

KÖNIG, JOACHIM

# Selbstevaluation für den Sozial- und Bildungsbereich

[http://qualitaetsentwicklung.bkj.de/fileadmin/nutzer/4a\\_DOWNLOAD\\_Selbstevaluation\\_04\\_05.pdf](http://qualitaetsentwicklung.bkj.de/fileadmin/nutzer/4a_DOWNLOAD_Selbstevaluation_04_05.pdf)

## Abstract

König gibt eine übersichtliche Einführung in das Thema „Selbstevaluation“, die Beispiele, Übungen und auch eine Methodensammlung beinhaltet.

**Schlagnworte** Überblick über Evaluation/ Selbstevaluation/Fragebogen

**Zielgruppe** Lehrnovizen, ProfessorInnen, TutorInnen

## 1 Zentrale Ideen

### 1.1 Die Selbstevaluation als Form der Evaluation

<b>Herkunft der Akteure</b>	Intern vs. extern	Extern = Bewertung von außen; Intern = Organisation versucht sich selbst einer Bewertung zu unterziehen
<b>Gegenstand der internen Evaluation</b>	Selbstevaluation vs. Fremdevaluation	Selbstevaluation = eigene Arbeit; Fremdevaluation = Bewertung durch externe Fachkräfte
<b>Vorgegebenheit</b>	Offen vs. Geschlossen	Offen = nur grobe Vorgaben, Abstimmung der Methoden mit Beteiligten; Geschlossen = Festlegung aller Methoden bereits zu Beginn
<b>Verarbeitung</b>	Summativ vs. Formativ	Summativ = Zusammenfassende Bewertung von Ergebnissen; Formativ = Untersuchung von Verläufen und Prozessen; Zwischenergebnisse sollen auf Praxis angewendet werden
<b>Wirkungsspektrum</b>	Input vs. Output	Input = Bewertung eingesetzter Ressourcen; Output = Bewertung der Wirkung auf Menschen
<b>Perspektive</b>	Makro- vs. Mikroevaluation	Makroevaluation = Bewertung eines gesamten Programms/ einer umfassenden Maßnahme; Mikroevaluation = Teilaspekt von Maßnahmen

### 1.2 Was ist Selbstevaluation? – Grundgedanken zu Selbstevaluation

#### Definition

1



„Selbstevaluation meint die Beschreibung und Bewertung von Ausschnitten des eigenen alltäglichen beruflichen Handelns und seiner Auswirkungen nach (selbst-) bestimmten Kriterien.“ (4)

- Orientierung an der konkreten Praxis
- Orientierung an der konkreten Lebens- und Arbeitswelt
- Orientierung am Subjekt (des Evaluierenden, der Studierenden)
- Selbstorganisation

### Ziele

1. Kontrolle
2. Aufklärung
3. Qualifizierung
4. Legitimierung
5. Innovation

### Arbeitsschritte

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. Ziel- und Gegenstandsbestimmung              | <i>was möchte ich wissen?</i>    |
| 2. Operationalisierung und Kriterienentwicklung | <i>wie finde ich das heraus?</i> |
| 3. Festlegung der Datenquelle                   | <i>wen befrage ich?</i>          |
| 4. Methodenentwicklung                          |                                  |
| 5. Datenerhebung                                |                                  |
| 6. Datenaufbereitung und –auswertung            |                                  |
| 7. Ergebnisinterpretation und –verwertung       |                                  |

#### **Exkurs: Operationalisierung und Methodenentwicklung**

Operationalisierung meint den Arbeitsschritt, den gewählten Untersuchungsgegenstand so in seinen Ausprägungen zu erfassen, dass er mit empirischen Mitteln überprüfbar wird. Eine Hilfestellung sind folgende Fragen (5):

- was sind konkret erfassbare Einzeldimensionen des zu untersuchenden Phänomens?
- in welchen „Einheiten“ sind diese zu messen?
- mit welchen Methoden können diese Einzeldimensionen gemessen werden?

