

Informationen zur Selbst↔Evaluation

Nr. 6/7

Herbst 1998

**Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Aufgrund der großen Nachfrage nach den „Informationen zur Selbst↔Evaluation“ planen wir derzeit eine Fortführung über den Abschluß des Weiterbildungs- und Forschungsprojektes Ende 1998 hinaus. Wir werden unsere Abonent(inn)en im Frühjahr 1999 mit einer Kurzausgabe Nr. 8, die wir kostenfrei zusenden, u.a. über den Fortgang informieren. Neu-Abonent(inn)en und Interessierte bitten wir, den Antwortcoupon auf der letzten Seite auszufüllen, damit wir Sie in unseren Verteiler aufnehmen können.

Mit der vorliegenden Doppelausgabe denken wir, Ihnen wieder zu nützlichen Entdeckungen zu verhelfen. Neben praxisnahen Berichten aus der Selbst↔Evaluation, Veranstaltungs- und Literaturhinweisen, veröffentlichen wir diesmal eine 14-seitige Auswahlbibliographie zur Selbst↔Evaluation (S. 14 ff.) und thematisieren erstmalig Standards für Evaluationen (S. 9)

Über Ihre Rückmeldungen in Form von Leser(innen)briefen und -mails freut sich

die Redaktion

P.S. Sollten Sie für die Frühjahr-Ausgabe einen eigenen Beitrag planen, so kontaktieren Sie uns bitte baldmöglichst, spätestens bis zum Redaktionsschluss am 1.1.1999.

INHALT:

PROJEKT SELBST↔EVALUATION IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE	2
AUS DER PRAXIS DER SELBST↔EVALUATION	3
PORTRAITS	8
STANDARDS FÜR EVALUATIONEN	9
LITERATUR	12
VERANSTALTUNGEN	29
ANTWORTCOUPON	35

PROJEKT "SELBST-EVALUATION IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE"

'Forum Selbst-Evaluation'

Erstes selbstorganisiertes Treffen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Grundkurses 'Selbst-Evaluation in der Kinder- und Jugendhilfe' der Universitäten Köln und Tübingen

Am 19. Juni 1998 fand in Frankfurt/M. im Pölligkeit-Institut das erste selbstorganisierte Treffen der TeilnehmerInnen statt, die nach Abschluß des Grundkurses 'Selbst-Evaluation in der Kinder- und Jugendhilfe' im Januar 1998 weiter eigenständig mit Bestandteilen der Selbst-Evaluation bei Verbänden, freien Trägern, Institutionen arbeiten. Von fünfzehn TeilnehmerInnen des Grundkurses fanden sich acht Personen aus dem Bundesgebiet zum Treffen ein, vier weitere bekundeten ihr Interesse an der Arbeit eines selbstorganisierten Zusammenschlusses zum Thema 'Selbst-Evaluation in der Kinder- und Jugendhilfe'. Ein wichtiges verabredetes Ziel der Zusammenkunft lag im kollegialen Austausch bezüglich der Beratung und Vermittlung von Verfahren der Selbst-Evaluation (SE). Außerdem galt vor allem den Datenerhebungsinstrumenten und der Abgrenzung von Zielfindungs- und Selbst-Evaluationsprozessen das Interesse. Anhand einer Vorabbefragung der Teilnehmenden zeigte sich, daß Teile von Selbst-Evaluationsverfahren u.a. in folgenden Arbeitsbereichen auch nach dem Grundkurs eingesetzt werden:

- Zeitbudget-Analysen
- Erhebung von Zielhierarchien und Erfolgskriterien
- Dokumentenanalyse und Reflexion von Arbeitsprinzipien in Teams
- Initiierung und kritische Begleitung von Zielfindungsprozessen bei Beratungssitzungen

Beim Frankfurter Treffen stand am Vormittag für die TeilnehmerInnen aus acht Städten die exemplarische Arbeit mit Schätzskaleten und der Austausch über eigene SE-Projekte sowie die Diskussion von Erhebungsinstrumenten auf dem Programm. Am Nachmittag fand in zwei Gruppen eine kollegiale Beratung zu Problemen der Konzeption von Selbst-evaluationsprojekten und eine Debatte von Erfahrungen bzw. Schwierigkeiten bei der Anleitung und Beratung von SE-Projekten statt. Die TeilnehmerInnen diskutierten abschließend zukünftige Funktionen

des selbstorganisierten Zusammenschlusses ('Forum Selbstevaluation'). Solche Funktionen sind u.a.:

- Informations- und Austauschbörse bezüglich neuer Texte, Entwicklungen, Erfahrungen zur Arbeit mit Selbstevaluationen
- Austausch von ReferentInnen bei Fortbildungen und Fachtagungen 1999 unter den ForumsteilnehmerInnen
- Kritische kollegiale Beratungsgruppe zu Einzel- und Grundsatzthemen der SE
- Diskussionsforum zum praktischen Einsatz und zur Vermittlung von SE-Ansätzen in Beratungsprozessen
- Diskussionsforum über den Einsatz von SE bei Qualitätssteuerung bzw. Qualitätsentwicklung

Eine Öffnung des 'Forum Selbst-Evaluation' für andere Interessierte, die aktiv mit Bestandteilen der SE arbeiten sowie eine Einbeziehung der TeilnehmerInnen des laufenden Qualifizierungskurses 'Selbst-Evaluationen anleiten und begleiten' der Universitäten Köln und Tübingen wird angestrebt. Die nächste Sitzung des 'Forum Selbst-Evaluation' findet **am 4. Dezember 1998 in Frankfurt/M.** statt.

Koordination/ Kontaktadresse:

Josef Koch, Leipziger Str. 102, 60487 Frankfurt/M.
Tel./Fax.: 069/ 70 00 20
(bsj e.V. Marburg - Verein zur Förderung bewegungs- und sportorientierter Jugendsozialarbeit)

IMPRESSUM

Herausgeber: Projekt Selbst-Evaluation in der Kinder- und Jugendhilfe, Tübingen und Köln

Redaktionsanschrift:

Universität zu Köln, Arbeitsstelle für Evaluation,
Angela Faust, Gronewaldstr. 2, D-50931 Köln
Tel: (0221) 470-4726, Fax (0221) 470-5174,
e-mail: arbeit.evaluation@uni-koeln.de;
<http://www.uni-koeln.de/ew-fak/WISO>

Redaktionsschluß für die Ausgabe Nr. 8: 1.1.1999,
Erscheinungstermin: März 1999

AUS DER PRAXIS DER SELBST-EVALUATION

Nachfolgend veröffentlichen wir Berichte zu Selbst-Evaluations-Beratungsprojekten, die Teilnehmerinnen unserer berufsbegleitenden Fortbildung „Selbst-Evaluations-Beratung“ durchführten.

Internationale Jugendarbeit mit engagierten Ehrenamtlichen

Die Internationalen Jugendgemeinschaftsdienste (IJGD e.V.) sind ein Verein, der im Bereich der Kurzzeit- und Langzeitpädagogik Arbeitsfelder hat. Die hier skizzierte Selbstevaluationsberatung fand im Gemeinschaftsdienstbereich statt. Die IJGD organisiert jährlich 120 dreiwöchige, internationale Jugendgemeinschaftsdienste (Workcamps), 20 Ausbildungsseminare für GruppenleiterInnen und 40 Fortbildungsseminare jährlich. Die Ehrenamtlichen haben ein hohes Mitspracherecht und Mitgestaltungsmöglichkeiten innerhalb des Vereins. Sie übernehmen Verantwortung für einzelne Maßnahmen und in der Funktionärsbene (der Verein hat einen ehrenamtlichen Vorstand). Die Ehrenamtlichen kommen überwiegend aus dem studierenden Spektrum. Die Untersuchung fand im Bereich Kurzzeitpädagogik statt.

Die Workcamps werden von jeweils einem ehrenamtlichen Team betreut. Die SeminarleiterInnen leiten die Ausbildungsseminare, an denen die zukünftigen GruppenleiterInnen teilnehmen. Die SeminarleiterInnen sind zusammen mit den hauptamtlichen BildungsreferentInnen für die Ausbildung der GruppenleiterInnen verantwortlich und überprüfen und verändern dementsprechend die Ausbildungsseminarkonzeption.

Die Selbstevaluation wurde als Methode zur Praxisveränderung und der Qualitätssicherung vorgestellt. Es kam eine Projektgruppe zustande, bestehend aus 3 Ehrenamtlichen, die folgende Positionen und Funktionen in ihren Personen verkörpern: SeminarleiterIn, Vorstandsmitglied, Mitglied der IJGD, Mitglied der Arbeitsgruppe Ökologie, Mitglied der Arbeitsgruppe Langzeitausbildung, Mitglied der Arbeitsgruppe Frauen.

Der Beratungsprozess war für mich geprägt durch meine Doppelfunktion, einerseits die Beraterin und andererseits Selbstevaluatorin zu sein.

Ehrenamt und der Wunsch nach Weiterqualifizierung

Eine besondere Stärke dieses Projektes liegt in der Aktivierung von Ehrenamtlichen für die Selbstevaluation. Denn für einen Verein, der auf das Freiwilligen-Engagement angewiesen ist, kann eine durch

Selbstevaluation strukturierte, kontinuierliche Zusammenarbeit, eine für beide Seiten innovative und zufriedenstellende Arbeitsform sein. Eine Motivation für das freiwillige Engagement kann der Wunsch sein, sich weiterzuqualifizieren. Diesem Wunsch wird in diesem Selbstevaluationsprojekt Rechnung getragen. Insgesamt wurden auch über direktes Vermitteln und über zusammengestellte Literatur Grundkenntnisse über die Selbstevaluation weitergetragen. Für IJGD als Träger ist die Durchführung einer Selbstevaluation ein Gewinn. Die Qualitätssicherung im Bereich Aus- und Weiterbildung zu betreiben wird eine strategische Erfolgsgröße in Zeiten der immer knapper werdenden Mittel.

Skizze des Selbstevaluationsprojektes

Der Beratungshintergrund war der Wunsch nach einer qualitativen und quantitativen Verbesserung der GruppenleiterInnensituation.

Definition des Praxiszieles: mehr aktive GruppenleiterInnen in der Saison 97 als in 96 bei einer gleichbleibenden Anzahl von Workcamps

Untersuchungsziel: Mit welchen Interventionen können GruppenleiterInnen zu einer wiederholten Campleitung im nächsten Jahr motiviert werden?

Ein brainstorming der Projektgruppe zur vermuteten Motivation der GruppenleiterInnen, ein Camp zu leiten und eine Ideenwerkstatt zu möglichen Interventionen, um die GruppenleiterInnen zum Wiederholen zu motivieren, erbrachte das nachfolgende Vorgehen. Der Untersuchungszeitraum war von Dezember 1996 bis Mai 1997 terminiert.

Erste Ebene

Es wurde eine schriftliche Befragung der GruppenleiterInnen aus den Jahren 95/96 durchgeführt, die sich im wesentlichen mit den hindernden Faktoren für eine wiederholte Campleitung in 96 beschäftigte.

Ausschnitte aus dem Fragebogen

1. Camp - und Leitungsbedingungen

(Bitte kreuze die zutreffende Antwort an)

Gibt es Camp - und Leitungsbedingungen, die dazu geführt haben, daß Du kein Camp in 96 geleitet hast?

- nein
 ja

⇒ wenn ja, bitte kreuze die zutreffenden Antworten an (Mehrfachnennung möglich)

- zu wenig Gruppenleitertagegeld

- die drei Wochen für ein Workcamp sind zu lang
- der Altersunterschied zwischen den TN und mir ist zu groß
- es waren zuviele Leitungsaufgaben
- Sonstiges

4. Konflikte

(Bitte kreuze die zutreffende Antwort an)

Gab es Konflikte im Campverlauf, die dafür ausschlaggebend waren, daß Du 96 kein Camp geleitet hast?

- nein
- ja

⇒ wenn ja, bitte kreuze die zutreffenden Antworten an (Mehrfachnennung möglich)

- Konflikte mit dem Projekträger
- Konflikte mit TeilnehmerInnen
- Konflikte im Team
- Konflikte in der Gruppe
- Konflikte mit den Büros
- folgende Bedingungen.....

5. Verein

(Bitte kreuze die zutreffende Antwort an)

In welchem Maße stimmst Du mit dem Selbstverständnis der IJGD überein?

- in hohem Maß
- überwiegend
- gering
- überhaupt nicht

8. externe Anforderungen

(Bitte kreuze die zutreffende Antwort an)

Wie wichtig war die Nutzbarkeit als Praktikum für Deine Entscheidung ein Workcamp zu leiten?

- ausschlaggebend
- wichtig
- unwichtig

- immer mehr Studierende müssen neben dem Studium Geld verdienen; die Studienbedingungen verschärfen sich - es bleibt weniger Zeit für ehrenamtliches Engagement

Von den Vermutungen der Projektgruppe bestätigt sich der Punkt Studium und die Notwendigkeit Geld zu verdienen als hemmender Faktor. Die anderen Vermutungen lassen sich durch die Ergebnisse nicht bestätigen.

Folgende Ergebnisse deckten sich nicht mit den Vermutungen der Projektgruppe:

- Konflikte (Frage 4) haben keinen Einfluß auf die Entscheidung ein Camp zu leiten
- Das Selbstverständnis des Vereins paßt zu unserer Zielgruppe (nur 2x geringe Übereinstimmung)
- Das erste Jahr als PraktikantIn zu beginnen, läßt nicht die Schlußfolgerung zu, die Personen übernehmen die Campleitung nur wegen des Praktikums.

Zweite Ebene

Die zweite Ebene der Interventionen war die Durchführung eines Come together Seminars für die GruppenleiterInnen und Ausgebildeten, die noch eine/n Coteamer/in zur Campleitung in 97 suchen.

Die Auswahl für diese Intervention wurzelt in der hohen Feldkompetenz der Projektgruppe. Übereinstimmend wurde das Nichtkennen des Coteamers/der Coteamerin als der stärkste, hemmende Faktor für eine Anmeldung als Gruppenleiterin beurteilt.

Das „Come-together Seminar“ fand mit 14 TeilnehmerInnen statt und wurde damit dem Indikator und der festgelegten Erfolgsspanne gerecht. Die Rückmeldung der TeilnehmerInnen war sehr positiv, es fanden sich neue Teams. Die drei Tage waren mit Vorstellung der noch offenen Camps, dem Austausch der Leitungsvorstellung und dem Kennenlernen der TeilnehmerInnen untereinander gefüllt.

Ergebnisse

Das Praxisziel, mehr GruppenleiterInnen in der Saison 1997 zu haben, wurde erfüllt. Der statistische Vergleich mit den Zahlen von 1996 erbrachte ein positives Ergebnis.

Die Öffentlichkeitsarbeit wird weiterhin einen Schwerpunkt in der Werbung von PraktikantInnen haben, da sich dieses nicht negativ auf die Motivation auswirkt. Die Befragung ergab sowohl ein Interesse an einem Erwachsenencamp, als auch ein Interesse an zweiwöchigen Camps. Beides hängt mit der veränderten Lebenssituation der GruppenleiterInnen

Auswertung

Zuerst vergleichen wir die Ergebnisse mit den vorher aufgestellten Vermutungen. Die Reihenfolge der Vermutungen hat keine Rangfolge.

- es gibt zu wenig Aufwandsentschädigung
- das Praktikum ist überwiegend ein ausschlaggebender Grund ein Camp zu leiten, deshalb bleiben die GruppenleiterInnen dann nur eine Saison dabei

zusammen. Die notwendigen Konzeptionen werden in den entsprechenden IJGD Gremien erarbeitet und als Modellprojekt mit gesonderter Auswertung schon in 97/ 98 umgesetzt werden. Das Interesse an einem Erwachsenenencamp wird auch in den Antworten der Befragung geäußert.

Allerdings ist es fast schon spannender, die „nicht geplanten“ Ergebnisse zu betrachten. Es ist erstaunlich, wie ein vergleichsweise einfach angelegtes Vorgehen durch diesen gesamtten Selbstevaluationsprozeß eine Welle zukünftiger Interventionsideen mit sich bringt. Es sind Vorhaben entstanden, die während dieses SE-Prozesses erst einmal 'auf Halde' gelegt werden mußten (z.B. die Arbeit mit den Ausgebildeten, die anschließend kein Camp geleitet haben? Welches Angebot oder welche Unterstützung fehlt ihnen?).

Auf jeden Fall kann die Selbst-Evaluation ein Instrument der Qualitätssicherung sein. Sie ist bestimmt nicht die einzige mögliche, aber sie paßt zu einer Vereinskultur, die auf Selbstorganisation und Selbstverantwortung setzt.

Ute Siebler
Internationale Jugendgemeinschaftsdienste e.V.
Kaiserstr. 43, 53113 Bonn
Tel. (0228) 2280017, Fax: (0228) 2280024

Entwicklung von standardisierten Dokumentationsformen durch Selbst-Evaluation

Mit dem folgenden Beitrag möchte ich anregen, Selbst-Evaluation zu nutzen, um standardisierte Dokumentationsverfahren in der Kinder- und Jugendhilfe zu entwickeln, deren Bedeutung im Zusammenhang mit Qualitätssicherung und -entwicklung beständig zunimmt. Bei der Dokumentation von Prozessen, Ergebnissen und Wirkungen kommt es wesentlich darauf an, die Spezifika von Konzept und Angebot sozialer Projekte widerzuspiegeln, gleichzeitig jedoch ein gewisses Maß an Standardisierung zu gewährleisten. Genau in diesem Spannungsverhältnis eignet sich Selbst-Evaluation hervorragend.

Am Beispiel der Entwicklung eines Protokollbogens für Beratungsgespräche werde ich beschreiben, wie mit Hilfe von Selbst-Evaluation eine standardisierte und qualitativ hochwertige Protokollpraxis etabliert werden konnte. Darüber hinaus zeige ich auf, welche positive Auswirkungen diese verbesserte Dokumentationsform auf die Qualität der Beratungsarbeit hatte.

Zum Hintergrund

Als Mitarbeiterin leitete ich von Juli bis Dezember 1996 im Förderverein für arbeitslose Jugendliche e.V. (FVAJ) die Durchführung einer Selbst-Evaluation an. Das zentrale Angebot des Vereins war das Kontakt- und Beratungsbüro (KuB), das Beratungen zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche für 15 bis 27jährige durchführte und Arbeitsplätze für junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren vermittelte. Pro Jahr wandten sich ca. 500 bis 600 Jugendliche und junge Erwachsene an das KuB.

Eine weitere Zielstellung des KuB lautete, aus der Analyse der Beratungsarbeit heraus, neu entstehende Bedarfe festzustellen und Angebotslücken zu definieren. Auf Basis dieser Analyse fand die Entwicklung neuer Projekte und deren Umsetzung statt.

Das Projekt wurde bis Ende 1997 als Modellprojekt des BMFSFJ gefördert. Gerade als Modellprojekt spielte die Ergebnis- und Erkenntnissicherung eine zentrale Rolle.

Vor dem Hintergrund des Arbeitsprofils des KuB wird deutlich, daß die Protokolle der Beratungsgespräche ein zentrales Arbeitsinstrument sind. Die Protokolle bilden die Basis für die reibungslose Weiterbetreuung der Jugendlichen und für die Auswertung der Arbeit. Für die Analyse der Problemfelder liefern sie das Datenmaterial.

