Themenbereichen. Als Nachteil solcher Verfahren kann gelten, dass nicht bei allen Beteiligten Akzeptanz vorausgesetzt werden kann, sich derartigen Methoden zu „öffnen“ und ihnen eine Aussagekraft zuzugestehen. Ebenso ist der eventuell stark punktuelle und mit der ganz speziellen Erhebungssituation verknüpfte Charakter der Ergebnisse und die daraus entstehende mangelnde Allgemeingültigkeit bei der Auswertung und Diskussion zu berücksichtigen.

Rollenspiel

Rollenspiele werden nicht besonders häufig als Evaluationsmethode genutzt, können aber einen sehr produktiven Beitrag leisten, da das expressive Verfahren eine gute Möglichkeit bietet, Gefühle, Stimmungen und Erfahrungen auszudrücken.

In Rollenspielen kann z.B. dargestellt werden, wie Mitschülerinnen und Mitschüler oder die Lehrkraft wahrgenommen werden oder wie bestimmte Ereignisse oder Zeitabschnitte beurteilt werden. So können auch Zwischenfälle und problematische Situationen nachgespielt, unterschied-

lich interpretiert und Handlungsmöglichkeiten variiert werden. Neben dem evaluativen Zweck, den die Methode verfolgt, können auch Entwicklungspotentiale erschlossen werden.

Bild-Evaluation

Ähnlich wie Rollenspiele können auch Bilder als nonverbales Instrument genutzt werden, um Gefühle abzubilden oder Stellung zu bestimmten Sachverhalten zu beziehen. Schülerinnen und Schüler, aber auch Lehrpersonen können dazu selbst zeichnen oder Collagen aus Zeitungen, Illustrierten und Ähnlichem herstellen.

Als Themenstellungen bieten sich z.B. die Wahrnehmung der Schule, der Lehrkraft oder des Klimas in der Klasse an. Gerade jüngeren Schülerinnen und Schülern kann die Aufgabe gestellt werden, ihre Traumschule zu zeichnen, um darauf aufbauend über Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse ins Gespräch zu kommen. Auch Erwachsenen kann die Auseinandersetzung mit bildlichem Material dazu dienen, „bestimmte Aspekte ihres privaten oder beruflichen Lebens zu reflektieren“.²⁵

Der Klasse ‚Gestalt‘ geben

Im Klassenzimmer (oder Lehrerzimmer) wird ein großer Körperumriss (ca. 2m lang) ausgelegt, in den jede Schülerin / jeder Schüler (bzw. jede Lehrkraft) eintragen kann, wie sie/ er die Klasse / Schule sieht:

- Darüber kann sich die Klasse die Haare raufen.
- Das bereitet der Klasse Kopfzerbrechen.
- Dafür hat die Klasse ein Gehör.
- Da kann die Klasse halsstarrig sein.
- Das liegt der Klasse am Herzen.
- Das liegt der Klasse im Magen.
- Das kann die Klasse tragen.
- Dafür kann die Klasse lange Wege gehen.²⁶

Die Beispielsätze können beliebig ergänzt werden und bieten reichhaltigen Gesprächsanlass.

²⁵ Schratz / Jakobsen / MacBeath / Meuret 2002, Seite 205

²⁶ Die Beispielsätze sind entnommen aus: Burkard / Eikenbusch 2000, Seite 153

Themen der Gruppenarbeit

Fall I

Sie führen in einer 9. Klasse wiederholt projektorientierten Unterricht durch. Die Schüler arbeiten eigenverantwortlich in Gruppen. Sie wollen den Prozess der Gruppenarbeit evaluieren.

Arbeitsaufträge

Wählen Sie aus den bereitliegenden Kriterien für erfolgreiches Arbeiten in Gruppen die sechs aus, die

Ihnen als Evaluationsteam in diesem Zusammenhang am wichtigsten erscheinen.

Überlegen Sie gemeinsam, welche Methode Ihnen zur Evaluation der Gruppenarbeit am geeignetsten erscheint. Orientieren Sie sich an den angebotenen Methoden und ergänzen Sie gegebenenfalls durch eigene Ideen.

Entwickeln Sie konkrete Indikatoren und Fragestellungen, passend zu dem von Ihnen gewählten Instrument.

Skizzieren Sie den Ablauf der Evaluation.