Bsp	Untersuchungsgegenstand:	Körpergewicht
	Einzeldimensionen:	Gewicht auf einer Waage; Abhängigkeit von Uhrzeit
	Einheiten:	Gramm und Kilogramm
	Methoden:	Mensch auf eine Waage stellen

## **1.2 Wann ist Selbstevaluation sinnvoll?**

[Zusammenfassung der Kriterien des Schnelltests auf S. 6]

- klar definiertes Qualitätsmanagement
  - Aufgabenbereich eines bestimmten Ansprechpartners



- Institution ist durch Aus- und Weiterbildung in der Lage, „bei Neuerungen eine Vorreiterrolle zu spielen“
- starke Bindung der Mitarbeiter an die Institution
- Änderungswünsche seitens der Klienten
- regelmäßiger Vergleich des Leistungsspektrums mit anderen Konkurrenten
- genaue Kenntnis darüber, wer die Klienten sind und welche Bedürfnisse sie haben
- die Mitarbeiter werden durch ihre Vorgesetzten ermutigt, ihre Arbeitsweise zu verbessern
- bei Neuerung und Veränderungen ist die Leitung nach außen sichtbar beteiligt
- Kenntnis der kritischen Faktoren innerhalb der Organisation

### 1.3 Feedbackmethoden in Kursen und Seminaren

#### Fragebogen

König nennt beispielhaft Kriterien für einen Fragebogen:

- Kürze
- Übersichtlichkeit
- erhöht die Motivation der Teilnehmer, diesen Bogen auch tatsächlich auszufüllen
- Indikatoren zu den Rahmenbedingungen
- sowohl kognitive (Wissenserwerb) als auch emotionale (Wohlbefinden) Komponenten
- Einschätzungsskala 1-6
  - Assoziation mit Schulnoten
  - Vermeidung der „Tendenz zur Mitte“

Fragen [leicht angepasst an die Situation eines Universitätsseminars, F.P.]

1. Der Inhalt des Seminars hat mir für mein Studium viel gebracht.
2. Was hier geboten wurde, was neu für mich.
3. Die Inhalte waren didaktisch gut aufbereitet.
4. Die Übungs- und Diskussionsrunden haben mein Verständnis vertieft.
5. In der Lern- und Arbeitsgruppe habe ich mich wohl gefühlt.
6. Die räumliche und technische Ausstattung hat das Lernen unterstützt.
7. Unterkunft und Verpflegung haben zum Wohlbefinden beigetragen.
8. Insgesamt betrachtet bekommt dieses Seminar von mir die Note XXX.
9. Haben Sie noch Vorschläge zur Verbesserung des Seminars [Rückseite]?

Blitzlicht => Momentaufnahme der Situation der Gruppe

- Erhebung drei verschiedener Indikatoren, beispielsweise Wissensstand / Müdigkeit / Integration / Gruppendynamik
- Material: Klebepunkte (rot, gelb, grün); Koordinatensystem auf einem Flipchart
- Vorgehen: Teilnehmer kleben möglichst gleichzeitig; jeder klebt nur einen Punkt



*Beispiel:*

Indikatoren	Müdigkeit; Wohlbefinden; Informationsbedarf
x-Achse (rechts → links)	Müdigkeit
y-Achse (unten → oben)	Wohlbefinden
Farbe (rot = voll; grün = mehr)	Informationsbedarf

Tagebuch offene Fragen

Anmerkung: besonders geeignet bei Blockseminaren

1. Was war heute das erfreulichste Ereignis für mich?
2. Womit war ich heute am meisten unzufrieden?
3. Was hat mir heute am meisten zu schaffen gemacht?

## 2 Fachbereich und Anknüpfungspunkte für die Arbeit an der theologischen Fakultät

König präsentiert erste Einblick in ein Instrumentarium, das sehr hilfreich sein kann, um eigene Lehrveranstaltungen zur größeren Zufriedenheit der Teilnehmer und von sich selbst zu verbessern

## 3 Anmerkungen und Tipps (Lob/Kritik)

- ☺ sehr kompakte Übersicht über die Thematik der Selbstevaluation
- ☺ hilfreicher Selbsttest, wann Selbstevaluation überhaupt sinnvoll ist
- ☺ besonders zu empfehlen ist der „Leitfaden zur Planung und Vorbereitung einer Selbstevaluation“ (S. 7-8)
- ☺ kommentiertes Literaturverzeichnis und -empfehlungen
- ☹ Diese Schrift ist offensichtlich als Handreichung für eine Lehrveranstaltung gedacht, weshalb keine Musterlösungen für die Übungen beiliegen.
- ☹ Königs Leitfaden orientiert sich dezidiert an seinem ursprünglichen Publikum, nämlich Studierende an der Ev. Fachhochschule Nürnberg aus dem Fachbereich Sozialwesen
  - viele Beispiele und Anwendungsmaterialien aus dem Bereich der sozialen Arbeit
  - nur bedingt nutzbar für die Bedürfnisse der theologischen Lehre