Durchführung

Die Entscheidung für das Praxisziel, im Rahmen eines Selbst-Evaluationsprojekt die Erstellung eines **einheitlichen** Protokollbogens zu erreichen, war schnell getroffen.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stand die Qualität der Protokolle. Untersucht werden sollten die bisherige Protokollierungspraxis sowie die Entwicklung und Erprobung des neuen Protokollbogens. Mit der ersten Intervention, der Verständigung über die Funktion von Protokollen durch ein Brainstorming, wurden verschiedene Indikatoren für deren Qualität erarbeitet. Diese Qualität war aus verschiedenen Perspektiven zu bewerten: der SchreiberIn, der LeserIn und der Auswertenden:

Für eine ProtokollschreiberIn muß der Protokollbogen

- sicher handhabbar sein, d.h. alle wissen wie der Bogen auszufüllen ist
- der Reflexion des Beratungsgespräches dienen
- das Schreiben der Protokolle muß gut in den Arbeitsalltag integrierbar sein, d.h. der zeitliche Aufwand muß sich in Grenzen halten.

Aus der Sicht der LeserInnen ließen sich folgende Indikatoren bestimmen. Die Protokolle müssen

- (optisch) lesbar sein (Handschrift, Größe, Deutlichkeit der Buchstaben)
- (inhaltlich) übersichtlich sein
- das Anknüpfen an weitere telefonische und persönliche Kontakte ist gewährleistet, d.h. alle wichtigen Informationen über den Jugendlichen und den Beratungsverlauf sind enthalten
- in einem sachlichen Ton verfaßt sein, d.h. persönliche Anmerkungen sind als solche gekennzeichnet

Für die Auswertende müssen

- alle wesentlichen Informationen auf einem Blatt zu erfassen sein,
- Überblick über Bedarf und Problemfelder gewährleistet sein
- Raum für konzeptionelle Anregungen vorhanden sein

An Hand dieser aufgestellten Indikatoren wurden mit Hilfe eines Befragungsbogens die bisherigen Protokolle bewertet. Im ersten Schritt untersuchten die BeraterInnen die eigenen Protokolle, in einem zweiten die der KollegInnen.

Sinn und Zweck war es, einerseits die Schwächen bisheriger Protokolle sichtbar zu machen und andererseits Stärken als Grundlage für die neuen Protokollbögen herauszufiltern.

Mit diesem Datenmaterial wurde ein neuer Protokollbogen entwickelt, der von allen MitarbeiterInnen für 2 Monate getestet wurde. Parallel dazu fanden systematische Reflexionen in den regelmäßigen Teamsitzungen statt.

Diese Testphase schaffte eine Erfahrungsgrundlage, um die neue Form zu bewerten. Die Bewertung erfolgte durch zwei Datenerhebungen:

a) Im ersten Schritt verglichen neu eingestellte MitarbeiterInnen des Vereins die alten und neuen Protokolle. Damit war einerseits eine außenstehende Instanz eingeschaltet und andererseits eignete sich die Datenerhebung zur Einarbeitung der KollegInnen. Sie bekamen erste Einblicke in die Arbeit ihres Partnerprojektes.

b) In einer Teamsitzung wurde mit Hilfe einer Kartenabfrage die neue Praxis aus Sicht der ProtokollschreiberInnen und -leserInnen bewertet. Es bestand

die Chance (vorläufig) letzte Korrekturen vorzunehmen. Alle waren zufrieden mit dem erzielten Produkt, so daß wir uns verbindlich auf die Arbeit mit dem neuen Protokollbogen einigten.

Ergebnisse der Selbst-Evaluation

Schon mit der Entscheidung für das Praxisziel war die Aufmerksamkeit aller BeraterInnen für das Protokollschreiben erhöht und die Routine durchbrochen. Von Beginn an gewannen die Protokolle an Qualität.

Die anfänglichen Befürchtungen, daß Standardisierung auf Kosten der individuellen Beratungsstile ginge und daß den individuellen Situationen der Jugendlichen nicht gerecht werden könne, wurden im Verlaufe der Selbst-Evaluation dadurch aufgelöst, daß alle gleichermaßen an jedem Entwicklungsschritt beteiligt waren. So konnte auch gewährleistet werden, daß der Protokollbogen tatsächlich von allen benutzt wurde. Neben der Erstellung des Protokollbogens ergaben sich im Prozeß weitere Entwicklungen. Protokolle als ein Ergebnis von Beratungsprozessen haben im Gegenzug logischerweise Auswirkungen auf die Qualität von Beratungen selbst.

Im Laufe der Selbst-Evaluation erarbeiteten wir zusätzliche Standards für die Beratung. Die wichtigsten waren:

- statistische Daten werden nur dann erfragt, wenn sie für die Beratung relevant sind
- im Zentrum der Beratung steht der Auftrag der Jugendlichen
- am Ende eines jeden Beratungsgesprächs wird das Feedback der Jugendlichen erfragt

Der Protokollbogen kann außerdem als Gesprächsleitfaden für die Beratungen dienen. Auch bilden die Protokollbögen ein Datenerhebungsinstrument für die Auswertung der Beratungsarbeit. Mit ihnen läßt sich

- die Zusammensetzung der Zielgruppe
- Entwicklungen/Veränderungen der Bedürfnisse der Jugendlichen
- Diskrepanzen zwischen Aufträgen und Angeboten
- (Un-)Zufriedenheit und damit auch der Wert der Beratungen für die Jugendlichen

auswerten.

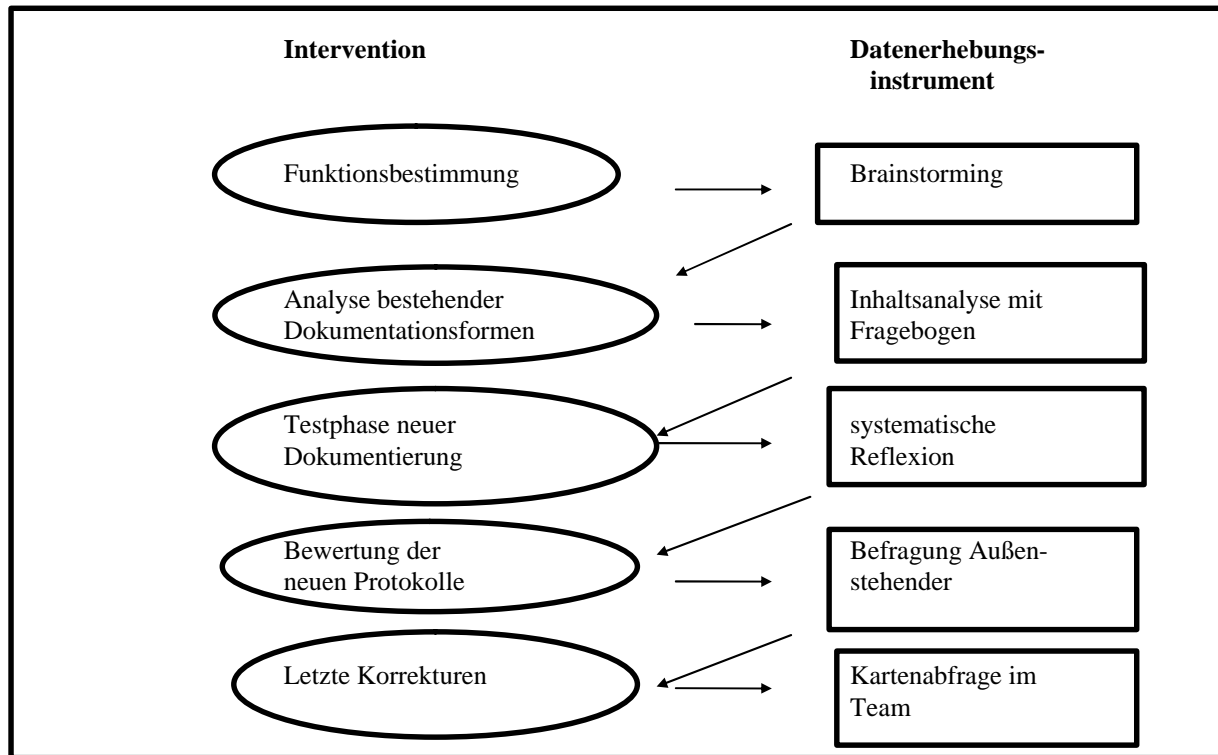
Übertragbarkeit

Das Projekt KuB wurde in der Zwischenzeit um das Angebot der Ausbildungsplatzvermittlung (unter dem neuen Namen „netWORK“) erweitert. Der Protokollbogen wird mit nur geringfügigen Veränderungen auch heute noch benutzt.

Ich vermute, daß ein ähnliches Vorgehen (s. Schaubild) auf alle Beratungsangebote übertragbar ist. Auch kann ich mir gut vorstellen, daß für andere Betreuungs-, Begleitungs- und Qualifizierungsangebote für Kinder und Jugendliche (und Erwachsene) auf vergleichbarem Wege sinnvolle Dokumentationsformen erarbeitet werden können.

Über kritische Anmerkungen und weiteren Erfahrungsaustausch würde ich mich freuen.

Susanne Giel
 Förderverein für arbeitslose Jugendliche e.V.
 Ackerstraße 13, 10115 Berlin
 Tel. (030) 2807773, Fax (030) 4435803
 e-mail: sgiel@startplus.de



**Wünschen ist eine Kunst1
 (oder: eine Geschichte dazu, wie schwer es fällt, sich klare Ziele zu setzen.)**

Die Wunschmaschine stand nämlich so schmutzig und staubig auf dem Tisch, wie sie vorher oben auf dem Speicher gestanden hatte.

„Was soll denn das Licht bedeuten?“ fragte Herr Taschenbier. „Das ist das Zeichen, daß die Maschine startbereit ist“, erklärte das Sams. „Du mußt den Hebel auf EIN stellen und deinen Wunsch dort oben in den Trichter hineinsprechen. Wenn er erfüllt ist, stellst Du den Hebel auf AUS. Das ist alles.“

Herr Taschenbier stellte den Hebel auf EIN und überlegte. Das Lichtchen begann ganz schnell zu blinken.

„Ich wünsch mir ganz viel Geld!“ sagte Herr Taschenbier in den Trichter.

„Wohin?“ flüsterte ihm das Sams zu. „Du mußt sagen, wohin Du es Dir wünschst, sonst landet es irgendwo ...“

„Ach so: Ich wünsche mir ganz viel Geld hier in dieses Zimmer!“

Die Maschine gab einen Summton von sich, und das rote Licht hörte auf zu blinken. Herr Taschenbier schaute sich um. Neben der Maschine auf dem Tisch lag ein Fünfmarkstück, das vorher nicht dagelegen hatte. Auf dem Stuhl entdeckte er einen Zwanzigmarkschein, auf dem Teppich unter dem Tisch noch einmal drei Geldscheine.

„Ist das alles?“ fragte Herr Taschenbier ein wenig enttäuscht. „Das soll ganz viel Geld sein?“ Er hob die drei Scheine vom Boden auf und betrachtete sie. „Dreimal zehn Dollar! Was soll ich denn mit amerikanischem Geld?!“

„Das ist ganz bestimmt nicht alles. Du mußt nur danach suchen“, sagte das Sams. „Hier schau, im

1 Quelle: Paul Maar, Am Samstag kam das Sams zurück, Verlag Friedrich Oetinger, Hamburg 1985, S. 40-42

Schuh: sieben Fünzig-Lire-Münzen! Und da im Buch: ein Hundert-Rubel-Schein! Schau mal in die Lampe: acht Schweizer Franken und ein Zehnmark-schein! Hier in der Vase: vierzehn Dinar! Es ist genau so wie Du es gewünscht hast, es ist ganz viel Geld im Zimmer. Du mußt es nur finden.“

„Ich merke schon, ich habe wieder einmal nicht genau genug gewünscht“, sagte Herr Taschenbier. „Ich werde es gleich noch einmal versuchen: „Ich wünsche, daß hier auf diesem Stuhl ein ganzer Waschkorb voll mit deutschen Geld steht!“ Die Maschine begann wieder zu blinken und zu summen. Gleich darauf stand ein ganzer Waschkorb voller Pfennige auf Herrn Taschenbiers Stuhl.

Herr Taschenbier ärgerte sich. „Wieder falsch!“ sagte er unwillig. „Ich kann doch nicht in ein Geschäft gehen und mit lauter Pfennigen bezahlen. Bevor ich wieder wünsche, muß ich mich erst mal hinsetzen und alles genau durchdenken.

PORTRAITS

Hanne Bestvater (wdöff training und beratung, Bonn)

Jahrgang 1959, 1 Kind, Lehramt Sek I, Aus- und Fortbildung in TZI, Gestalt, Pädagogisches Rollenspiel, NLP Practitioner

Mit Blick auf das Ziel rationale Lösungen zu finden, macht mir Spaß

Bisherige Arbeit:

1982 (ich war 23 Jahre alt) habe ich mit einer Gruppe Gleichgesinnter in das Abenteuer der Selbstständigkeit gestürzt und die Bildungsstätte „Werkstatt für Demokratie und Öffentlichkeit“ gegründet. Besonders gereizt haben mich dabei immer die Aufgaben als Generalistin und z.B. im Qualitätsmanagement. Seit 1988 bin ich Geschäftsführerin.

Bei meinem Start als Trainerin 1987 kamen mir zunächst die Kenntnisse aus der Lehrerinnen-Ausbildung und die praktischen Erfahrungen aus dem Management der Tagungshausküche zu Gute.

Meine Schwerpunkte als Trainerin waren in den letzten Jahren:

- **Leitung thematischer Seminare** wie Moderation, Zeitmanagement, Kommunikation, Präsentation, Train the trainer, Lernen lernen,

- **Leitung mehrteiliger Trainingsreihen** (z.B. Fit für die Spitze) mit kompletten Teams (thematisches Spektrum: Teamtraining, Projektmanagement, Ziel- und Zeitmanagement u.ä.)
- **Durchführung moderierter Beratungssitzungen** bzw. Mitgliederversammlungen für Teams und Verbände

Diese Arbeit führt mich in private und öffentliche Träger wie wdöff training & beratung, Frauenbeauftragte Uni Köln, Ministerien, Behörden, Verbände.

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte:

Seit 1997 fließen alle meine Kenntnisse aus den bisherigen Schwerpunkten zusammen in dem explosionsartig anwachsenden Thema Selbst-Evaluation. Mittlerweile habe ich in den Bereichen Beratungsstellen, Kinder- und Jugendzentren, Sozialpädagogische Familienhilfe und Schulverwaltung Erfahrung mit diesem Thema gemacht. Ganz besonders imponiert mir wie durch das Training der Technik das ganze Denken und Handeln der Teilnehmer/-innen sich zielorientierter ausrichtet.

Anschrift:

Hanne Bestvater, wdöff training & beratung, Estermannstr. 204, D-53117 Bonn, Tel./Fax: 0228/674663, e-mail wdoeff@t-online.de

Kleo Eisenlohr
(Universität Tübingen)

- Diplom-Pädagogin
- Weiterbildungen in Transaktionsanalyse, Systemischer Beratung und NLP
- Zusatzausbildungen als Personal – und Organisationsentwicklerin (WBB)

Langjährige Berufserfahrung in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit: Jugendamt, Familienhilfe, Jugend- und Gemeinwesenarbeit, Beraterin in einem Projekt der Jugendhilfe (Erziehungsstellen). Es folgten einige Jahre in einer Beratungsstelle für ältere Menschen und deren Angehörige, begleitet wurde diese Tätigkeit durch Fortbildungsangebote in der Altenhilfe (Supervision im Pflegeheim, Ausbildung von Zivis und PflegerInnen etc.).

Seit der Ausbildung zur Personal – und Organisationsentwicklerin (1994) freiberufliche Tätigkeit als Trainerin und Beraterin in der Industrie. Arbeitsschwerpunkte dort:

- Führungskräfte trainings
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Qualitätsentwicklung
- Coaching
- Begleitung von Veränderungsprozessen

Seit 1995 zusätzlich Mitarbeiterin von Frau Professor Maja Heiner an der Universität Tübingen. Frau Eisenlohr arbeitet seit 1996 für das Praxisforschungsprojekt des Landeswohlfahrtsverbands Stuttgart mit dem Thema: „Qualitätsentwicklung durch Selbstevaluation“. An den ausgewählten Projektstandorten berät und begleitet sie die Selbstevaluation der ASD-MitarbeiterInnen mit dem Ziel, die Qualitätsentwicklung im Sozialen Dienst voranzutreiben. Entsprechend verfügt sie über vielfältige Erfahrungen mit der Selbstevaluation von Teams und Gruppen und leitet Seminare und Tagungen zur Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung.

Ihre Schwerpunkte in diesem Feld der sozialen Dienstleistung sind:

- Evaluationsberatung
- Betreuung und Beratung von Selbstevaluationsvorhaben
- Qualitätsentwicklung
- Konzeptentwicklung
- Fortbildungsangebote

Anschrift:

Kleo Eisenlohr, Wilhelmstr. 37, D-72138 Kirchentellinsfurt, Tel: (07121) 600131, Fax (07121) 908360, e-mail: kleo.eisenlohr@uni-tuebingen.de

STANDARDS FÜR EVALUATIONEN

Der nachfolgend abgedruckte Kurzvortrag von Wolfgang Beywl (Arbeitsstelle für Evaluation, Universität zu Köln) wurde anlässlich der 9. Sitzung der „Arbeitsgruppe Wirksamkeitsanalysen sozialer Angebote und Dienste“ beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge am 2. Juli 1998 gehalten.

Standards für Evaluationen sozialer Angebote und Dienste

Der Titel dieses Beitrages erscheint zunächst als eine Art Widerspruch in sich: Es sollen Standards, d.h. Normierungsvorschriften für Evaluation erstellt werden, also für *Bewertungen* sozialer Dienste, die aus verschiedensten Perspektiven, unterschiedlichen Interessen-Hintergründen und schließlich zugrunde liegenden Werten erfolgen. Standards der Evaluation - scheint dies nicht ein ähnlich ungereimtes Vorhaben, wie ein „Pflichtenheft für die romantische Liebe“ erstellen zu wollen.

Definitionen

Unter *Standards* verstehe ich einzuhaltende, nicht zu unterschreitende Mindestanforderungen an Leistungen - hier: sozialer Einrichtungen, Organisationen, Projekte oder von Teams. Ein im Rahmen der Qualitätssicherungsdiskussion typisch formulierter Mindeststandard könnte lauten:

„Zur Beschwerde eines Jugendamtmitarbeiters ist mit Postausgang spätestens am 2. auf die Beschwerde folgenden Arbeitstag durch den Heimleiter schriftlich Stellung genommen.“

Unter *Evaluation* verstehe ich die systematische Untersuchung des Wertes von Gegenständen aller Art. In dieser allgemeinen Form ist sie auch als „Transdisziplin“ gekennzeichnet worden, die wie z.B. die Logik, die in sehr vielen verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen und für verschiedenste Anwendungsfelder gültige Verfahrensweisen und Methoden zur Verfügung stellt. Evaluieren werden können grundsätzlich Personen (z.B. Mitarbeiterbe-

urteilung), Organisationen (z.B. Anerkennungs- und Akkreditierungsverfahren) und schließlich Programme, Konzepte, Materialien. Meine folgenden Ausführungen möchte ich auf den letztgenannten Gegenstandsbereich einschränken, außerdem konzentriert auf pädagogische und soziale Handlungsfelder.