Kriterien für Gruppenarbeit

- gegenseitige Unterstützung
- Zeit- und Arbeitsplan gegebenenfalls korrigieren
- externe Beratung situationsangemessen einfordern
- Arbeit der Gruppe selbstkritisch einschätzen können
- eigene Lernfortschritte erkennen
- vorhandene Defizite erkennen
- angemessene Verhaltensziele setzen
- angemessene Arbeitsziele setzen
- sich als Einzelner mit der Gruppe identifizieren
- alle Gruppenmitglieder sind aktiv beteiligt
- partnerschaftlicher Umgang
- Bewusstsein für gemeinsame Zielsetzung
- erarbeitete Ergebnisse dokumentieren
- gesetzten zeitlichen Rahmen einhalten
- Lern- und Arbeitsergebnisse sachgerecht darstellen
- Arbeitsschritte und zeitlichen Rahmen in der Gruppe planen
- als Gruppe selbstständig arbeiten
- Informationsquellen / geeignete Medien nutzen
- Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden
- Materialien beschaffen
- eigene Meinung begründen
- gleichmäßige Verteilung der Aufgaben in der Arbeitsgruppe

- vereinbarte Kommunikations- und Gesprächsregeln einhalten
- auf Widerspruch angemessen reagieren
- Konflikte erkennen und in der Gruppe nach Lösungen suchen

Methoden

- Selbsteinschätzung mittels Zielscheibe
- Selbstbeobachtung im Vergleich zu Fremdbeobachtung
- Portfolio
- Logbuch
- mündliche Befragung

Fall II

An Ihrer Schule werden Schülerinnen und Schüler, die zum Halbjahr versetzungsgefährdet sind, in Differenzierungskursen fachspezifisch gefördert. Sie wollen die Effektivität der Förderungsmaßnahme überprüfen.

Arbeitsaufträge

Finden Sie Indikatoren, die für die Effektivität der Maßnahme sprechen.

Überlegen Sie gemeinsam, welche Methode Ihnen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Klassenstufen (3. Klasse, 7. Klasse, 11. Klasse) zur Evaluation der Effektivität der Maßnahme am geeignetsten erscheint. Orientieren Sie sich an den angebotenen Methoden und ergänzen Sie gegebenenfalls durch eigene Ideen.

Entwickeln Sie konkrete Fragestellungen, passend zu dem von Ihnen gewählten Instrument.

Skizzieren Sie den Ablauf der Evaluation.

Methoden

- Dokumentenanalyse
- Logbuch
- Lernrad
- Kraftfeldanalyse
- Beobachtung
- Portfolio

Fall III

Sie wollen die kollegialen Beziehungen innerhalb des Kollegiums Ihrer Schule evaluieren.

Arbeitsaufträge

Wählen Sie aus den bereitliegenden Kriterien die fünf aus, die Ihnen als Gruppe in diesem Zusammenhang am wichtigsten erscheinen. Gerne können Sie auch eigene Vorschläge hinzufügen.

Überlegen Sie gemeinsam, welche Methode Ihnen zur Evaluation der kollegialen Beziehungen am geeignetsten erscheint. Orientieren Sie sich an den angebotenen Methoden und ergänzen Sie diese gegebenenfalls durch eigene Ideen.

Entwickeln Sie konkrete Indikatoren und Fragestellungen, passend zu dem von Ihnen gewählten Instrument.

Skizzieren Sie den Ablauf der Evaluation.

Kriterien zur Qualität kollegialer Beziehungen

- Es gibt kaum Cliquenbildung im Kollegium.
- Alle Betroffenen sind bei Entscheidungen angemessen beteiligt.
- Vereinbarungen und Absprachen werden eingehalten.
- Gegenüber Kollegen kann offen von eigenen Fehlern berichtet werden.
- Wenn jemand in persönlichen Schwierigkeiten steckt, wird ihm geholfen.
- Der Informationsfluss zwischen den Kollegen ist gut.
- Kollegen gewähren einander bei Bedarf Unterstützung.
- Konflikte werden im Kollegium offen angesprochen.
- Es gibt keine Intrigen im Kollegium.
- Alle Kollegen übernehmen gleichermaßen Aufgaben über ihren eigenen Unterricht hinaus.
- Die Mehrheit des Kollegiums ist neuen Ideen gegenüber aufgeschlossen.
- Kooperation unter Kollegen ist gang und gäbe.
- Meinungen können im Kollegium offen geäußert werden.
- Im Kollegium herrscht ein wertschätzender Umgangstil.
- Neue Kollegen haben es leicht, von anderen akzeptiert zu werden.