Was hier unter „Programme“ gefaßt wird, kann ganz unterschiedliche Ausprägungen haben: Es kann sich um die Gestaltung von Politikfeldern handeln (in diesem Fall spricht man auch von Policy-Evaluation), um sehr große Programme (auf nationaler Ebene z.B. der Kinder- und Jugendplan des Bundes, der sich wiederum in weit mehr als ein Dutzend Unterprogramme zerlegen läßt), Landesprogramme, bis hin zu Konzepten von sozialen Dienstleistungseinrichtungen, Curricula von Bildungsmaßnahmen u.v.m.. Unter dem Sammelbegriff „Programme“ werden hier so unterschiedliche mögliche Evaluationsgegenstände wie Projekte, Maßnahmen, Veranstaltungen, Materialien und Medien, geplante Interventionen, Handlungspläne usw. gefaßt. In der sozialen Arbeit kommen diese auf der Ebene von Sozial-, Jugend- und Familienpolitik aber auch auf kleinster Organisationsebene vor, strukturieren hier auch das Handeln zwischen Fachkräften und Klienten: Beispiele sind Hilfepläne oder Erziehungspläne, Interventionskonzepte im Rahmen der Familienhilfe.

Zwecksetzung von Standards

Die Frage stellt sich, wie können für die Bewertung all dieser Gegenstände einheitliche Standards geschaffen werden? Sie müßten gelten für solch unterschiedliche Arbeitsfelder wie Berufswahlunterricht, suchtpreventive Ausstellungen, Landesprogramme zur Förderung von Arbeitslosenzentren, Fortbildungskonzeptionen in der Gesundheitsförderung (z.B. Ausbildung von Yoga-Lehrerinnen), die Tätigkeit von Frühförderstellen, Fachhochschulstudiengängen für Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen, erzieherisches Handeln im Heim, sozialpädagogische Familienhilfe, offene Jugendarbeit, betriebliche Weiterbildung, Elternarbeit in der Kindertagesstätte, Gemeinwesenarbeit ...

In diesen Feldern können Evaluationen sowohl *intern* angelegt werden, d.h. durch speziell dafür freigestellte Fachkräfte innerhalb einer Organisation wahrgenommen werden. Oder die handelnden Fachkräfte in der sozialen Arbeit evaluieren ihre eigenen Interventionen, ihre eigenen Handlungskonzepte - dann spricht man von *Selbstevaluation*. Schließlich auch gibt es - insbesondere für größere Programme - *externe* Evaluationen, oft auch Mischformen zwischen den genannten Zugängen, insbesondere die externe *Evaluationsberatung* für SelbstevaluatorInnen oder interne Evaluationsspezialisten.

Standards für die Evaluation sollen für all diese Anwendungsfelder und Zugänge einen orientierenden, die Evaluationsfachlichkeit stützenden Charakter haben.

Standards der Evaluation müssen also einerseits eine nicht zu unterschreitende Basislinie evaluatorischer Professionalität klar benennen und andererseits EvaluatorInnen in allen möglichen fachlichen, regionalen, kulturellen, organisatorischen, politischen und ökonomischen Kontexten handlungsfähig machen, in denen die jeweiligen Gegenstände der Evaluation angesiedelt sind.

Standards für die Evaluation von Programmen

Wie die US-amerikanischen „Standards für die Evaluation von Programmen“ dieser Doppelanforderung entsprechen, möchte ich kurz vorstellen. Diese Standards stammen aus einem Land mit einer mehr als 80jährigen Evaluationstradition, die seit Mitte der 70er Jahre einen beachtlichen fachlichen Entwicklungsschub aufweist. Gleichzeitig sind die Rahmenbedingungen sozialer Dienste in den USA einerseits, in Deutschland andererseits sehr unterschiedlich, so daß vor einer Übernahme der Standards genau überprüft werden muß, was in unserer stärker institutionalisierten und verrechtlichten Struktur sozialer Dienste sinnvoll ist. Insbesondere ist zu überprüfen, wie solche Evaluationsstandards in die durch die Sozialgesetzgebung vorgesehenen Verfahrensweisen, Beteiligungsformen und Organisationsstrukturen eingepaßt werden können. Wenn also die „Standards für Programmevaluationen“ des „Joint Committee für Education and Evaluation“ vorgestellt werden, so geschieht dies zunächst losgelöst von ihrem sozio-kulturellen Kontext, der stichwortartig umrissen sei.

- Die „Standards für Programmevaluationen“ sind über 20 Jahre lang entwickelt worden und haben viele Revisionen erfahren.
- In den USA gibt es ein eingeführtes Ausbildungssystem für Evaluatoren und Evaluatorinnen - darunter befinden sich einige Vollausbildungen und Dutzende von Wahlpflichtangeboten in den Studiengängen z.B. für Erziehungswissenschaftler oder Sozialarbeiterinnen.
- Es gibt allein 10 wichtige Zeitschriften, die das Thema „Evaluation“ im Titel tragen, von der Hochschulevaluation bis hin zur Evaluation im Gesundheitssektor.
- Es besteht ein Berufsverband mit etwa 2.500 Mitgliedern, von denen vielleicht 50% aus dem Bereich sozialer Dienste kommen und überwiegend eine Ausbildung als Sozialarbeiter haben - im Unterschied dazu ist in der Bundesrepublik Deutschland eine „Gesellschaft für Evaluation“

erst im September 1997 gegründet worden, mit bislang geringer Repräsentanz von Fachkräften der sozialen Arbeit.

Insgesamt kann also in den USA von einer gereiften *Evaluationskultur* gesprochen werden - externe und interne Evaluationen sind ein selbstverständlicher Bestandteil sozialer Dienstleistungserstellung, was sich in den vielen „Evaluation Units“ bei öffentlichen Körperschaften oder auch Non-Profit-Organisationen ausdrückt.

Die Reife der Evaluationsprofession spiegelt sich auch deutlich in dem vom „Joint Committee“ 1994 in zweiter Auflage herausgegebenen Buch „Die Standards für die Evaluation von Programmen“.

Einige zentrale Gesichtspunkte der „Standards“ seien hier aufgeführt:

Im Buch wird unter einem Standard ein Prinzip verstanden „..... auf das sich Fachkräfte geeinigt haben, und der, wenn er erreicht wird, die Qualität und Fairneß in dieser Fachpraxis - z.B. Evaluation - erhöhen wird.“ (S. 2)

Die Standards konzentrieren sich auf vier zentrale Qualitätsmerkmale von Evaluationen: Nützlichkeit, Anwendbarkeit, Korrektheit und Genauigkeit. Die Reihenfolge ist Ausdruck der Tatsache, daß Evaluationen vorrangig für vorgesehene Nutzer und Nutzerinnen relevante, nutzbare Informationen zur Verfügung stellen sollen, die mittels systematischer Informationsgewinnungsmethoden, bei Beachtung jeglicher Standards und unter Einpassung in Leistungserbringungsprozesse bereitgestellt werden.

Erzieherische oder sozialpädagogische Konzepte, Strukturen, Prozesse und Ergebnisse werden in diesem für die Evaluationsprofession leitenden Werk als soziale Dienstleistungen gefaßt. Die Anordnung der vier Standardgruppen geschieht danach, welche Eigenschaften von Evaluation für die vorgesehenen Nutzer vorrangig einzuhalten sind, so daß deren Informationsinteressen optimal, bei hoher Glaubwürdigkeit effizient bereitgestellt werden. Die Genauigkeitsstandards, die zu einem großen Teil aus der empirischen Sozialforschung stammen, stellen den methodischen und handwerklichen Professionskern der Evaluation dar - über deren Einhaltung müssen sich insbesondere EvaluatorInnen untereinander versichern. Evaluationsnutzer hingegen inte-

ressiert insbesondere die Nützlichkeit der Informationen, die Durchführbarkeit der Evaluationsgewinnung und die Beachtung von Datenschutzbestimmungen bis hin zu der von Menschenrechten und grundlegenden Vorstellungen über die Interaktion von Untersuchern und Untersuchten. Der Anspruch der Standards spiegelt sich insbesondere auch im letzten der 30 Einzelstandards, der mit der „Metaevaluation“ Fragen der Evaluation von Evaluation behandelt.

Herausgestellt sei, daß die Standards in eine ausgesprochen pädagogische Wirklichkeitskonstruktion eingebettet sind - die soziale Dienstleistungserbringung wird als originär pädagogischer Prozeß, als Akt der Bildung und Erziehung dargestellt. Zwar sind auch andere Perspektiven relevant - so z.B. die des Betriebswirtes oder des Controllers auf die Kostenwirksamkeit von Programmen oder die des Qualitätsingenieurs auf die Stabilität von Leistungserbringungsprozessen - , doch wird der Wert der Programme und auch der zentrale Beitrag von Evaluation zur Bewertung und Verbesserung solcher Programme darin gesehen, daß strukturiertes Lernen, sei es auf Seiten der Fachkräfte, der Geldgeber, der Klienten oder auch der allgemeinen Öffentlichkeit stattfindet.

Ausblick

Zusammenfassend seien die „Standards für die Evaluation von Programmen“ als Orientierungsschrift empfohlen, die einen reichen Erfahrungsschatz in der Steuerung, Wertung und Verbesserung sozialer Dienstleistungen bergen, die es sich lohnt, in fachlichen Diskussionen zu klären und weiterzuentwickeln. Ich wünsche der Arbeitsgruppe beim Deutschen Verein, daß sie sich durch die Standards fachlich anregen läßt, daß sie Sicherheit in der Formulierung ihrer Aussagen gewinnt und daß sie eine Übertragung und Anpassung auf die deutsche Situation der öffentlichen und privaten Leistungserbringung in Feldern von sozialen Diensten, Bildung und Erziehung leistet.

Wolfgang Beywl

Nachtrag der Redaktion

Die deutschsprachige Veröffentlichung der Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“ ist z.Zt. in Vorbereitung (s. Rubrik Literatur)

LITERATUR

Buchbesprechung

INPUT - Institut für Innovation in Praxis und Theorie e.V. (Hrsg.): Selbstevaluation in der Kinder- und Jugendarbeit, München 1998

Auch in München wird die öffentliche Förderung der Kinder- und Jugendarbeit umstrukturiert - Stichworte 'Neue Steuerung', Leistungsvereinbarungen (Freizeitstättenverträge), Sachberichtslinien. Das FachForumFreizeitstätten (FFF), dem 14 Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit in freier Trägerschaft angeschlossen sind, entschloß sich daher Anfang 1996, den Ansatz der Selbstevaluation - abgestimmt zwischen 9 der Mitgliedseinrichtungen - zu erproben und kritisch auf dessen Anwendbarkeit zu überprüfen. Die vorgelegte Dokumentation berichtet über das Vorgehen, erste Ergebnisse und Schlußfolgerungen, leistet eine kurze Einordnung in die Qualitätsdebatte und bewertet die durchgeführten Projekte unter Angabe der jeweils entstandenen internen und externen Kosten (Gesamt ca. 80.000 DM).

Für die insgesamt 9 Projektbeispiele werden Ziele und Vorgehen in der Selbstevaluation beschrieben, einige Ergebnisse genannt und Perspektiven aufgezeigt. Für Fachkräfte aus der Kinder- und Jugendarbeit sind besonders die Datenerhebungsinstrumente (Zeiterfassungsbögen, Beobachtungs- und Zählbögen, Schätzskalen, Fragebögen und Interviewleitfäden) anregend sein.

Es wird nicht nur über Erfolge und neue Erkenntnisse berichtet, sondern auch über mangelnde Abstimmung, Fehlplanungen (zu umfangreiche oder nicht auswertbare Datenerhebungsinstrumente) und Unabgeschlossenes. Wichtige Schlußfolgerungen lauten: Selbstevaluation muß freiwillig sein, Selbstevaluation muß gut geplant werden, Selbstevaluation erfordert zeitliche und gewissen finanzielle Ressourcen (u.a. für externe Begleitung, Einführungs- und Fortbildungsveranstaltungen.)

Der Werkstattbericht dürfte besonderes für diejenigen interessant sein, die selbst in der Kinder- und Jugendarbeit oder in anderen Einrichtungen mit offenen Angeboten tätig sind.

Bezug:

Der Bericht ist für 15,- DM inkl. Porto erhältlich bei INPUT e.V., Seitzstrasse 17, 80538 München

Wolfgang Beywl

Reprint

Beywl, Wolfgang: Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie. Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation

(Frankfurt/M.; Bern, New York, Paris, 1988, XVIII, 368 S.), Köln, 1998 - Reprint der 1. Auflage mit einem Vorwort zur Aktualität des Buches

Herkömmliche Evaluationen stoßen nicht zuletzt wegen veränderter ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen auf Anwendungsprobleme. Lösungen sind gefragt, die gesellschaftliche Relevanz, praktische Nützlichkeit und kritische Funktion sozialwissenschaftlicher Evaluation sichern.

Ansatzpunkte bietet die entfaltete US-amerikanische Evaluation, die historisch und systematisch analysiert wird. Ein neues, die Praxisverbesserung in den Vordergrund stellendes Verständnis von Evaluation wird als Ergänzung zur Forschung herausgearbeitet. Dieses wird konkretisiert im Modell der „responsiven Evaluation“, das die Programme und Maßnahmen mittels naturalistischer Untersuchungs- und demokratischer Aushandlungsverfahren praxisnah beschreibt und bewertet.

Hinweise auf den Methodeneinsatz, die Organisation von Beteiligung und auf Gütekriterien, dein schrittweise erläutertes Ablaufschema sowie ein Anwendungsfall präzisieren das Modell, so daß es als eine Anleitung für praktische Evaluationsvorhaben genutzt werden kann.

Aus dem Inhalt: U.a.: Evaluation in den USA - Modelltypen der Evaluation - Ein neues Paradigma der Evaluation? - Standards - Regeln für die qualitative Methodik - Ablauf einer responsiven Evaluation (Gegenstandsbestimmung, Informationsbeschaffung, Ergebniseinspeisung)

Bezug:

Der Reprint kann zum Selbstkostenpreis von DM 35,- DM zuzügl. Porto und Verpackung bei der Arbeitsstelle für Evaluation, Universität Köln, Frau Helga Ott, Gronewaldstr. 2, 50931 Köln, Tel. 0221/470-4743 oder Fax 0221/470-5174 bestellt werden. Da das Reprint als Uni-Arbeitspapier erscheint, kann MWSt. nicht ausgewiesen werden.

Veröffentlichung in Vorbereitung

Joint Committee on Standards for Edu-

**ational Evaluation (Hrsg.):
Handbuch der Evaluationsstandards**

Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“ übersetzt von Wolfgang Beywl (Universität Köln) und Thomas Widmer (Universitäten Zürich und Bern)
Ca. 260 Seiten, geb. ca. 68,- DM, Leske und Budrich, ISBN 3-8100-1977-1

Woran sind gute Evaluationen zu erkennen? Wie läßt sich praxistaugliche Evaluation auf hohem Niveau realisieren? Das Buch führt die in den USA anerkanntesten Evaluationsstandards in den deutschsprachigen Kontext ein.

Die amerikanischen „Program Evaluation Standards“ haben sich zu einem Referenzwerk der Evaluationspraxis entwickelt. Der Hauptteil enthält die 30 Standards, geordnet nach den zentralen Bewertungsdimensionen Nützlichkeit, Korrektheit, Anwendbarkeit sowie Genauigkeit. Jeder Standard wird detailliert beschrieben und erklärt. Außerdem illustrieren je ein oder zwei Praxisbeispiele aus Schule, Hochschule, betrieblicher Weiterbildung und Sozialer Arbeit ihre Anwendung. Zusätzlich zur Übersetzung des Originaltextes zeigt das Buch die Einsatzfelder der Standards im deutschsprachigen sowie im aktuellen amerikanischen Kontext und stellt den Bezug zum evaluationstheoretischen Diskurs her. Die Standards dienen der Qualitätssicherung, der Aus- und Weiterbildung von Evaluationsfachkräften und als Referenzkriterien bei Planung und Durchführung von Evaluationen. Vorrangige Adressaten sind Anbieter und Auftraggeber von Evaluationen. Aber auch eine weitere Öffentlichkeit hat ein Interesse an nützlichen, fairen, kostengünstigen und methodisch korrekten Evaluationen von Programmen, Projekten und Maßnahmen.

Aus dem Inhalt:

Janes Sanders: Aspekte der Verbreitung und Anwendung der Program Evaluation Standards; Wolfgang Beywl/Thomas Widmer: Zur Anwendung der amerikanischen Standards in der deutschsprachigen Evaluation; Deutsche Fassung der Standards: Nützlichkeitsstandards-Anwendbarkeitsstandards-Korrektheitsstandards-Genauigkeitsstandards: Definitionen, Richtlinien und Fallbeispiele, Glossar.

Hinweis

**Faust, Angela; Potter, Philip, Beywl,
Wolfgang: Evaluation der Wanderausstellung "SehnSucht", Köln 1998**

Die Evaluation der auf Suchtpävention abzielenden Wanderausstellung "SehnSucht" der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA) wurde vom September bis Dezember 1997 durchgeführt.

Schwerpunkt der Untersuchung bildete der Ausstellungsort Chemnitz.

Leitfragen für die Evaluation waren:

- Welche kurzfristigen Auswirkungen des Ausstellungsbesuchs lassen sich bei den verschiedenen Besucherkategorien feststellen?
- Welche der im Ausstellungskonzept intendierten Botschaften werden in der Presseberichterstattung aufgegriffen; welche Bewertungen finden sich in den Presseartikeln?
- Welche kooperationsfördernden Auswirkungen der Ausstellung lassen sich bei den örtlichen Kooperationspartnern identifizieren?

Zur Beantwortung dieser Leitfragen wurde ein multi-methodischer Zugang genutzt, der fremd-evaluative (Befragung von Besuchern, Fachbetreuer/innen und lokalen Beteiligten der Suchtprävention, Auswertung von Presseberichten und weiteren Dokumenten) wie selbst-evaluative Elemente durch die Fachbetreuer/innen miteinbezog.

Methodisches Vorgehen und zentrale Ergebnisse der Evaluation sind in einem nun veröffentlichten Abschlußbericht dokumentiert, der kostenfrei erhältlich ist.

Bezug:

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Referat 2.25, Frau Kayser, Ostheimerstr. 220, 51109 Köln, Fax (0221) 8992-300

Internet

f o r u m - e v a l u a t i o n @ ...

Sie möchten am elektronischen Diskussionsforum zum Themenfeld Evaluation teilnehmen? - So geht's ...

Interessierte, die sich an den Diskussionen beteiligen möchten, können sich durch den Versand der folgenden Nachricht in die Liste einschreiben (Ersetzen Sie USERNAME@HOSTNAME durch Ihre persönliche e-mail-Adresse):

To: Majordomo@rrz.Uni-Koeln.DE Textfeld: subscribe forum-evaluation USERNAME@ HOST-NAME

Bei Nachfragen wenden Sie sich gerne an die Arbeitsstelle für Evaluation: arbeit.evaluation@uni-koeln.de

(SELBST-) EVALUATION IN DER SOZIALEN ARBEIT - EINE KOMMENTIERTE AUSWAHLBIBLIOGRAPHIE -

von Bettina Henze & Wolfgang Beywl

0 Einleitung	15
1 Einführungen	16
2 Theorie	17
3 Handbücher	23
4 Praxisbeispiele / Instrumente	23

0 Einleitung

Die vorliegende Auswahlbibliographie will Fachkräften der Sozialen Arbeit sowie Studierenden einschlägiger Studiengänge eine Übersicht über die Literatur zum Thema Selbstevaluation geben. Aus den vorliegenden deutschsprachigen Titeln wurde eine Positivauswahl² gemäß folgender Frage vorgenommen: Welche Beiträge können (in Ausbildung befindlichen) Fachkräften der Sozialen Arbeit, die Selbstevaluation künftig durchführen wollen, Hilfestellung bei der Erschließung der zugrunde liegenden Theorie leisten sowie Anregungen für die Praxis geben?

Mit den ausgewählten Titeln wird das Spektrum von den theoretischen Grundlagen bis hin zu Fallbeispielen aus der Praxis abgedeckt. Die Bibliographie ist wie folgt aufgebaut: Zuerst (Kap. 1) werden einige sehr kurze einführende Texte vorgestellt, die sich für eine allererste Orientierung eignen. Es folgen (Kap. 2) einige Texte, darunter auch solche in Buchform, die über die theoretischen Grundlagen der Selbstevaluation informieren. In der Kategorie 'Handbücher' (Kap. 3) läßt sich bislang lediglich eine Broschüre auflisten. Es folgen Instrumente der Selbstevaluation und Fallbeispiele (Kap.4). Innerhalb der Kapitel sind die Titel chronologisch geordnet. Dieser Ordnung liegt die Annahme zugrunde, daß sich Konzept und Vorgehen von Selbst- (Evaluation) in der Sozialen Arbeit seit Erscheinen des ersten hier besprochenen Artikels (1988) in starker Entwicklung befinden. Dies kann in den besprochenen Beiträgen nachvollzogen werden.

Beiträge mit Praxisbeispielen und Instrumenten sind gegenüber Beiträgen zur Theorie noch unterrepräsentiert. Die voraussichtlich 1999 über den Lambertus Verlag zugängliche Datenbank von Hiltrud von Spiegel wird dabei helfen, diese Lücke zu schließen. In jedem Fall sind wir dankbar für Hinweise von Praktikern auf geeignete veröffentlichte Instrumente und Praxisbeispiele.

Unter den insgesamt 18 Titeln befinden sich Zeitschriftenartikel, Beiträge aus Sammelbänden, drei Monographien, eine Dissertationen und eine Diplomarbeit. Zehn der Beiträge stammen aus den vier Sammelbänden die von Maja Heiner (u.a.) herausgegeben wurden. Im ersten Sammelband „Selbstevaluation in der sozialen Arbeit“ (1988) stellen Praktiker und Praktikerinnen ihre ersten Erfahrungen mit Selbstevaluation vor. Aus dem zweiten Sammelband „Selbstevaluation als Qualifizierung in der Sozialen Arbeit - Fallstudien aus der Praxis“, 1994, werden mehrere Beiträge besprochen. Die hier dargestellten, in der Praxis erprobten Instrumente und Hilfen, können als brauchbare Beispiele und Hilfen für die Praxis fungieren. Der dritte Sammelband „Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit“, 1995, Herausgegeben von Heiner, Meinhold, von Spiegel und Staub-Bernasconi, beschäftigt sich allgemein mit dem methodischen Handeln, wobei Selbstevaluation hier als ein wesentliches Element eingeordnet ist. Im aktuellsten Sammelband von 1996 „Qualitätsentwicklung durch Evaluation“ wird Selbstevaluation verstärkt im Rahmen der aktuellen Qualitätsdebatte diskutiert. Die Darstellung von internationalen Ansät-

² Zwei Texte werden trotz geringer Aktualität deshalb hier besprochen, da sie unentbehrlich sind, um die Entwicklung der Selbstevaluation in Deutschland nachvollziehen zu können (Heiner 1988; von Spiegel 1991)

zen und Erfahrungen erweitert ebenso den Blick für Möglichkeiten, wie die in den Fallbeispielen dargestellten Verknüpfungsmöglichkeiten von verschiedenen Methoden zur Qualitätsentwicklung.

Insgesamt wurden vorrangig Titel herangezogen, die sich explizit und teilweise auch exklusiv auf Felder der Sozialen Arbeit beziehen. Ansätze zur Selbstevaluation in unterschiedlichen Arbeitsbereichen (z.B. Betriebliche Sozialarbeit, außerschulische Kinder- und Jugendarbeit oder allgemeine Beratungsarbeit) werden in verschiedenen Beispielen konkretisiert. Einige der Beiträge (z.B. C. Meier) sind auch in angrenzenden Arbeitsfeldern nutzbar (z.B. Schule und Weiterbildung oder Gesundheitswesen / Psychotherapie).

In den Besprechungen der verschiedenen Beiträge wird die Leserin³ mit den Kernaussagen vertraut gemacht. Darüber hinaus werden positive Elemente, Besonderheiten und manchmal auch Schwächen der Texte herausgestellt. Jede Kurzbesprechung endet mit einem wertenden Fazit. Einen schnellen Überblick erhält die Leserin in der abschließenden Tabelle. Hier werden die Beiträge hinsichtlich ihrer inhaltlichen Schwerpunkte geordnet und die Art der Darstellung bewertet.

1 Einführungen

In knapper Form geben die drei folgenden Texte der Leserin eine Einführung in die Thematik. Ausgehend von der Klärung des Begriffes Evaluation nehmen sie eine Einordnung der Selbstevaluation vor und geben eine erste Orientierung darüber, was Selbstevaluation ist und mit welchem Nutzen sie eingesetzt werden kann.

1.1 Bernhard Hauptert: Evaluation in der Sozialarbeit. Konzepte und Begriffe - ein Überblick. In: Sozialarbeit 7/8 1989, S.3-8.

Eine allererste Einführung in die Begrifflichkeiten der Evaluation bietet dieser Aufsatz. Zunächst nimmt Hauptert der Leserin die Berührungsangst vor dem komplizierten Begriff, indem er Evaluation als bekannten Vorgang des Alltags beschreibt.

In den anschließenden Abschnitten begegnen der Leserin viele Termini, die in der Evaluationsthematik von Bedeutung sind. *Fremdevaluation* wird der *Selbstevaluation* gegenübergestellt, *Abschluß-*, *Zwischen-* und *begleitende Evaluation* werden voneinander abgegrenzt und die beiden Hauptansätze, die *produktorientierte Evaluation* und die *prozeßorientierten Evaluation* werden auf ihre Brauchbarkeit innerhalb der Sozialen Arbeit diskutiert. Hauptert resümiert, M. Heiner folgend, daß der „Begriff der produktorientierten Effektivität von sozialer Arbeit um neue prozessorientierte Sichtweisen [ergänzt werden muß](...)“ (S.6)

- Insgesamt vermittelt der Beitrag der Leserin erste Ideen über Modelle, Methoden und Möglichkeiten der Evaluation in der Sozialen Arbeit.

1.2 Maja Heiner: Evaluation und berufliche Handlungskompetenz. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 5/1992, S. 123-126

In diesem kurzen Beitrag gibt Maja Heiner eine Beschreibung und erste Einordnung der *Evaluation*. Dabei macht sie zunächst an einer prägnanten Definition deutlich, was Evaluation ist, um anschließend die Begriffe *Selbst-* und *Fremdevaluation* zu unterscheiden. Schon hier macht sie ihre Position deutlich: Externe Evaluation hat ihre Grenzen, denn „(...) keine eingeflogene Wissenschaftlerin (weiß) jemals auch nur halb so viel über die täglichen Abläufe wie PraktikerInnen vor Ort.“(S.123). Dennoch solle es neben den „Forscherinnen in eigener Sache“ (S.123) - zumindest phasenweise - eine *Evaluationsberatung* geben, die einen „Fremden Blick“ - und somit „Distanzierung von gewohnten Reaktionsweisen“ (S.123) ermöglicht.

Im zweiten Abschnitt wird erörtert, was Evaluationsberatung und Selbstevaluation von *Supervision*, *Praxisberatung* und *Organisationsentwicklung* unterscheidet, bzw. wo es Berührungen und Überschneidungen gibt. Diese Ein- und Abgrenzung der Begriffe enthält prägnante Sätze wie z.B.: „Die Selbstevaluation ist sozusagen die kognitive Schwester der Supervision, die Intellektuelle in der Familie der sozialarbeiterischen Methoden (...)“ (S.123).

Es wird unterschieden zwischen *produktorientierter Wirkungsforschung*, *prozeßorientierter, kriterienbezogener Evaluation* sowie der *Outputorientierten* und *Inputorientierten Evaluation*. Folgende *Dimensionen der Evaluation* werden durch eine Graphik veranschaulicht:

3 Von Lesern und Leserinnen ist in diesem Text immer in der weiblichen Form die Rede; bei allen anderen Akteuren haben wir das Genusdilemma in der deutschen Sprache andersherum gemanagt - wir sind zuversichtlich, daß sich bei dieser Lösung jeweils auch Angehörige des anderen Geschlechtes angesprochen fühlen [B.H. / W.B.]

- Fragestellungen der Untersuchung (z.B. Wünschbarkeit / Angemessenheit der Zielsetzung, Wirklichkeit / Umfang der Zielannäherung, Verträglichkeit / Paßform und Nebeneffekte, Wirtschaftlichkeit / Aufwand und Ertrag,
- Gegenstand der Untersuchung (Art und Umfang der Leistungen / Fachliche Qualität der Leistungen auf der Input-Seite und Veränderungen Klient - Umfeld / Veränderungen Sozialarbeit - Umfeld auf der Output-Seite und
- Informationsquellen (z.B. Adressaten/Nutzer, Soziales Umfeld der Adressaten, Leistungserbringer, Öffentlichkeit → multiperspektivische Ausrichtung bei Sammlung und Auswertung der Informationen).

Diese drei Dimensionen werden an vier Praxisbeispielen verdeutlicht.

Abschließend benennt Frau Heiner noch einmal das Ziel von Evaluation, nämlich die „(...) kritische Überprüfung der (eigenen) Leistungen, zur Reflexion beruflicher Wertvorstellungen und Handlungen und damit zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit (.)“. (S.126) Dabei sei eine *Kombination von Fremd- und Selbstevaluation* oder von Selbstevaluation und Evaluationsberatung von größtem Nutzen (bei gleichzeitig hohen Kosten). Institutionen, die an Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung der Arbeit interessiert sind, sollen die entsprechenden Voraussetzungen und Motivationen schaffen, damit Selbstevaluation zum Einsatz kommen kann.

- *Gute Kurzeinführung ins Thema, erläutert verständlich und einprägsam die wichtigsten Begriffe.* -

1.3 Christiane Liebald: Evaluation als Chance - Eine Methode für fachlich bestimmte Qualitätsentwicklung in der sozialen Arbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege. Heft 1+2 /1996, S. 19-20.

Zunächst wird der Leserin der politische Rahmen der Evaluationsdiskussion aufgezeigt. Sie erhält Informationen über Geschichte und Stand der Evaluationsforschung sowie Definitionen und Klärungen der wichtigsten Begriffe. Begriffspaare wie *Fremd- und Selbstevaluation* oder *summative* und *formative Evaluation* bilden weitere wichtige Orientierungspunkte. Anschließend wird erörtert, was Evaluation in der Sozialen Arbeit bedeutet und wo sie im Feld anderer Konzepte (z.B. der Supervision) einzuordnen ist. Dabei stellt Liebald das Konzept der Selbstevaluation als besonders geeignet dar und beschreibt Ziele und Möglichkeiten seines Einsatzes. Schließlich plädiert sie für den Einsatz von Selbstevaluation und von Fremdevaluation, um so einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung innerhalb der Sozialen Arbeit zu leisten.

- *Dieser dicht geschriebene Text bietet einen Kurzeinstieg in die Thematik. Wie eine Landkarte ermöglicht er es, sich allererste Orientierung zu verschaffen.* -

2 Theorie

Die folgenden Beiträge leisten die theoretische Fundierung des Konzeptes der Selbstevaluation. Sie stammen überwiegend von Maja Heiner und Hiltrud von Spiegel, die maßgeblich an der Entwicklung der Selbstevaluation im deutschsprachigen Raum beteiligt sind. Im ersten Beitrag (2.1) werden die Ursprungsidee und die ersten Entwicklungen der Selbstevaluation dargestellt. Im zweiten Aufsatz (2.2) werden die Grundzüge des Ansatzes von Frau Spiegel deutlich, welche im vierten Aufsatz (2.4) noch einmal ausführlicher dargestellt werden: Überschneidungen und Abgrenzung der Selbstevaluation zu bereits bekannten Konzepten wie Supervision, Organisationsberatung und Evaluation und die verschiedenen Funktionen (Kontrolle, Aufklärung, Qualifizierung und Innovation) dieser Konzepte. Die Dissertation von Hiltrud von Spiegel (2.3) bindet die Selbstevaluation zusätzlich in das Gesamtgeflecht der Sozialen Arbeit ein und geht somit umfassender auf das methodische Handeln und Entwicklungslinien innerhalb der Sozialen Arbeit ein. Die Diplomarbeit von Ulrich Nolte (2.6) ist eine Zusammenschau der wichtigsten Literatur zum Thema, wobei auch hier die Ansätze von Maja Heiner und Hiltrud von Spiegel den Kern bilden. Der zweite Teil der Diplomarbeit stellt dann die Überleitung zur Praxisorientierung dar. Hier werden selbst entwickelte Instrumente für die Beratungsarbeit vorgestellt.

2.1 Maja Heiner: Von der forschungsorientierten zur praxisorientierten Selbstevaluation. Entwurf eines Konzeptes. In: Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation in der sozialen Arbeit. Freiburg i. Br. 1988 S. 7-40.

Ogleich Maja Heiner ihr Konzept in den Jahren nach Erscheinen dieses Artikels stark weiterentwickelt hat, bildet dieser Artikel einen der Fundamentbausteine in Sachen Selbstevaluation.

Die Annäherung an das von ihr entworfene Konzept der praxisorientierten Selbstevaluation geschieht „(...) aus der Kritik der bisherigen Evaluationskonzepte.“(S.37). Ausgangspunkt sind Modelle der Selbstevaluation aus den angelsächsischen Ländern, die sich stark an der empirischen Sozialforschung orientieren. Da „(...) eine allzu strikte Orientierung an den Standards quantitativer empirischer Sozialforschung einer Optimierung der Interventionsprozesse in der Praxis hinderlich“ (S.11) sei, entwirft Heiner ein Konzept, welches den Besonderheiten Sozialer Arbeit gerechter werden soll. Denn bei der Sozialen Arbeit handele es sich um ein Arbeitsfeld, bei dem es die Fach-

kräfte mit komplexen, schlecht strukturierten Problemlagen zu tun haben. Hieraus ergeben sich Konsequenzen für die Selbstevaluation:

- Eine produktorientierte Untersuchung mit reinem Blick auf Interventionsergebnisse reicht nicht aus, sondern auch der Prozeß muß dokumentiert und reflektiert werden.
- Die Problemanalyse und die Untersuchung der Denkmuster sind zentral im Untersuchungsprozeß.
- Informationsbeschaffung und -reflexion wird insofern zu einem wesentlichen Bestandteil der Arbeit, als sie der Fachkraft ermöglicht, den eigenen Planungs- und Interaktionsprozeß zu überprüfen und zu korrigieren.

„Bei einer solchen Selbstevaluation schaut der Problemlöser sich selbst über die Schulter und beobachtet, wie er den Problemlösungsprozeß gestaltet.“ (S.16) Dieses Über-die-Schulter-Schauen wird dann zum systematischen Auswertungsprozeß im Sinne praxisorientierter Selbstevaluation, wenn dabei überprüfbare Verfahren, z.B. aus dem Repertoire der empirischen Sozialforschung genutzt werden. So können Informationen gesichert werden, und mit Hilfe standardisierter Erhebungsinstrumente kann die Komplexität schrittweise reduziert werden.

Nach einigen Erläuterungen zur empirischen Sozialforschung kommt M. Heiner zu dem Schluß: „Für die Weiterentwicklung des Berufes [des Sozialarbeiters; B.H.; W.B.] wäre zu wünschen, daß die methodischen Parallelen zwischen den Verfahren der empirischen Sozialforschung und den notwendigen alltäglichen Prüfprozessen bewußt genutzt werden, um die eigenen Erfahrungen systematisch und gezielt zum Erwerb von praxisbezogener Erkenntnis zu nutzen.“ (S.25) Propagiert wird eine begründungszentrierte Selbstevaluation, die

- auch die Zielsetzungen der Interventionen hinterfragt;
- die Optimierung laufender Interventionsprozesse zum Ziel hat;
- die Deutungen und Bewertungen der Beteiligten und somit ebenfalls Hinweise auf mögliche Ursachen der Entwicklung mit einbezieht.

Eine Wende von stark forschungsorientierten Evaluationen hin zur praxisorientierten, begründungszentrierten Selbstevaluation bedeutet nicht, auf Operationalisierung der Untersuchungsfragestellungen und die Auswahl von Indikatoren zu verzichten, aber das empirische Vorgehen muß dem Charakter Sozialer Arbeit angepaßt werden.

„Die Problemanalyse und die Begründung der erhofften Wirksamkeit der Interventionen sind für eine reflexive Selbstevaluation entscheidender als die Auswahl möglichst präziser einzelner Indikatoren.“ (S.37)

- *Wichtig zum Verständnis der Ursprünge und Entwicklungslinien von Selbstevaluation und zur Abgrenzung gegenüber vorwiegend experimenteller Evaluationsforschung. Neuere Beiträge von Frau Heiner bieten jedoch für die Fachkräfte Sozialer Arbeit ein Mehr an aktueller Praxisnähe -*

2.2 Hiltrud von Spiegel: Aus Erfahrung lernen - Qualifizierung durch Selbstevaluation. Münster 1993, 255 S.

Dieses 255 Seiten umfassende Werk wurde als Dissertation an der Technischen Universität Berlin vorgelegt. C.W. Müller bezeichnet die Arbeit im Vorwort als „(...) eine umfassende und systematisch geordnete Zusammenschau von Funktionen, Instrumenten und Reichweiten selbstevaluativen beruflichen Handelns“.(S.7) Die Arbeit ist dem Wesen einer Dissertation entsprechend eine theoretische, wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstevaluation und weniger ein Handbuch für Praktiker. Das Konzept der Selbstevaluation soll folgendermaßen fundiert werden: „Ich überprüfte die wichtigsten Methoden, Arbeitsformen und Modalitäten der etablierten Qualifizierungstraditionen auf Wissensbestände, Erfahrungen, Methoden und Verfahren und übernahm, bzw. modifizierte diejenigen, die für das Vorhaben der Selbstevaluation nützlich sein können.“ (S.9) „Man kann die Selbstevaluation nämlich aus Erfahrung *aller* bis dato in der Sozialen Arbeit eingesetzten Qualifizierungsmethoden begründen.“ (S.219)

Im ersten Kapitel werden *Zuordnungen und Abgrenzungen*“ für die gegebenen Qualifizierungstraditionen vorgenommen. Im zweiten Kapitel („*Entwicklungslinien*“) wird unter besonderem Augenmerk auf die USA ein Ausflug in die Geschichte der Qualifizierungstraditionen wie allgemein der Sozialarbeit unternommen.

Wie in ihren früheren Beiträgen verankert sie Selbstevaluation als Bestandteil methodischen Arbeitens. (Kapitel 3 „*Methodisches Arbeiten in der Praxis*“) Dabei stellt sie Forschungsergebnisse den Selbstaussagen von Fachkräften gegenüber. Auch im sechsten Kapitel („*Methodisches Arbeiten als Ausgangspunkt für Selbstevaluation*“) greift sie die zentralen Tätigkeiten des methodischen Arbeitens erneut auf, da diese die Basis für Selbstevaluation darstellen. Dabei propagiert sie das *Methodische Arbeiten als Collage* und vertritt einen *eklektischen Ansatz* (vgl. auch v. Spiegel 1995).