Methoden

- Zielscheibe
- Selbstbeobachtung
- Stimmungsthermometer
- Wetterkarte
- Gruppendiskussion / Fishbowl
- Standortbestimmung

Fall IV

In einer 10. Klasse ersetzen Sie eine Schulaufgabe durch eine Präsentation im Rahmen projektorientierten Unterrichts. Die Gesamtnote setzt sich aus der Bewertung des Prozesses der Gruppenarbeit, des erstellten Produkts und der Ergebnispräsentation zusammen. Sie möchten die neue Form der Leistungsbeurteilung einer Evaluation unterziehen. Sie orientieren sich bei Ihrer Evaluation an folgenden Gütekriterien für Leistungsbewertung²⁷:

kommunikativer Charakter

Mit den Schülerinnen und Schülern wird ein Dialog über das Beurteilungsverfahren geführt, um zu verständlichen Kriterien zu gelangen.

Transparenz und Explikation

Die Schritte des Beurteilungsverfahrens werden Schülerinnen, Schülern und Eltern gegenüber offen dargelegt.

Gegenstands- und Zielangemessenheit

Bei der Wahl des Beurteilungsverfahrens müssen Unterrichtsinhalte und -ziele berücksichtigt werden.

Prozesscharakter

In die Beurteilung der Leistung wird der Prozess der Ergebniserstellung mit einbezogen.

systemische Passung

Der Einsatz und die Akzeptanz neuer Formen der Leistungsbeurteilung werden durch passende schulorganisatorische und schulrechtliche Bedingungen (z.B. Flexibilisierung der Zeugnisbeilagen) erleichtert.

Offenheit und Flexibilität

Kriterien neuer Beurteilungsformen müssen sich der offenen Ausrichtung der Unterrichtsgestaltung anpassen. Auf diese Weise kann vorab nicht absehbare Leistungen, die sich aus dem Prozess heraus ergeben, Rechnung getragen werden.

Reflexivität

Beurteilungsverfahren sollten regelmäßig einer kritischen Prüfung unterzogen werden. Dabei sollte das eigene Handeln auf einer Metaebene bewusst reflektiert werden.

Arbeitsaufträge

Wählen Sie aus den sieben genannten Gütekriterien zwei aus, die Ihnen als Gruppe in diesem Zusammenhang am wichtigsten erscheinen. Gerne können Sie auch eigene Vorschläge hinzufügen.

²⁷ in Anlehnung an Grunder, Hans-Ulrich; Bohl, Thorsten [Hrsg.]: Neue Formen der Leistungsbeurteilung in den Sekundarstufen I und II, Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2004² und Bohl, Thorsten: Prüfen und Bewerten im Offenen Unterricht, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2004²

Überlegen Sie gemeinsam, welche Methoden Ihnen geeignet scheinen, um zu evaluieren, ob das Beurteilungsverfahren den Gütekriterien Rechnung trägt. Orientieren Sie sich an den angebotenen Methoden und ergänzen Sie gegebenenfalls durch eigene Ideen.

Entwickeln Sie konkrete Fragestellungen passend zu dem von Ihnen gewählten Instrument.

Skizzieren Sie den Ablauf der Evaluation.

Methoden

- mündliche Befragung
- Beobachtung
- Zielscheibe
- Dokumentenanalyse
- Gruppendiskussion / Fishbowl

Literatur

ALTRICHTER, HERBERT: Reflexion und Evaluation in Schulentwicklungsprozessen, in: Handbuch zur Schulentwicklung, hg. von Herbert Altrichter; Wilfried Schley; Michael Schratz, Studien-Verlag, Innsbruck und Wien 1998, Seite 263-335

ALTRICHTER, HERBERT; MESSNER, ELGRID; POSCH, PETER: Schulen evaluieren sich selbst. Ein Leit-faden, Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, o.O. 2004

ARNOLD, ROLF; FABER, KONRAD: Qualitätsmanagement – aber wie? Qualitätssysteme und ihre Relevanz für Schule: Einführung und Überblick, hg. von Institut für schulische Fortbildung und schulpyschologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz, Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, Velber 2000

BASTIAN, JOHANNES (HRSG.): Pädagogische Schulentwicklung. Schulprogramm und Evaluation, Bergmann + Helbig, Hamburg 1998

BECKER, GEROLD; VON ILSEMANN, CORNELIA; SCHRATZ, MICHAEL (HRSG.): Qualität entwickeln: evaluieren, Friedrich Jahresheft XIX, 2001

BEYWL, WOLFGANG; HENZE, BETTINA: Praxisbegleitende Trainings in Selbstevaluation, in: PÄD Forum. Zeitschrift für soziale Probleme, pädagogische Reformen und alternative Entwürfe 3 / 1999, Seite 211-218

BOHL, THORSTEN: Prüfen und Bewerten im offenen Unterricht, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2004²

BÜELER, XAVER: Qualitätsevaluation und Schulentwicklung, in: Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, hg. von Reinhard Stockmann, Leske + Budrich, Opladen 2000, Seite 259-286