Selbstevaluation geht aus der amerikanischen Evaluationsforschung hervor „(...) und da sie in vieler Hinsicht mit dem Vorgehen der Evaluation vergleichbar ist (...)“ (S. 9) werden im vierten Kapitel „*Designfragen und Modalitäten der Evaluation*“ ausführlich erörtert. Die Darstellung des idealtypischen Ablaufes einer Evaluation verdeutlicht den Prozeßcharakter jeder Evaluation. Im fünften Kapitel „*Zur Begründung und Definition der Selbstevalua-*

tion“ betrachtet sie zunächst die Erfahrungen, die mit den Qualifizierungstraditionen gemacht wurden und zeigt auf, welche „Optionen“ diese erfüllen. „In jeder Qualifizierungstradition mischen sich Anteile von Qualifizierung, Aufklärung, Innovation und Kontrolle“ (S. 219) die mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung bearbeitet werden. Selbstevaluation - so von Spiegel- kann zu jeder dieser Optionen einen besonderen Beitrag leisten. Selbstevaluation als „(...) die geeignete Zugangsform zur beruflichen Arbeit von Fachkräften vor Ort“. (S. 220)

Im siebten Kapitel („Evaluations-Perspektiven“) werden für die zuvor herausgearbeiteten Optionen von Selbstevaluation ausgewählte Untersuchungspläne vorgestellt. „Jede Option und jede Fragestellung fordert andere Evaluationsfragen, Erfolgskriterien und Untersuchungspläne.“ (S.177) Im achten Kapitel („Förderliche Bedingungen für die Selbstevaluation“) schließlich diskutiert v. Spiegel Faktoren, die Fachkräfte motivieren könnten, Selbstevaluation am eigenen Arbeitsplatz einzusetzen.

Im abschließenden Ausblick schließt sie ihre Ausführungen mit acht konkreten Forderungen an die Einführung von Selbstevaluation und verweist auf das Arbeitsfeld der Jugendhilfeplanung, in dem sie“(…) das Praxisfeld der 90er Jahre für Selbstevaluation [sieht].“

- *Insgesamt für Studium und Ausbildung ein geeignetes Buch, das Selbstevaluation in das Gesamtgeflecht Soziale Arbeit einbindet und wesentliche Aspekte wie z.B. die Geschichte der Qualifizierungstraditionen und Basisregeln methodischen Handelns aufgreift. Für die bereits qualifizierte Fachkraft sind die kürzeren Beiträge von Frau von Spiegel der praktikablere Weg in das Feld der Selbstevaluation.* -

2.3 Hiltrud von Spiegel: Selbstevaluation als Mittel beruflicher Qualifizierung. In: Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation als Qualifizierung in der sozialen Arbeit: Fallstudien aus der Praxis. Freiburg i.Br. 1994, S. 11-55

In diesem einführenden Aufsatz zum Sammelband wird schnell offensichtlich, daß die Verfasserin mit dem Praxisalltag der Fachkräfte im Sozialen Bereich gut vertraut ist. Viele praxis- und alltagsnahe Beispiele sind für jede Fachkraft in der Sozialen Arbeit unmittelbar nachvollziehbar. Sie reiht Selbstevaluation in das Arsenal *methodischen Arbeitens* in der Sozialen Arbeit ein. Dabei läßt sie den sozialpolitischen Rahmen der Diskussion nicht außer acht, sieht jedoch den wichtigsten Aspekt in der „Selbstvergewisserung der Fachkräfte.“ (S.13)

Im zweiten Abschnitt beleuchtet die Verfasserin bekannte Methoden der fachlichen Qualifizierung (*Supervision, Organisationsberatung, Evaluation*). Aus den vier Perspektiven *Kontrolle, Aufklärung, Qualifizierung und Innovation* legt sie dar, welche dieser Funktionen die einzelnen Qualifizierungstraditionen schwerpunktmäßig erfüllen. Alle vier Funktionen seien eng miteinander verwoben und für eine gute Praxis notwendig. Die wesentliche Schwierigkeit bei den „Qualifizierungstraditionen“ sei, daß die Aktivitäten von Außenstehenden durchgeführt werden, was oft zu Widerständen und Mißtrauen der Fachkräfte führe. „An diesem Punkt setzt dann die Selbstevaluation an: Als systematische Nach-Denk- und Bewertungs- Hilfe soll sie dazu dienen, Handlungen zu kontrollieren und die Kompetenz der Fachkräfte zu verbessern.“ (S.18)

Die Selbstevaluation wird im dritten Teil definiert, beschrieben und in ihren Möglichkeiten dargestellt. Dabei soll Selbstevaluation nicht als „Supermethode“(S.18) erscheinen, die bisherige Traditionen überflüssig macht, sondern eher verstanden werden als ein bisher fehlender Puzzlestein, der das Bild vervollständigt. Selbstevaluation zielt auf Unterstützung der Fachkräfte und damit auch Stärkung ihrer Eigenverantwortlichkeit. Mit Hilfe der Verschriftlichung und der systematischen kriteriengeleiteten Auswertung erhalten die Fachkräfte die Möglichkeit, sich von alltäglichen Handlungen und der eigenen Person zu distanzieren und ihre ‘objektivierten’ Erfahrungen produktiv einzusetzen.

Im vierten Teil des Beitrages diskutiert von Spiegel, ob Selbstevaluation als Forschungsmethode oder Element methodischen Arbeitens einzuordnen ist. Fazit ist, daß es als *Element methodischen Handelns* verstanden wird, dessen vorrangiges Interesse in konkreten Erträgen für die Alltagsarbeit liegt und weniger bei „wissenschaftlicher Sauberkeit“ [eine aus unserer Sicht ohne Not gegebene Blöße; B.H. / W.B.]. Ebenso wie bei anderen Methoden in der Sozialen Arbeit kann man auch bei Selbstevaluation nicht von einem geschlossenen Konzept sprechen. Zwar gibt es „zentrale Tätigkeiten“, es bedarf jedoch der Arbeit der Fachkräfte, die „methodischen Vorschläge nach Brauchbarkeit zu überprüfen und für ihre konkrete Arbeitssituation und Fragestellung zu modifizieren.“ (S.25) „Für die Durchführung einer Selbstevaluation gilt wie für das gesamte methodische Arbeiten, daß die Vorgehensweisen nicht vorab ‘theoretisch’ geplant werden können. Sie ergeben sich erst in einem intensiven Klärungsprozeß und in Auseinandersetzung mit den institutionellen Bedingungen sowie den zeitlichen, methodischen und situativen Möglichkeiten der Fachkräfte“(S.27)

Im fünften Teil greift von Spiegel die *vier Funktionen* des ersten Teils wieder auf und zeigt, welche Potentiale Selbstevaluation bereit hält, um hinsichtlich dieser Funktionen wirksam zu werden. Zu jeder der Funktionen werden Evaluationsfragestellungen formuliert, mögliche Methoden und Erfolgskriterien vorgestellt und teilweise an Beispielen verdeutlicht.

- *Die Selbstevaluation als (Selbst-) Kontrolle* „umfaßt Bemühungen, die auf eine Bilanzierung der eigenen Arbeit hinauslaufen und stellt als zentrale Evaluationsfrage: Was ist herausgekommen?“ (S.27)
- *Die Selbstevaluation als Aufklärung* will „das Wissen über das, was sich täglich in der praktischen Arbeit abspielt erweitern und stellt daher die Evaluationsfrage: Was ist passiert? (S.35)
- *Die Selbstevaluation als Qualifizierung* stellt als Evaluationsfrage: Wie kann die Qualität der praktischen Arbeit im Zusammenspiel mit den institutionellen Rahmenbedingungen verbessert werden? Sie focussiert so die Bedingungen und Ressourcen der Organisation, in der die Fachkräfte arbeiten.“ (S.42)
- *Die Selbstevaluation als Innovation* ist dort notwendig, wo eine Organisation oder ein Arbeitsplatz in den Strukturen überaltert ist und mit untauglichen Konzeptionen arbeitet. (S.48).

Ihr Schlußwort ist nüchtern realistisch. Obgleich sie Selbstevaluation als eine Methode mit großem Potential und Chancen für eine fachlich bestimmte Qualifizierung und Stärkung / Unterstützung der Fachkräfte ansieht, prognostiziert sie, daß es eher nicht die Fachkräfte selbst sein werden, die für diese Methode kämpfen, sondern eher finanzpolitische Gründe den Ausschlag geben werden.

- *Insgesamt eine erhellende, gut strukturierte und verständliche Auseinandersetzung mit dem Thema. Die eher theoretische Ausrichtung ergibt sich durch die Position als einführendem Beitrag zu einer Reihe von Fallstudien. Die Annäherung an Selbstevaluation über bereits bekannte Methoden erleichtern ein erstes Verständnis von Selbstevaluation. Die Darstellung der vier Funktionen von Selbstevaluation verdeutlicht der Leserin, welche Potentiale und Möglichkeiten Selbstevaluation bereit hält.* -

2.4 Maja Heiner: Evaluation zwischen Qualifizierung, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung - Möglichkeiten der Gestaltung von Evaluationssettings. In: Maja Heiner (Hrsg.): Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Freiburg i. Br. 1996, S. 20-47.

Die Leserin erfährt, in welchem sozial- und fachpolitischen Kontext (Selbst-) Evaluation innerhalb der aktuellen Diskussion um Qualität in der Humandienstleistungen steht. Hier besteht Qualitätsmanagement aus *Qualitätsentwicklung* und *Qualitätssicherung*. „(es) ergibt sich eine Reihe von Berührungspunkten zu den verschiedenen Konzepten der Fremd- und Selbstevaluation.“ (S. 20) Dabei liegt der Schwerpunkt der Evaluationsforschung zunächst auf dem Aspekt der Qualitätsentwicklung aber „im Rahmen der Qualitätsdebatte macht man sich zunehmend auch Gedanken darüber, inwieweit sie noch mehr und unmittelbar zur Qualitätssicherung beitragen kann und soll, indem (Selbst-)Evaluation, Organisationsentwicklung und Sozialmanagement stärker verknüpft werden.“ (S.21)

Zunächst wird der Rahmen der Qualitätsdebatte in der Sozialen Arbeit abgesteckt, der durch Begriffe wie „Neue Steuerung“ „Output-Orientierung“ „Produktbeschreibungen“ oder DIN-Norm ISO 9000 geprägt ist. Heiners kritische Auseinandersetzung folgt auf eine knappe Darstellung der beiden aktuellen Qualitätsmanagement-Verfahren *DIN Norm ISO 9000* und *Produktbeschreibungen der KGST*. Sie fordert in Ergänzung ein ganzheitliches Qualitätsmanagement, welches neben der ergebnisbezogenen Seite auch die prozeßbezogene Seite im Blick hat. Die produktbezogenen Qualitätsdimensionen (Ergebnisqualität, Prozeßqualität, Strukturqualität) müssen um die produktionsbezogenen Qualitätsdimensionen (Konzeptqualität, Mitarbeiterinnenqualität, Organisations- und Ausstattungsqualität, Ressourcenqualität) ergänzt werden. Denn „bei Humandienstleistungen ist die Analyse der Qualität der Produktion und nicht nur des Produktes notwendig, um vollständig zu erfassen, ob und wann eine bestimmte Qualität der Dienstleistung gegeben ist.“ (S.27) Daneben enthält der Qualitätsbegriff in diesem Arbeitsbereich auch eine ethische und normative Dimension. Will Evaluation all diesen unterschiedlichen Dimensionen von Qualität Rechnung tragen, so ergeben sich Fragen über „(...) ihre verbindliche Etablierung, ihre institutionelle Einbindung und ihre organisatorische Ausgestaltung.“ (S. 33).

Die folgenden Überlegungen zur Ausdifferenzierung der Evaluationsansätze in bestimmten *settings* beginnen mit grundlegenden Unterscheidungen zwischen summativ / formativ, extern / intern, und Fremdevaluation / Selbstevaluation und zeigen dann verschiedenste Ausdifferenzierungen dieser Grundformen. Am Beispiel der internen Evaluation werden mögliche *settings* (=Personenkonstellationen, die für eine bestimmte Zeit auf bestimmte Art und Weise zur Bewältigung einer Aufgabe zusammenarbeiten) und ihre Gestaltung dargestellt. Vier exemplarischen *settings* (*zentrale Programmevaluation* / *Teamselbstevaluation* / *kollegiale Evaluation* / *individuelle Selbstevaluation*) werden hinsichtlich ihrer zentralen Dimensionen (Personenkonstellation / Reichweite der Evaluation / Regeln und Verfahren der Evaluation) unterschieden. Welche Möglichkeiten sich insgesamt für interne Evaluationssettings ergeben, ist in einer Tabelle dargestellt (von gering vorstrukturierter individueller Selbstevaluation über Teamselbstevaluation mit mittlerer Vorstrukturierung bis zu stark vorstrukturierter zentraler Programmevaluation). Der jeweilige Strukturierungsgrad ist dabei abhängig davon, ob bzw. inwieweit die ziele, Fragestellungen, Kriterien und Instrumente der (Selbst-)evaluation durch die Leitung vorgegeben werden.

Anschließend wird im Detail erörtert „welche Gestaltungsmöglichkeiten welche Vor- und Nachteile mit sich bringen, wie diese im Rahmen des Qualitätsmanagement ausgeglichen werden können und wie verschiedene settings

kombiniert und in verschiedenen Stadien der Entwicklung des Qualitätsmanagement eingesetzt werden können.“ (S.37) Die Wahl des settings hängt sowohl von der Organisationskultur als auch von den Ressourcen und dem Entwicklungsstand einer Institution ab. Der Entwicklungsstand des Qualitätsmanagements einer Organisation wird in fünf Stufen der Entwicklung eingeteilt, wobei davon ausgegangen wird, daß „ die meisten Organisationen im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen (.)die zweite Stufe der Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems (...) noch nicht überschritten haben [dürften].“ (S.40)

Ingesamt seien kreative Kombinationen verschiedener Verfahren gefragt, in der Verbindung von Evaluation, Supervision und Fortbildung genauso wie in der Verschränkung von institutioneller Steuerung und Organisationsentwicklung, Evaluationsberatung und Evaluationsforschung. „Jenseits der klassischen Unterteilung in summative und formative, externe und interne Evaluation oder in Selbst- und Fremdevaluation ist heute eine ganze Reihe von Organisationsmodellen denkbar, in denen Forschung und Beratung, Begutachtung und Beobachtung, Prozeßbegleitung und Anleitung zur (Selbst-)Evaluation, Evaluationsforschung und Evaluationsberatung organisationsintern und -extern kombiniert und eingesetzt werden. (...) Der kreativen Kombination von unterschiedlichen verfahren und Personenkonstellationen in diversen, mehr oder minder verbindlich vorgeschriebenen, vorstrukturierten und zentral beeinflussten Evaluationssettings sind dabei keine Grenzen gesetzt. Es darf experimentiert werden.“ (S.45/46)

- *Der Beitrag offeriert Wahlmöglichkeiten und sensibilisiert dafür, welches Vorgehen für welche Organisation, für welche Arbeitssituation und für welche Fragestellung geeignet ist. Dabei verbindet er Konzepte der (Selbst-) Evaluation mit der aktuellen Qualitätsdebatte.-*

2.5 Ulrich Nolte: Selbstevaluation - Eine brauchbare Möglichkeit für eine qualifizierte Sozialarbeit? Diplomarbeit vorgelegt an der Katholischen Fachhochschule NW-Abteilung Münster am 12.01.1996

Diese recht fein untergliederte, knapp 100-seitige Diplomarbeit beinhaltet eine umfassende Auseinandersetzung mit der vorhandenen Literatur zur Selbstevaluation. Insbesondere die Theorien / Konzepte von Hiltrud von Spiegel und Maja Heiner fließen umfangreich in die Arbeit ein. Die Arbeit besteht aus 6 großen Teilen:

- 1) Methoden der Sozialarbeit
- 2) Sozialarbeit zwischen Erfolg und Qualität
- 3) Evaluation
- 4) Prozeßorientierte Selbstevaluation für die Sozialarbeit
- 5) Selbstevaluation in der systemisch beratenden Praxis einer psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke und -gefährdete
- 6) Resümee

Die Hinführung der Leserin in das Thema Selbstevaluation geschieht „von der Pike auf“. Nach Klärung der Grundbegriffe *Konzepte, Methoden und Verfahren* werden im folgenden Abschnitt das *Prozeßmodell des Handelns, die psychosozialen Hypothesenbildung* und die *Intervention* erläutert. Sodann werden *Erfolg und Qualität* als Eckpfeiler der Diskussion um Selbstevaluation auf ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit beleuchtet. „Ziel der Qualität ist es, eine Übereinstimmung zwischen Erwartungen an eine Dienststelle und der tatsächlich erbrachten Dienstleistung zu schaffen und damit den Besucher, Kunden und Klienten zufrieden zu stellen. Die Dienstleistung an sich ist dabei in einen Prozeß der Qualitätsverbesserung eingeschlossen, d.h. daß Qualitätsziele- und merkmale immer wieder überdacht, dem Individuellen angepaßt und evtl. verbessert werden müssen.“(S. 22)

Im dritten Abschnitt „Evaluation“ wird gestützt auf Literatur eine umfassende Begriffsklärung vorgenommen. Professionalisierungsbemühungen, Legitimationsdruck, knapper werdende finanzielle Mittel sowie die Öffnung des sozialen Marktes für private Anbieter werden als „Auslöser“ für Evaluation in der Sozialen Arbeit genannt. Verschiedene Evaluationsverfahren, mögliche Evaluationsdesigns wie z.B. *Experimentelle oder Deskriptive* und *Hochstandardisierte oder Nichtstandardisierte Designs* und Evaluationsmethoden wie z.B. *produktorientierte oder prozessorientierte* und *Selbst- oder Fremdevaluation* sowie deren Anwendungsmöglichkeit für die Sozialarbeit werden beschrieben.

Erst auf Seite 48 wird der Begriff der Selbstevaluation aufgegriffen. In Anlehnung an HEINER und VON SPIEGEL werden die Vorteile von praxisorientierter Selbstevaluation gegenüber der Fremdevaluation hervorgehoben. „Aus der Vielzahl [der verschiedenen Modelle und Design] möchte ich die prozeßorientierte Selbstevaluation herausnehmen und ihre Notwendigkeit und ihren Nutzen für die Sozialarbeit genauer klären.“ (S.53). In den Abschnitten mit den Überschriften „Selbstevaluation - eine Sichtweise“ / „Selbstevaluation - eine Methode“ und „Selbstevaluation und ihre Möglichkeiten“ erhält die Leserin eine Zusammenschau der Literatur zu diesem Thema.

Im abschließenden fünften Kapitel stellt Nolte selbst entwickelte Instrumente für die Selbstevaluation in einer Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke und -gefährdete dar. Dabei bezieht er sich auf den fachlichen Hintergrund des systemischen Ansatzes (von dem er Grundkenntnisse und Fachvokabular bei der Leserin als

bekannt voraussetzt) Ein *Aktenvermerksbogen*, eine *ergänzende Checkliste zum Aktenvermerk*, eine *Checkliste für eine selbstevaluative systemische Bilanzierung von Beratung durch zirkuläres Fragen* sowie das *Team(-fall-)gespräch als Beobachtung, Anregung und/oder Bewertung der Selbstevaluation* werden als Instrumente in Abbildungen und Erklärungen dargestellt.

Im Resümee wird die Titelfrage eindeutig mit „Ja“ beantwortet. Selbstevaluation vermag zu bilanzieren, zu bewerten, zu vertiefen, aufzuklären, zu qualifizieren, zu legitimieren und kann Innovation innerhalb der eigenen Arbeitsweise als auch Zufriedenheit beim Kunden erreichen und damit die Qualität steigern.

- *Für die Leserin mit gründlichem Einarbeitungsinteresse ist diese wissenschaftliche Auseinandersetzung als gute Zusammenschau der Literatur zum Thema zu empfehlen. Besonders hervorzuheben ist der Praxisteil des letzten Abschnittes mit Anschauungsmaterial zu „Instrumente der Selbstevaluation“. Dabei ist gut nachvollziehbar daß zwar viel Engagement und auch Ideenreichtum notwendig ist, um die Möglichkeiten der Selbstevaluation für das eigene Arbeitsfeld nutzbar zu machen, daß es jedoch letztlich eine sehr lohnende Anstrengung ist.*

2.6 Hiltrud von Spiegel: Perspektiven der Selbstevaluation. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): QS Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder und Jugendhilfe, Heft 11 Evaluation der sozialpädagogischen Praxis, Bonn 1997, S. 32-49

Dieser in der Broschürenreihe QS erschienene Aufsatz entstand als Beitrag zur Tagung „Evaluation der sozialpädagogischen Praxis“ (Universität Osnabrück, 13.2.97).

Der einführende Abschnitt beschreibt kurz das „Was, Wie, Wer“ der Selbstevaluation. Dabei charakterisiert von Spiegel Selbstevaluation als „(...) rationalere und fundiertere Grundlage für die Planung und/oder Optimierung der beruflichen Arbeit (...) für Fachkräfte, die „-an der Basis-“ (...) zu tun haben und auch für Führungskräfte, die ihre eigene Organisations- und Führungsarbeit unter die Lupe nehmen wollen (...)“ (S.32)

Im Kontext der Debatte um die Reformen innerhalb der öffentlichen Verwaltung habe „der Begriff einen relativen Bekanntheitsgrad gewonnen, und mir scheint es werden sehr hohe Erwartungen an die Evaluation generell und auch an die Selbstevaluation geknüpft.“ (S.32)

Die Position von Evaluation in diesem Kontext wird als zentral beschrieben: „Evaluationen sollen die Grundlage für die Beurteilung der Leistungen der sozialen Dienste bieten, sie sind daher konstitutive Elemente aller derzeit propagierten Reformmodelle“ (S.34).

Selbstevaluation kommt im Gegensatz zur Evaluation „von unten“ und wurde zunächst für die Qualifizierung der beruflichen Praxis einzelner Führungskräfte und Teams entwickelt und von diesen - wenn auch noch vereinzelt - aufgegriffen und praktiziert. „Dennoch hat die Rede von der Selbstevaluation Konjunktur(...) Diese Beobachtung verweist auf hohe Erwartungen an die Selbstevaluation, die in Beziehung zu ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit gebracht werden müssen.“

Zu diesem Zweck unternimmt von Spiegel den *Versuch eines Profils der Selbstevaluation*

Das Spezifische der SE (in Abgrenzung zur externen Evaluationsforschung, in der die Entwicklungslinien von SE liegen) wird insbesondere festgemacht an der unmittelbaren Praxistauglichkeit, die nicht zuletzt dadurch bedingt ist, daß die Fachkräfte selber zentral in die Steuerung des Untersuchungsprozesses einbezogen sind.

Obleich wissenschaftliche Gütekriterien nicht im Vordergrund stehen muß Selbstevaluation sich an folgende spezifische Kriterien halten: *Plausibilität, Nachvollziehbarkeit, Relevanz, Effizienz und Flexibilität*. Um eine Erhöhung der Gültigkeit der Ergebnisse zu erreichen, schlägt sie *Kommunikative Validierung, Triangulation und Kombination bzw. Komplementation durch externe Evaluation* vor.

Die Stärken der Selbstevaluation sieht sie in neun unterschiedlichen Aspekten:

Das Spektrum reicht von besserer Datenqualität, über Training der Fachkräfte in forschender und experimenteller Haltung und Förderung der Selbstreflexion der Fachkräfte bis dahin, daß durch Selbstevaluation der genaue Blickwinkel auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Klienten gerichtet wird.

„Die Selbstevaluation ist jedoch kein Wundermittel, und sie kann die eingeführten Verfahren zur Qualifizierung der sozialen Arbeit und besonders auch die wissenschaftliche Evaluationsforschung nicht ersetzen.“ Um dies zu verdeutlichen, nennt sie sechs Punkte als *Grenzen der Selbstevaluation*.

Selbstevaluation ist auf die jeweiligen Gegebenheiten in ganz speziellen Arbeitsbereichen oder auf einen einzelnen Arbeitsplatz zugeschnitten (Grenze der Übertragbarkeit)

Strukturelle Gegebenheiten (die oft sehr einflußreich sind) sind eben so wenig mit Selbstevaluation zu verändern wie Sachverhalte, die eher auf der emotionalen Ebene liegen (hier ist die Supervision nach wie vor das Mittel der Wahl). Auch Kostensenkung ist nicht auf direktem Wege, über die Einführung von Selbstevaluation zu erreichen.

Im dritten Abschnitt referiert von Spiegel über die *Perspektiven der Selbstevaluation*. Von Spiegel äußert sich zu den kurz- und mittelfristigen Realisierungschancen einer anerkannten und verbreiteten Praxis der (Selbst-)Evaluation zurückhaltend: „Evaluation - in welcher Facette auch immer - kann derzeit nur auf der Basis wesentli-

cher Vorarbeiten wirksam werden. Bezogen auf den hier diskutierten Kontext heißt das, daß alle - „Reformmodelle“- Phasen der Qualitätsentwicklung (mit unterschiedlichen Schwerpunkten) vorsehen, die die Grundlage für Evaluationen erst schaffen müssen.“ (S.42)

Für die Selbstevaluation fällt die Einschätzung noch skeptischer aus: „Innerhalb des Systems der derzeitigen Umorganisation der Verwaltungen sehe ich bisher keinen systematischen und vor allem keinen hervorgehobenen Platz für die Selbstevaluation. Sie ist ein Evaluationsinstrument unter mehreren, und die Wahl der geeigneten Verfahren hängt sehr von den Zielen der entsprechenden Organisationseinheit ab.“ (S.42)

Dennoch soll Selbstevaluation als Methode, die in der Lage ist Fachkräfte umfassend zu qualifizieren etabliert werden, allerdings unabhängig von den Bestrebungen zur Verwaltungsreform. „M.E. sollte man sozusagen im Windschatten der derzeitigen Entwicklungen - „Nischen-„ suchen, in denen die Selbstevaluation weiter entwickelt werden kann.“ (S.43)

Um zu unterstreichen wie wichtig die Etablierung von Selbstevaluation ist, macht von Spiegel folgende *Vorschläge für die Einführung von Selbstevaluation*.

- Motivierung einzelner Fachkräfte zur Selbstevaluation
- Förderung der Teamselbstevaluation
- Schaffung einer evaluationsfreundlichen Organisationskultur
- Bereitstellung von Ressourcen für die Selbstevaluation
- Wissenschaftliche bzw. externe Begleitung

- Insgesamt eine realistische Auseinandersetzung mit den Perspektiven der Selbstevaluation innerhalb der aktuellen Steuerungsdebatte. Der Beitrag macht deutlich, wo die guten Möglichkeiten eines Einsatzes der Selbstevaluation liegen und weist gleichzeitig auf die Grenzen der Selbstevaluation hin, die momentan im Begriff sei, als 'kostengünstige Wunderblume im Garten der Qualitätsverfahren' überstrapaziert zu werden -

3 Handbücher

Endlich liegt ein Leitfaden für die Selbstevaluation mit der Publikation von Claudia Meier (1997) vor. Zu hoffen ist, daß bald weitere folgen.

An dieser Stelle wird verwiesen auf die ausführliche Besprechung des Leitfadens von Claudia Meier in den IZSE Nr. 4 Herbst 1997, S.11-14 (Wolfgang Beywl: „Endlich: Ein erster Leitfaden für die Selbstevaluation“)

4 Praxisbeispiele / Instrumente

Bei diesen Beiträgen geht es um praktische Hilfestellungen und Anleitungen für die Selbstevaluation. Der erste Beitrag (4.1) stellt ein stark auf Partizipation angelegtes Evaluationsvorgehen dar. Die hier zum Einsatz kommenden Instrumente (Fragebogen, Netzwerkinterview und Auswertungskonferenz) sind eng an die klassische empirische Sozialforschung angelehnt. Der zweite Beitrag (2.2) stellt einen Protokollbogen für die Beratungsarbeit vor, der der Zielklärung und Steigerung der Zielgerichtetheit dienen soll. Beitrag 4.3 stellt ein Raster zur strukturierten Modellprojektauswertung vor. Dabei ist dieses umfassende Instrumentarium eher für größere Evaluationsvorhaben geeignet. Die zwei nachfolgenden Beiträge beziehen sich dagegen wieder mehr auf Instrumente, die von Praktikern in der alltäglichen Arbeitssituation genutzt werden können. Das zirkuläre Fragen aus der systemischen Therapie wird in Beitrag 4.4 auf seine selbstevaluativen Möglichkeiten hin untersucht. Ein Fragebogen für die Beratungsarbeit stellt diese deutlich dar. Im Beitrag 4.5 wird die Möglichkeit vorgestellt, Selbstevaluation nicht individuell sondern mit Hilfe von Kollegen durchzuführen. Eine beispielhafte Möglichkeit, die Berichterstattung der Kollegen zu evaluieren, wird in Form von Berichts- und Evaluationsbögen vorgestellt. Der sechste Beitrag (4.6) ordnet Selbstevaluation in das Feld des methodischen Arbeitens ein. Es werden vielfältige Analyse- und Interventionshilfen dargestellt, deren Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Jugendarbeit veranschaulicht werden. Im Anhang werden 18 Instrumente, die für die Selbstevaluation brauchbar sind kurz präsentiert. Der Beitrag 4.7 ist sehr praxisnah: Fünf verschiedene Aktenarten wurden entwickelt, um damit zu einer systematischen, standardisierten und somit optimierten Dokumentation der Arbeit zu gelangen. Beitrag 4.8 zeigt ein sehr konkretes Beispiel einer durchgeführten Zeitbudgetanalyse. Der letzte Beitrag (4.9) zeigt am Beispiel der Jugendarbeit eine angeleitete Selbstevaluation.

4.1 Hans-Heinrich Schmidt: Netzwerkinterviews und Auswertungskonferenzen zur kollektiven Evaluation unterschiedlicher Perspektiven in der Jugendberufshilfe. In: Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation in der sozialen Arbeit, Freiburg i.Br. 1988, S. 41-65

In diesem Beitrag schildert H.-H. Schmidt die evaluative Begleitung einer Maßnahme der Jugendberufshilfe. Zunächst wird das Projekt vorgestellt: Ein gemeinnütziger Träger, der benachteiligten Jugendlichen eine sozialpädagogisch begleitete Ausbildung im Verbund mehrerer sich ergänzender Betriebe ermöglicht.

Hauptanliegen der durchgeführten Evaluation war zu überprüfen, ob das Ziel: die Einbindung sozial benachteiligter Personen, tatsächlich erreicht wird. Durch den besonderen Charakter der Maßnahme, der durch das Mitwirken vieler unterschiedlicher Beteiligengruppen (Auszubildende, Mitarbeiter des Vereins, Berufsschullehrer, Ausbilder) gekennzeichnet ist, war „ein Hauptziel der Evaluation (.) weniger eine bilanzierende Erfassung der Ergebnisse als die Förderung einer konstruktiven Dynamik durch den wechselseitigen Austausch und die Bezugnahme aller Beteiligten auf den Evaluationsprozeß.“ (S. 44)

Die fünf Arbeitsschritte, die zu diesem partizipativen Prozeß führen sollen, werden in den folgenden Abschnitten genau beschrieben:

- a) Mit dem Einführungsbrief wird an alle Auszubildenden ein *Fragebogen* verschickt. Mit dieser Bestandsaufnahme soll festgestellt werden, ob tatsächlich die Teilnehmer aufgenommen wurden, die erreicht werden sollten.
- b) *Diskussion der Befragungsergebnisse* im Verein, mit dem Ziel, gemeinsame Absprachen über jeweilige Hilfenformen zu erreichen.
- c) „Durch ein *Netzwerk von Einzelinterviews* wurden exemplarisch die Ausbildungserfahrungen von vier Lehrverhältnissen durch alle Beteiligten rekonstruiert und zukünftige Anforderungen formuliert“. (S.45) Dabei wurden strukturierte Interviewbögen und Protokollbögen verwendet. „Uns war besonders wichtig, die unterschiedlichen Perspektiven und gegenseitigen Erwartungen der Jugendlichen, des Vereins der Betriebe und der Schulen zu erfassen.“ (S.45)
- d) In einer *Auswertungskonferenz* („*kollektive Evaluation*“) wurden diese unterschiedlichen Erfahrungen und Einschätzungen vorgestellt. „Ziel dieser Veranstaltung war, die an der Ausbildung Beteiligten zum ersten Mal zu einem Informationsaustausch zusammenzubringen, um Einschätzungen zu modifizieren und durch gegenseitige Korrekturen realistische Perspektiven und Vorgehensweisen abstimmen und verfolgen zu können.“ (S. 55) „Die Teilnehmer der Diskussionsgruppe formulierten dann auch einfache Hypothesen, an denen sie Handeln zukünftig orientieren wollen.“ (S. 56)
- e) Die Interviews und die gemeinsame Auswertungskonferenz werden *jährlich* bis Abschluß der Ausbildung *wiederholt*.

Die Darstellung der einzelnen Arbeitsschritte der durchgeführten Evaluation sind gut nachvollziehbar - auch durch die Abbildung der Frage- und Protokollbögen und der exemplarischen Darstellung der Interviews. (Die Ausbildungssituation eines Auszubildenden X wird anhand von Interviews mit Auszubildenden/Vereinsvertreter /Ausbilder/Berufsschullehrer aufgezeigt)

Das abschließende Resümee des Autors bewertet das Vorgehen positiv: „Eine Abschließende Bewertung der Evaluation kann noch nicht erfolgen, weil die Maßnahme noch nicht abgeschlossen ist. Schon heute kann aber gesagt werden: die Befragung der Auszubildenden wurde von den Mitarbeitern des Vereins als unterstützendes Element bei der Erhebung von Handlungsbedarfen und bei der Einschätzung der eigenen Arbeit empfunden. Durch die Interviews setzt sich jeder Beteiligte intensiv mit den vielfältigen Anforderungen der beruflichen Ausbildung auseinander. Die Interviewpartner wurden dazu angeregt, ihre Anteile in den Kontext anderer Bemühungen einzuordnen. Bei der kollektiven Evaluation kam es zur ersten direkten Begegnung aller Beteiligten, um sich über die zukünftige Gestaltung der Ausbildung zu verständigen.“ (S.57)

- Insgesamt ein Beitrag der deutlich macht, welche vielfältigen Möglichkeiten die empirische Sozialforschung bereithält, um sie für die Evaluation zu verwenden. Außerdem wird deutlich, welchen Nutzen die konsequente Einbeziehung aller Beteiligten in den Evaluationsprozeß haben kann.-

4.2 Ronald Kähler: Zielsetzungsprotokolle als Evaluationsverfahren in der ambulanten Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In: Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation in der sozialen Arbeit, Freiburg i.Br. 1988, S. 153-161

In diesem kurzen Aufsatz schildert Kähler anhand von zwei Beispielen die Nutzung von *Zielsetzungsprotokollen*. Innerhalb seiner Tätigkeit in der ambulanten Beratung von Menschen mit psychischen Erkrankungen wuchs beim Autor zunehmend das Gefühl der Unzufriedenheit: „Der Eindruck, keine angemessenen Hilfen anbieten zu können, sowie die Erkenntnis, daß Klinikaufenthalte in der Mehrzahl der Fälle nicht zu verhindern waren (...)“ (S. 153) [Grundsätzlich stellt solch starker emotionaler Druck allerdings keine angemessene Ausgangsposition für eine Selbstevaluation. B.H.]

Der verwendete standardisierte Protokollbogen soll der Zielklärung und der Erhöhung der Zielgerichtetheit dienen. In diesem Protokollbogen werden „(...) die mit den Klienten vereinbarten Ziele der Beratung notiert [...] und in der Reihenfolge ihrer Dringlichkeit und Bedeutung aufgelistet (.) Die jeweilige Zielsetzung wurde mit einer Bewertungsskala zwischen 1 und 5 bewertet; die Ziffer 1 beschrieb den größtmöglichen Abstand vom formulierten Ziel, die Ziffer 5 beschreibt die größtmögliche Nähe oder das Erreichen des Ziels. Die Zielsetzung wurde überwiegend vom Klienten selbst entwickelt. Mein Anteil bestand darin, diese auf den Fragebogen zu übertragen.“(S. 153)

Im dritten Abschnitt wird dann der Einsatz dieser Protokollbögen anhand zweier Beratungsverläufe demonstriert. Zusätzlich verdeutlichen die abgebildeten ausgefüllten Protokollbögen das genutzte Instrument.

Im letzten Abschnitt resümiert Kähler: „Bestätigt hat sich für mich, daß es sehr sinnvoll sein kann, das Ziel der Beratung durch den Klienten formulieren und bewerten zu lassen.“, da so z.B. der Unterschied zwischen eigenen Normen und Zielen und denen der Klienten deutlicher wird. „Auf der Seite des Klienten, aber auch auf der des Helfers konnten insgesamt realistischere Positionen eingenommen werden.“ (S. 160)

-Fast 10 Jahre nach erscheinen dieses Beitrags bemerkt die aufmerksame Leserin zurecht, daß es keine Neuheiten in der Beratungsarbeit mehr sind, den Klienten in den Zielklärungsprozeß mit einzu-beziehen. Die brauchbare und praktikable Anregung dieses Beitrages besteht in der Darstellung der konsequenten Dokumentation und der Einschätzung des Zielerreichungsgrades. Gerade eine solche Einschätzung kann tatsächlich die Zielgerichtetheit erhöhen.-

4.3 Frank Nestmann/Friedemann Tiedt: EVAPLAN - Eine Anleitung zur strukturierten Evaluation psychosozialer Modellprojekte. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 21.Jg., H.4, 1990, S. 242-261

Die begleitende wissenschaftliche Auswertung von Modellmaßnahmen ist oftmals sogar eine Fördervoraussetzung. Üblicherweise sind es externe Forscher und Forschungseinrichtungen, die Modellprojekte begleiten. Der vorliegende EVAPLAN-Entwurf als rein *internes Evaluationsmodell* soll hierzu ein Gegenmodell darstellen. „Es handelt sich um ein von spezifischen Inhalten bzw. Gegenständen unabhängiges formales und methodisches Raster zur MV [Modellversuchs]- Evaluation (...).“ (S.243) Nach EVAPLAN verläuft der Evaluationsprozeß nach einem ‘Trichtermodell’. „Der Klärung grundlegender und allgemeiner Fragen und Entscheidungen (...) folgt eine Differenzierung immer weiter spezifizierter Bereiche (...) bis zu den einzelnen Auswertungsaufgaben im MV-Prozeß.“ (S. 243)

EVAPLAN will zwischen externer und interner Evaluation vermitteln und in sich die Vorteile beider Modelle vereinen. Eine interne Modellprojektauswertung nach EVAPLAN erfordert zunächst zu klären, welche Konzeption und Reichweite die angestrebte Evaluation haben soll: Soll Input-Output-, Prozeß- oder Kosten-Nutzen-orientiert evaluiert werden? Soll die Evaluation formativ oder summativ sein? Bei EVAPLAN spielt die *Prozeßorientierung* (die kontinuierliche Prozeß-Evaluation) eine wichtige Rolle, wodurch die Form der formativen Evaluation in den Vordergrund rückt. Input wie Output sind im EVAPLAN zu erheben und zu bewerten. Die Kosten-Nutzen-Perspektive bleibt hingegen ausgeschlossen.