BURKHARD, CHRISTOPH; EIKENBUSCH, GERHARD: Praxishandbuch Evaluation in der Schule, Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin 2000

DIEKMANN, ANDREAS: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 3., durchgesehene Auflage, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg 1997

FIALA-THIER, ILSE: Qualität – die Chance für Schulen. Ein Handbuch mit CD-ROM, Manz-Verlag, Wien 2001

GRUNDER, HANS-ULRICH; BOHL, THORSTEN (HRSG.): Neue Formen der Leistungsbeurteilung in den Sekundarstufen I und II, Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2004²

HAINDL, MARIA; PIESLINGER, ULRIKE; COMENIUS-TEAM: Abenteuer Evaluation. Geschichten aus dem Schulalltag über Projekte und deren Qualitätsprüfung. Mit einem Vorwort von Michael Schratz, Studien-Verlag, Innsbruck, Wien, München, Bozen 2002

HERRMANN, JOACHIM; HÖFER, CHRISTOPH: Evaluation in der Schule – Unterrichtsevaluation. Berichte und Materialien aus der Praxis, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 1999

- MERTENS, DONNA M.: Research methods in education and psychology. Integrating diversity with quantitative and qualitative approaches, CA: Sage, Thousand Oaks 1998
- MOSER, HEINZ: Selbstevaluation und Schulentwicklung, in: PÄD Forum. Zeitschrift für soziale Probleme, pädagogische Reformen und alternative Entwürfe 3 / 1999, Seite 206-210 (a)
- MOSER, HEINZ: Selbstevaluation: Einführung für Schulen und andere soziale Institutionen, Verlag Pestalozzianum, Zürich 1999 (b)
- MÜLLER, SABINE: Schulinterne Evaluation – Gelingensbedingungen und Wirkungen, IFS-Verlag, Dortmund 2002
- MÜLLER-KOHLBERG, HILDEGARD; BEYWL, WOLFGANG: Standards der Selbstevaluation. Entwurfsfassung Juni 2002, http://www.degeval.de/ak_soz/Selbstevaluation.pdf (1.11.2004)
- POERSCHKE, JAN; KREBS, ANDREAS: Beispiel Fragebogen: Hinweise zu dessen Anwendung und zur Datenauswertung; in: Schulinterne Evaluation. Materialien zur Unterstützung der Hamburger Schulen bei ihrer Evaluationsarbeit, hg. von Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, o.V., Hamburg 2002
- RADNITZKY, EDWIN; SCHRATZ, MICHAEL (HRSG.): Der Blick in den Spiegel. Texte zur Praxis von Selbstevaluation und Schulentwicklung, Studien-Verlag, Innsbruck, Wien, München 1999
- ROLFF, HANS-GÜNTER: Schulentwicklung konkret. Steuergruppe, Bestandsaufnahme, Evaluation, hg. von Institut für schulische Fortbildung und schulpsychologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz, Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, Velber 2001
- SCHRATZ, MICHAEL: Selbstevaluation als Bemühen, Qualität zu verstehen und zu entwickeln, in: PÄD Forum. Zeitschrift für soziale Probleme, pädagogische Reformen und alternative Entwürfe 3 / 1999, Seite 219-222
- SCHRATZ, MICHAEL; IBY, MANFRED; RADNITZKY, EDWIN: Qualitätsentwicklung. Verfahren, Methoden, Instrumente, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2000
- SCHRATZ, MICHAEL; JAKOBSEN, LARS BO; MACBEATH, JOHN; MEURET, DENIS: Serena, oder: Wie Menschen ihre Schule verändern. Schulentwicklung und Selbstevaluation in Europa, Studien-Verlag, Innsbruck, Wien, München, Bozen 2002
- STRITTMATTER, ANTON: Selbstevaluation: jenseits von Nabelschau und Kontrolltheater, in: PÄD Forum. Zeitschrift für soziale Probleme, pädagogische Reformen und alternative Entwürfe 3 / 1999, Seite 227-231
- STOCKMANN, REINHARD: Evaluation in Deutschland, in: Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, hg. von demselben, Leske + Budrich, Opladen 2000, Seite 11-40
- VEDUNG, EVERT: Evaluation Research and Fundamental Research, in: Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, hg. von demselben, Leske + Budrich, Opladen 2000, Seite 103-126

WESTER, FRANZ: Offener Unterricht und Leistungsbewertung, in: Leistung ermitteln und bewerten, hg. von Silvia-Iris Beutel, Witlof Vollstädt, Bergmann + Helbig Verlag, Hamburg 2000, Seite 113-128

WOTTAWA, HEINRICH; THIERAU, HEIKE: Lehrbuch Evaluation, Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart, Toronto 1990