Die Autoren stellen ein *Raster* vor, das den „sich selbst evaluierenden Projektmitarbeitern (...) eine festgeschriebene und nachvollziehbare Grundlage ihrer Auswertungspraxis (...) liefert.“ (S.248) Die vier zentralen Dimensionen Ziele, Indikatoren, Erhebung und Auswertung sind in dem Raster horizontal geordnet und werden aufeinander bezogen.

Bei der genaueren Beschreibung der ersten zwei Dimensionen werden wichtige Begriffe / Perspektiven - wie *interne / externe Ziele, Globalziel / Teilzieldimensionen, Zielindikatoren / Wegeindikatoren, unintendierte Maßnahmeeffekte* - beleuchtet. Bei der Beschreibung von Erhebung und Auswertung werden *Möglichkeiten verschiedener Erhebungs- und Auswertungsmethoden empirischer und explorativer Sozialforschung* aufgezählt, sowie *objektive und subjektive Daten* unterschieden.

Abschließend wird anhand von zwei Praxisbeispielen die Arbeit mit EVAPLAN verdeutlicht. Beispiel 1 bezieht sich auf einen Teil einer internen Evaluation eines MV zur psychosozialen Beratung von Ausländern. Beispiel 2 zeigt einen Bereich aus einer internen Evaluation einer Institutions-Umorganisation. Bei beiden Beispielen werden sowohl im Fließtext als auch mittels Abbildungen (Tabellen) Ziele, Indikatoren, Methoden der ERHEBUNG als auch Zuständigkeit, Zeitpunkt und Methoden der AUSWERTUNG dargestellt.

Abschließend wird von den Autoren kurz auf die Schwierigkeit eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabes für die Zielerreichung und damit für den Maßnahmeerfolg hingewiesen. „Durch eine transparente Strukturierung der Evaluationsrollen aller Beteiligten (Erheber, Auswerter, Interpretierende und Beurteiler) [kann EVAPLAN] den Zwang zur frühen verbindlichen Festlegung von Zielen und Zielerreichungsindikatoren sowie Bewertungskriterien schaffen.“ (S.259)

-Dieser Text leistet aufwendig die theoretische Fundierung des EVAPLAN-Rasters, zum Nachteil der praktischen Hilfestellung. Eine so umfassendes Instrumentarium dürfte die Kapazität einer rein internen Evaluation meist übersteigen. Positiv ist, daß auf die Methoden der empirischen Sozialforschung ausführlicher eingegangen wird, so daß die Leserin eine Idee von deren Bandbreite erhält.-

4.4 Hans-Ulrich Pfeifer-Schaupp: Zirkuläre Fragen als Instrument der Selbstevaluation in der Beratung. In: Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation als Qualifizierung in der sozialen Arbeit: Fallstudien aus der Praxis. Freiburg i. Br. 1994, S. 192-210.

Pfeifer-Schaupp stellt einen von ihm entwickelten *Evaluationsbogen* vor, der die Beziehung zu Klienten reflektieren helfen soll. Der im Bericht abgebildete Bogen ist überschrieben mit: "Fragen, Ideen, Anregungen zur Bilanzierung von Beratungen". Die dem Bogen zugrunde liegenden Fragen „(...) sollen vor allem der Erzeugung von Unterschieden dienen, die Unterschiede machen (G.Bateson) also z.B. neue oder verlorengegangene, ungewohnte Blickwinkel und Blickweisen deutlich werden lassen.“ (S.196)

Der Verfasser geht von der Annahme aus, daß ein Instrument, welches in der Beziehung mit Klienten neue Blickwinkel eröffnen kann, dies auch für die eigene Arbeitsweise leisten kann. Daher bildet das *Instrument des „zirkulären Fragens“* aus der *systemischen Therapie* die Grundlage für die Fragen des Evaluationsbogens. „[Zirkuläre Fragen] fragen nicht nach Ist-Zuständen oder Ergebnissen, denn das wirkt erfahrungsgemäß weniger verändernd und impulsgebend, sondern machen vielmehr den Frager selbst zum Akteur, indem sie vor allem nach den eigenen Anteilen der BeraterInnen am Interaktionsmuster fragen.“ (S.196f) Die Fragen des vorgestellten Evaluationsbogens werden einzeln beleuchtet und es wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten sie dem Praktiker bieten, wenn er sie so umformuliert, daß sie auf seinen jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten sind.

Nach der Darstellung des Bogens berichtet Pfeifer-Schaupp über eigene Erfahrungen und die von Kollegen mit der Nutzung des Bogens. Er selbst sieht positive Konsequenzen wie Erreichung erhöhter Arbeitszufriedenheit oder Chancen zu neuen Weichenstellungen. Diese resultieren aus größerer innerer Distanz, Offenheit für Neues und Überraschendes sowie Erlangung eines Feedbacks (so in jedem Fall von sich selber). Die Erfahrungen von Kollegen haben gezeigt, daß insbesondere während der Einführung eines solchen Bogens eine Arbeitsgruppe sinnvoll wäre, um sich gegenseitig zu motivieren und zu unterstützen.

Das Abschlußstatement unterstreicht seine Ausgangsthese: "Zirkuläre Fragen, wie sie im Kontext systemischer Therapie entwickelt wurden, um KlientInnen zu neuen, weniger rigiden oder krankmachenden Wirklichkeitskonstruktionen einzuladen und das Repertoire ihrer persönlichen Möglichkeiten zu vergrößern, eignen sich in besonderer Weise auch als Instrument der Selbstevaluation und können BeraterInnen neue 'entchronifizierende' Sichtweisen des Beratungsprozesses ermöglichen.“ (S. 210)

- *Das Instrument ist auch für die Leserin ohne Hintergrundwissen über systemische Therapie und zirkuläres Fragen verständlich. Seine praktische Anwendung für den eigenen Arbeitsplatz dürfte für vorinformierte Fachkräfte eher möglich sein, besser noch, unterstützt durch kollegiale Beratungsgruppen.* -

4.5 Maja Heiner: Qualitätsmanagement durch kollegiale Evaluation der Berichterstattung. In: Maja Heiner (Hrsg.): Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Freiburg i. Br. 1996, S. 227-246.

Da die Qualität Sozialer Arbeit abhängig ist von der Qualifikation der Fachkräfte, impliziert Qualitätsmanagement auch Qualifizierungsmanagement. Um Qualitätsentwicklung *und* Qualitätssicherung zu garantieren, bedarf es „(1) der Formulierung und Vereinbarung von Qualitätsstandards und (2) der Festlegung von Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung dieser Standards“ (S.227)

Das Konzept der *kollegialen Evaluation*, das sowohl in Form der Fremd- als auch der Selbstevaluation genutzt werden kann, soll zu einem in diesem Sinne verstandenen Qualitätsmanagement beitragen. Beispielhaft werden die Möglichkeiten der kollegialen Evaluation anhand eines Instrumentariums aufgezeigt, das aus einem Set *Berichtsbögen* und einem Set *Evaluationsbögen* besteht. Die Berichtsbögen legen bestimmte Standards für die Berichterstattung durch Strukturierungsvorgaben fest. Die Qualitätsbemühungen richten sich hier also auf den Prozeß der Vor- und Nachbereitung und eine verbundene optimierte Berichterstattung über Ziele und Ergebnisse der eigenen Arbeit. Die Evaluationsbögen ermöglichen einem (zumeist gleichgestellten) Kollegen festzustellen, welche Standards beim Verfassen der Berichte eingehalten wurden.

Die im Anhang des Aufsatzes „abgebildeten Erhebungs- und Auswertungsbögen für die kollegiale Evaluation“ bestehen aus einem Set von sieben Berichtsbögen und vier Evaluationsbögen, die in ihrer Gliederung und ihren Fragestellungen spiegelbildlich aufeinander bezogen sind.“ (S. 229) Die Berichtsbögen können andere Dokumentationsarten, die für die tägliche Aktenführung gedacht sind im Prinzip ersetzen. Arbeitsfeldspezifische Ergänzungen lassen sich dabei dem Grundmodell folgend einfügen. Die Bögen erfüllen folgende Funktionen:

- Planungs- und Analyseinstrument zu Beginn des Interventionsprozesses
- Reflexionshilfe und Bilanzierungsinstrument bei stagnierender oder unerwartet sich verändernder Entwicklung
- Auswertungshilfe nach Abschluß einer längeren Arbeitsphase

„Die Berichte aller Kolleginnen werden einer Evaluation unterzogen, wobei eine andere Kollegin prüft, ob bestimmte, nach der Gliederung des Berichtes vorgeschriebene unverzichtbare Arbeitsschritte ausgeführt wurden. (...) Evaluert wird also anhand des Berichtes die Fähigkeit, eine Problemkonstellation schlüssig zu analysieren, einen dazu passenden Interventionsprozeß zu konzipieren und dessen Durchführung oder Revision so darzustellen,

daß sie überzeugend erscheinen.“ (S. 231) Nach einer ausführlichen Darstellung der Gliederung der Bögen und der ihnen zugrundeliegenden fachlichen Standards werden diese als Abbildungen vorgestellt.

- *Da sich viele Fachkräfte der Sozialen Arbeit als „Einzelkämpfer“ fühlen und längst nicht in jeder Institution Möglichkeiten des fachlichen Austausches bestehen, dürfte „kollegiale Evaluation“ vielen verlockender erscheinen, als wiederum in Einzelarbeit selbst zu evaluieren. Ein fairer Umgang miteinander und großes persönliches Vertrauen ist jedoch Voraussetzung hierfür. Da das vorgestellte Instrument noch nicht praxiserprobt ist, darf man mit Frau Heiner gespannt sein auf erste Erfahrungsberichte.* -

4.6 Hiltrud von Spiegel: Arbeitshilfen für das methodische Handeln. In: Maja Heiner / Marianne Meinhold / Hiltrud von Spiegel / Silvia Staub- Bernasconi: Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit, Freiburg i.Br. 1995, S.218-287

In ihrem knapp 70-seitigen Beitrag des Gemeinschaftswerkes zum methodischen Handeln in der Sozialen Arbeit stellt von Spiegel vier Arbeitshilfen dar. Die aus dem Einsatz dieser Arbeitshilfen resultierenden Ergebnisse stellen das Material dar, welches für die Selbstevaluation genutzt werden kann.

Einleitend werden Alltagshandeln und methodisches Handeln gegenübergestellt: „Methodisch handeln diejenigen Fachkräfte, die ihr berufliches Handeln mit Hilfe der Dokumentation ihrer Arbeitsvollzüge nachvollziehbar und somit überprüfbar und legitimierbar gestalten und mit Hilfe von Reflexion und Evaluation veränderbar und / oder idealerweise wiederholbar machen.“ (S.219) „Es ist eine Alltagsweisheit, daß Handlungen unter dem Einfluß der unterschiedlichen subjektiven, situativen und gesellschaftlichen Faktoren oft völlig andere Effekte zeitigen als es (begründet) geplant war. Darum ist es eigentlich unabdingbar, die tatsächliche Umsetzung dieser Handlungen und ihrer Effekte unter die Lupe zu nehmen.“ (S.265f)

Von Spiegel bezeichnet Ihren Ansatz als „Eklektisch, was bedeutet, daß die Fachkräfte die Handlungssituation und die Problemkonstellationen so adäquat wie möglich erfassen sollten, um dann sehr klare und explizite Ziele festzulegen.“ (S.219). Die Arbeitshilfen werden am Beispiel des Arbeitsfeldes der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit mit dem Ziel vorgestellt, den Fachkräften eine große Bandbreite an *Analyse- und Interventionshilfen* anzubieten, mit deren Hilfe sie sich gleich einer *Collage* ihr eigenes methodisches Arbeiten zusammenstellen können. Denn kein methodisches Verfahren ist universell einsetzbar“ und kein Konzept oder Phasenmodell kann einfach auf die Praxis übertragen werden. Alle vier Arbeitshilfen werden dargestellt und erläutert. Ihre Einsatz- und Auswertungsmöglichkeiten werden ebenso wie Erfahrungen mit dem Einsatz der Arbeitshilfe beschrieben und ein konkretes Beispiel für die Anwendung der Arbeitshilfe wird gezeigt.

Nachfolgend eine Skizze der Arbeitshilfen, die bis auf die letzte durch Beispiele bzw. ausgefüllte Raster / Checklisten sehr gut veranschaulicht sind:

- 1) Die *Analyse der Arbeitsaufträge* „(...) dient dazu, einen großen Teil derjenigen Einflußfaktoren zu erfassen, die systematisch in beruflichen Handlungssituationen wirksam werden.“ (S. 223) Beim Ausfüllen eines *Rasters* (Abbildung) sollen Arbeitsaufträge („Ich soll“), eigene Vorstellungen („ich will“) sowie ein Abgleich dieser beiden Sparten eingetragen werden.
- 2) Mit der *Analyse von Handlungsregeln* können die Fachkräfte ihr spontanes und zunächst unreflektiertes Handeln betrachten und die darin realisierten implizierten Regeln analysieren und beurteilen. In den Rubriken a-c der *Checkliste* werden Handlungsregeln auf ihre Grundlage hin untersucht und in Kategorie d-f werden sie durch alternative Deutungen aus verschiedenen Wissensdimensionen angereichert.
- 3) Die *Situationsanalyse* soll eine differenzierte und mehrdimensionale Sichtweise von Situationen bzw. Problemen ermöglichen. „Mit dem Ausfüllen der vertikalen Spalten üben sich die Fachkräfte im gedanklichen Rollentausch und damit im (kontrollierten) Perspektivwechsel, denn sie sollen sich parallel zur eigenen in mindestens zwei andere Sichtweisen versetzen.“(S.247) Bei dieser Arbeitshilfe geht es um emotionale Distanz und Erweiterung der Wahrnehmung.
- 4) Die *Handlungsplanung* soll wie ein „Merkzettel“ benutzt werden und damit die Voraussetzung dafür liefern, daß die Fachkräfte ihre Handlungen wirklich planen, d.h. Entscheidungen treffen und Aktivitäten vorbereiten.
- 5) *Auswertung und Selbstevaluation* sei mit der Nutzung der beschriebenen vier Arbeitshilfen gut anwendbar, wenngleich es als das schwierigste und anspruchsvollste Element des methodischen Handelns bezeichnet wird. (S.269) Daher plädiert v. Spiegel dafür, daß die Fachkräfte hierbei eine Begleitung erhalten. „Beraterinnen, die bei der Selbstevaluation helfen wollen, unterstützen das Team oder einzelne Fachkräfte bei der Klärung von Ziel und Gegenstand der Untersuchung, bei der Konkretisierung der Untersuchungsfragen und suchen nach geeigneten Methoden. Eine ihrer wesentli-

chen Aufgaben ist es, Methoden der empirischen Sozialforschung für selbstevaluative Zwecke umzuarbeiten.“ (S. 269)

Übersichtlich und anregend ist der 17-seitige Anhang, das „*Methodenset Selbstevaluation*“. Hier zeigt von Spiegel 18 Instrumente auf, die bei der Selbstevaluation genutzt werden können. Dabei werden Kontext und Ziele / Einsatzmöglichkeiten und Vorgehensweisen / Evaluationskriterien/ Variationsmöglichkeiten / Auswertungsmöglichkeiten/ Mögliche Folgeaktionen und Bemerkungen und Besonderheiten all dieser Instrumente stichwortartig aufgelistet.

- *Dieser Beitrag verortet Selbstevaluation im Zusammenhang mit allgemeinem methodischen Arbeiten. Mit den Arbeitshilfen erhält die Leserin viele Anregungen für ihr eigenes Handlungsfeld. Sehr orientierend sind die Beispiele sowie die ausgefüllten Raster und Checklisten.* -

4.7 Ruth Brack: Akten als Fundgrube für die Evaluation. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 1+2 1996, S. 10-18

Brack richtet in ihrem Beitrag den Blick auf eine in der Sozialen Arbeit allgemein vertraute (aber selten geliebte) Tätigkeit: die *Aktenführung*. Sie vertritt die These, daß die fallbezogene Dokumentation optimiert werden muß, nicht nur um einen besseren Überblick, Vergleichbarkeit der Daten und eine Jahresstatistik ohne zusätzlichen Zeitaufwand zu ermöglichen, sondern auch um eine evaluationsrelevante Datenlage und Datenstruktur [zu] liefern.“ (S.10)

Zu dieser Zielsetzung wird ein *Modell der Dokumentation und Evaluation* vorgestellt, welches drei Phasen mit fünf verschiedenen Aktenarten (Stammdatenblatt / Situationsanalyse / Beratungsplan / Besprechungsdokumentation / Ergebnisdokumentation) beinhaltet. Die drei Phasen decken sich mit den allgemein bekannten Phasen des Hilfeprozesses (Erfassung der Ausgangssituation, laufender Beratungsprozeß, Fallabschluß bzw. Zwischenergebnis). Wesentliche Elemente der vorgestellten *fünf Aktenarten* sind Regelmäßigkeit, Systematik, Einheitlichkeit der Merkmale und umfassende Dokumentation aller Phasen der Beratung.

Der Unterschied der vorgestellten „standardisierten Dokumentation (...)“ zur bisherigen Aktenführung liegt in der Systematik der Erhebung und der dadurch ermöglichten Auswertung nach miteinander verknüpften Merkmalen, die auf den verschiedenen Arbeitsbögen erfaßt werden.“ (S.10) Die fünf Aktenarten sind als Graphik (verkürzt) dargestellt und werden einzeln im Text genau erläutert.

- 1) *Das Stammdatenblatt* mit den sozioökonomischen und soziodemographischen Merkmalen der Klienten.
- 2) *Die Situationsanalyse* (orientiert an der prozessual-systemischen Handlungstheorie von S. Staub-Bernasconi, speziell an der von ihr entwickelten dreidimensionalen Denkfigur) [Für die Leserin nicht nachvollziehbar].
- 3) *Der Beratungsplan als Kernstück der Selbstevaluation*. Hierin sind folgende Rubriken auszufüllen: Zahl der bereits geführten Gespräche, Anlaßprobleme und weiter zu bearbeitende Probleme, persönliche und ökonomische Ressourcen beim Klientensystem, beteiligte Stellen, Art der vorgesehenen Zusammenarbeit, Festlegung der Beratungsziele, Prognose zur Gesamtsituation des Klientensystems, vorgesehene spezifische Dienstleistungen, Gesamtzeitaufwand, Arbeitsform, 'Falltyp'. „Die schriftliche Formulierung des Beratungsplans und speziell der Prognose zwingt die Fachkräfte zur Einschätzung des eigenen Beitrags, des damit verbundenen Aufwandes und der Möglichkeiten und Grenzen der Veränderungen.“ (S.12).
- 4) *Die Besprechungsdokumentation* soll bei jeder Besprechung zu folgenden Rubriken Daten erfassen: Wieviel 'Zwischenzeit' beansprucht der Sozialarbeiter für Dienstleistungen an den Klienten außerhalb der Gespräche? Welche Themen und Ziele sind zu bearbeiten und welche werden tatsächlich effektiv bearbeitet? Welche Abmachungen werden zwischen Klient und Sozialarbeiter getroffen und wie wird dies überprüft? Diese standardisierte Form der Besprechungsdokumentation versucht im Gegensatz zur frei verfaßten Aktennotiz „(...) jene Merkmale, die normalerweise Teil eines Beratungsgesprächs sind und die für die Evaluation erklärenden Wert haben (wie Kontinuität, Intensität und Qualität der Intervention) so zu strukturieren, daß sie für den Praktiker ohne wesentlichen Zusatzaufwand erhoben werden können und die bisherige Verlaufsnotiz ersetzen.“ (S.13)
- 5) *Die Ergebnisdokumentation* zeigt das 'Produkt', eine Zusammenfassung der Ergebnisse. „Die in den Beratungszielen als erreichbar eingeschätzten werden mit den effektiv eingetretenen Veränderungen in der Klientensituation beurteilend verglichen.“ (S.14) Aufwand an Zeit, Materialien sowie die erbrachten Leistungen werden so deutlich.

Interessant ist der Vorschlag, die Auswertung der Bögen nicht von Hand sondern per PC durchzuführen. (Verweis auf eine passende Software).

- *Sehr praxisnah, da Aktenführung eine wesentliche Arbeitstechnik für den sozialen Bereich ist. Ihre bestmögliche Nutzung kann nahe an das Optimum heranführen: nämlich eine Selbstevaluation die (nach Entwicklung der und Einarbeitung in die Verfahren) ohne zusätzlichen Arbeitsaufwand durchführbar ist. Die Abbildungen vermitteln viele Ideen für die eigene optimierte Aktenführung.* -

4.8 Suzanne Hofmann: Zeitbudgetanalyse - Ein Mittel zur Aufgabenklärung und Ressourcenverwaltung in der betrieblichen Sozialarbeit. In: Heiner, Maja (Hrsg.): Selbstevaluation als Qualifizierung in der sozialen Arbeit: Fallstudien aus der Praxis, Freiburg i.Br. 1994, S. 177-191

In dem Fallbeispiel beschreibt die Autorin eine selbst vorgenommene Untersuchung an ihrem Arbeitsplatz. Als Leiterin des betrieblichen Sozialdienstes einer Schweizer Warenhauskette mit den Aufgaben der Beratung und Betreuung sämtlicher Mitarbeiter und Pensionierter führte sie eine *Zeitbudgetanalyse* durch.

Ihre Arbeitssituation kommt sicher vielen Fachkräften im sozialen Bereich bekannt vor: Das Gefühl von Überlastung, anfallende Überstunden und aufkommende Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalten, die eher verwalterischen als beratenden Charakter aufweisen. Suzanne Hofmann will mit Hilfe einer Untersuchung „(...) klären, wo die ‘Zeitfresser’ stecken, wo die Zeit blieb, um Ideen für die Veränderung zu entwickeln.“ (S.179) Auf der Grundlage eines von Ruth Brack erarbeiteten Erhebungsverfahrens notierte sie vier Wochen lang alle 15 Minuten ihre Tätigkeiten. Die genutzten *Zeiterfassungsbögen* und die Codierungslisten mit den zugeordneten Tätigkeiten sind als Abbildungen im Text enthalten und veranschaulichen gut ihre praktische Vorgehensweise. Wie oft erforderlich mußte das vorhandene Instrument für eigene Zwecke modifiziert werden.

Das Ergebnis ihrer Untersuchung war überraschend, denn ihre Hypothese, daß sie keine Sozialarbeit leiste, sondern nur Verwaltungsaufgaben wahrnehme, bestätigte sich nicht. S. Hofmann resümiert: “Durch die Untersuchung konnte nicht nur meine Arbeitszufriedenheit und - motivation deutlich gesteigert werden, sondern es gelang mir auch, meine Arbeit wesentlich zu verbessern.“ (S.190)

Ein wesentliches Merkmal der Selbstevaluation wird deutlich: Es geht nicht um die Bearbeitung von Befindlichkeiten, sondern es ist eine eher rationale Methode, die nachweisbare Fakten zutage bringen möchte, auf deren Grundlage die Arbeit qualifiziert werden kann. Grundprinzipien der Selbstevaluation wie Versachlichung, Verschriftlichung, Freiwilligkeit und Veränderungswille werden am Beispiel klar.

- *Die Bericht über den Einsatz eines einfachen Instruments vermittelt glaubhaft, daß Selbstevaluation im Prinzip von jeder motivierten Fachkraft mit vertretbarem Aufwand zu leisten ist und motiviert dazu, es zu versuchen.* -

4.9 Gitte Landgrebe: Nutzung von Methoden der Organisationsberatung für die Selbstevaluation am Beispiel einer Teamanalyse. In: Maja Heiner (Hrsg.): Organisationsentwicklung durch Evaluation. Freiburg i. Br. 1996, S.267-278.

Auch in diesem Aufsatz plädiert Landgrebe für eine *Kombination von Fremd- und Selbstevaluation*, die sie deshalb für sinnvoll hält „(...) weil damit eine Außenstehende (...) eine zusätzliche, distanzierte Sichtweise anbietet, (...)“ (S.268)

Aus dem Arbeitsfeld der Beratung von Mitarbeitern eines Jugendheims präsentiert sie ein Beispiel einer *angeleiteten Selbstevaluation*. Ausgehend von der Situation, ‘Unzufriedenheit mit Entscheidungsprozessen im Team’ wurde ein *Evaluationsinstrument* entwickelt, welches ein Mehr an Wissen über den Ist-Zustand des Teams und an gegenseitiger Transparenz bringen sollte. Das Instrument, die „*Strukturanalyse der Teamsituation*“, wird in seinen acht Arbeitsschritten beschrieben.

Dabei wird der *Prozeßcharakter* einer Evaluation veranschaulicht - von den ersten Absprachen über Verantwortlichkeiten / Zuständigkeiten im Evaluationsprozeß über Formulierung von Evaluationsfragestellungen bis zur abschließenden Auswertung.

Den vorgestellten praxisnahen Prozeß mit den beispielhaften Evaluationsfragestellungen sieht G. Landgrebe als gut übertragbar auf andere Teams, wobei sie auch hier deutlich macht, daß es gerade bei Analyse von Teamstrukturen „sinnvoll [ist eine] externe Beratung hinzuzuziehen, die Moderation übernimmt und Außenansicht einbringen kann.“ (S. 278)

- *Das hier vorgestellte Modell angeleiteter Selbstevaluation erinnert an partizipative Modelle der Fremdevaluation, z.B. an das Modell der responsiven Evaluation (vgl. Beywl, 1988). Der Beitrag bietet Anhaltspunkte für eine Entscheidung, wann Kombinationen von Selbst- und Fremdevaluation ange-raten sind.* -

Zitierte Literatur

Beywl, Wolfgang: Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie - Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation - Ffm, Bern, New-York, 1988.

S. Staub-Bernasconi, Silvia: Soziale Probleme, soziale Berufe, soziale Praxis. In: Heiner, M., Meinhold, M., von Spiegel, H., Staub-Bernasconi, S.: Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Freiburg i.Br. 1994, S.11-101

Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation in der sozialen Arbeit. Freiburg i.Br 1988

Maja Heiner (Hrsg.): Selbstevaluation als Qualifizierung in der Sozialen Arbeit - Fallstudien aus der Praxis. Freiburg i.Br. 1994

Maja Heiner (Hrsg.) Qualitätsentwicklung durch Evaluation Freiburg i.Br. 1996

VERANSTALTUNGEN

Rückblick

Dem Erfolg auf der Spur - Selbst-Evaluation als Beitrag zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen

Die Methode der Selbst-Evaluation nicht nur theoretisch kennenzulernen, sondern auch im Kindergartenalltag zu erproben, war die Intention einer Veranstaltung, die im Frühjahr dieses Jahres in Düsseldorf stattfand. Nachfolgend werden die Erfahrungen mit dieser praxisnahen Form der Fortbildung dargestellt.

Die Fortbildung wurde im Auftrag des Diözesan-Caritasverbandes Köln von den Autorinnen (beide Mitarbeiterinnen der Arbeitsstelle für Evaluation der Universität Köln) mit 11 Leiterinnen von Kindergärten/Kindertagesstätten durchgeführt. Die Motive der Kindertagesstättenleiterinnen zur Teilnahme an diesem Projekt waren alle recht ähnlich: Die aktuelle Diskussion um Qualität in pädagogischen Arbeitsfeldern macht auch vor den Türen der Kindertageseinrichtungen nicht halt. Sich beteiligen an der aktuellen Qualitätsdiskussion wollen sich die Leiterinnen und wollen dabei vor allem die fachliche pädagogische Qualität im Kindergarten in den Blick nehmen.

Für alle Teilnehmerinnen waren es die ersten konkreten Begegnungen mit der Methode Selbst-Evaluation. Der erste Schritt, nämlich den Begriff ohne stolpern auszusprechen, wurde mit viel Humor seitens der Teilnehmerinnen gewagt. Danach ging es Schritt für Schritt vorwärts, Selbst-Evaluation zu erlernen. Nach dem Erlernen des methodischen Vorgehens der Selbst-Evaluation war der Weg jedoch noch nicht zu Ende. Mutig machten sich die Teilnehmerinnen auf, die erlernte Methode dem Praxistest auszusetzen.

Einen kleinen Ausschnitt der eigenen Arbeit, des eigenen professionellen Handelns „genau und systematisch in den Blick nehmen“ mit dem Ziel, das fachliche Handeln zu verbessern - das ist es was Selbst-Evaluation verfolgt. Eine Teilnehmerin wählte eine Kamera als Symbol, um zu verdeutlichen, was Selbst-Evaluation will: Eine Kamera kann ganz genau ihren Fokus auf einen Bildausschnitt richten und genau dokumentieren, was in diesem ausgewählten Rahmen geschieht.

Diesen Fokus setzten die Teilnehmerinnen indem sie zunächst Praxisziele für ihre Arbeit formulierten, die herausfordernd und S.M.A.R.T (= spezifisch, meßbar, akzeptabel, reaktionsfähig, terminiert) sein sollten. Ganz unterschiedliche Teilbereiche der Arbeit einer

Kindertagesstättenleiterin wurden da „genauer betrachtet“, untersucht, bewertet d.h. evaluiert.

Dabei deckten die Selbst-Evaluationsprojekte ein breites Themen-Spektrum ab:

- Öffentlichkeitsarbeit für den Kindergarten (Schwerpunkt Referentenabende)
- Teamarbeit (Schwerpunkt Teambesprechungen)
- Zusammenarbeit mit Eltern (Elternratsarbeit; Elterncafé)
- Einarbeitung von neuen Mitarbeitern

Zunächst wählten alle Teilnehmerinnen für ihre Projekte diejenigen Teilbereiche ihrer Arbeit aus, wo sie den dringenden Wunsch nach Veränderung oder Verbesserung hatten. Schnell wurde den Leiterinnen jedoch deutlich, daß sich das Erlernte auch auf andere Bereiche ihres fachlichen Handelns auswirkte. Die positiven Veränderungsprozesse wurden in allen Berichten und Abschlußpräsentationen hervorgehoben und somit waren die neuen Selbst-Evaluatorinnen dem Erfolg ihres fachlichen Handelns tatsächlich auf die Spur gekommen.

Bei der Abschlußpräsentation waren sich alle einig: Es hat zunächst einiges an gedanklicher und zeitlicher Energie gekostet, diesen Weg abseits der Alltagsroutine zu beschreiten - aber gelohnt hat es sich letztlich sehr.

„Selbst-Evaluation trägt dazu bei strukturiert und systematisch die Arbeit im Kindergarten anzugehen“ und „... führt dadurch auch zu mehr Arbeitszufriedenheit“, formulierten die Teilnehmerinnen in der Abschlußauswertung des Projekts. Nach einer solchen Bilanz bleibt nur noch zu hoffen, daß die Teilnehmerinnen auch weiterhin die Selbst-Evaluation für sich und ihre Mitarbeiterinnen nutzen können und somit aktiv und gezielt gestalten und verändern, wenn es um die Frage nach pädagogischer Qualität in Kindertageseinrichtungen geht.

Auch für das kommende Jahr ist eine 4-tägige Fortbildung in dieser Form geplant: 1.- 3. März und 20. April 1999. Zielgruppe sind Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen.

Informationen dazu erhalten Interessierte beim Diözesan Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Abt. TAGEEINRICHTUNGEN FÜR KINDER, Georgstr. 7, 60676 Köln, Tel. (0221) 2010-, Fax (0221) 2010-

395 oder bei der Arbeitsstelle für Evaluation, Universität Köln (Adresse s. Impressum)

Bettina Henze & Angela Faust

17.9.1998

Soziologie-Kongress, Freiburg

Im Rahmen des Kongresses findet eine Ad-hoc Gruppe mit dem Titel: „Grenzenlose Evaluation“ statt. Die Ad-hoc Gruppe möchte einen Beitrag zur Überwindung der Distanz zwischen soziologischer Grundlagenforschung und den anwendungsorientierten Evaluationsstudien leisten. Im ersten Teil (14.30-16.30 Uhr) berichten Evaluationsexperten aus der Schweiz, Österreich und Deutschland, im zweiten Teil (17.00-18.30 Uhr) werden die Möglichkeiten und Grenzen der Evaluation in ausgewählten Politikfeldern international vergleichend diskutiert.

Leitung: Dr. Meyer, Prof. Dr. Stockmann

Information:

Dr. Wolfgang Meyer, Lehrstuhl für Soziologie, Universität des Saarlandes, PF 151150, D-66041 Saarbrücken, Tel.: (0681) 302 4358, Fax: (0681) 302 3899, e-mail: w.meyer@rz.uni-sb.de

21.-22.9.1998

Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der Jugendhilfe durch Jugendhilfeplanung, Erfurt

Die ReferentInnen dieses Workshops geben einen Überblick über Ansätze, Ergebnisse und Erfahrungen verschiedener Kommunen mit Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung. Begriffe wie Führen und Leiten, Zusammenarbeit, Netzwerkarbeit, Beteiligung, Kundenorientierung, Evaluation, Kollegiale Beratung, Regionalisierung, Supervision, Controlling werden - genau so wie die unterschiedlichen Qualitätsdimensionen (Struktur-, Prozeß- und Ergebnisqualität) - anhand ihrer Relevanz für die Praxis näher beleuchtet.

Leitung: verschiedene ReferentInnen

Information:

VSOP (Verein für Sozialplanung e.V.), Löwengasse 34, D-67346 Speyer, Tel.: (06232) 629491, Fax: (06232) 629492, e-mail: vsop-ger@t-online.de

24. - 25.9.1998

**Innovation durch Evaluation.
Erste Konferenz der Deutschen Gesellschaft für Evaluation, Köln**

Mit namhaften Wissenschaftlern, Politikern und vor allem Praktikern will die DeGEval mit Ihren Mitgliedern und Evaluationsinteressenten über Evaluation diskutieren und aktuelle Entwicklungen aufzeigen. Die Frage, wie Evaluation in Zukunft den Anforderungen gerecht werden kann, steht dabei im

Mittelpunkt. Unterschiedliche Evaluationsfelder sollen vor dem Hintergrund der Querschnittsthemen wie Evaluationsstandards, Evaluationsmethoden sowie der Aus- und Weiterbildung von Evaluatoren diskutiert werden.

Information und Anmeldung:

1. Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. c/o Günter Tissen, Institut für Strukturforchung (FAL), Bundesallee 50, D-38116 Braunschweig, Tel.: (0531) 596-719, Fax: (0531) 596322, e-mail: tissen@sf.fal.de, <http://www.fal.de/~tissen/geproval.htm>

2. Arbeitsstelle für Evaluation, Universität zu Köln, Berthold Schobert, Gronewaldstr. 2, D-50931 Köln, Tel.: (0221) 470-4743, Fax: (0221) 470-5174, e-mail: arbeit.evaluation@uni-koeln.de, <http://www.uni-koeln.de/ew-fak/Wiso>

24.9.1998

Qualitätssicherung in der Jugendverbandsarbeit. Jugendverbände zwischen Not-Wendigkeit, Nötigung und Benotung?, Frankfurt a.M.

Ziel der Fachtagung ist es, das Für und Wider der gegenwärtigen Anstrengungen um Qualitätssicherung nicht nur deutlich herauszuarbeiten, sondern gleichzeitig Ergebnisse und Erfahrungen aus Modellprojekten verschiedener Jugendverbände vor und zur Diskussion zu stellen, die Besonderheiten gegenüber anderen Arbeitsfeldern darzustellen und dadurch zur Positionsbestimmung der Jugendverbandsarbeit beizutragen.

Leitung: Brigitte Reinbold

Information und Anmeldung:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e.V.), Am Stockborn 5-7, D-60439 Frankfurt a.M., Tel.: (069) 95789-0, Fax: (069) 95785-190, e-mail: iss.frankfurt-am-main@t-online.de

ab 25.9.1998

Qualitätsexperte/Qualitätsexpertin in sozialen Einrichtungen, Köln

Die TeilnehmerInnen (MitarbeiterInnen in sozialen Einrichtungen) dieser berufsbegleitenden Weiterbildung werden an sieben Wochenenden (September 1998 bis März 1999) auf den aktuellen fachlichen Stand im Bereich der Qualitätsdiskussion gebracht. Sie lernen, die verschiedenen Qualitätssicherungssysteme voneinander zu unterscheiden und werden in die Lage versetzt, ihren Aussagewert einzuschätzen. Die Weiterbildung vermittelt ein realistisches Bild über das Aufgabenprofil eines Qualitätsexperten. Die Teilnehmer lernen, wie ein Qualitätssicherungssystem in ihrer Einrichtung eingeführt, umge-

setzt und verankert werden kann. Es werden grundlegende Kenntnisse über ein neues Anforderungsprofil vermittelt bzw. erarbeitet.

89240, e-mail: BURCKHHAUS@aol.com,
<http://members.aol.com/burckhhaus/welcome.html>

Leitung: Kristine Petersen

Information und Anmeldung:
Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung (KIK), Hansaring 66, D-50670 Köln, Tel.: (0221) 1390551, Fax: (0221) 1390587

27. - 30.9.1998
Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung, Strobl (Österreich)

Evaluation, Qualitätsentwicklung und Bildungscontrolling zählen in vielen Einrichtungen der Erwachsenenbildung inzwischen zum festen Bestandteil fachlichen Handelns. Die Werkstatt dient dem gegenseitigen Austausch von Erfahrungen mit Evaluation und der gezielten Vermittlung zusätzlicher methodischer Kenntnisse. Evaluationsstandards in der Erwachsenenbildung sollen konkretisiert werden. Zielgruppen sind Führungskräfte, Planungsverantwortliche, Qualitätsbeauftragte und Evaluationserfahrene aus Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Leitung: Dr. W. Beywl

Information und Anmeldung:
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, Bürglstein 1-7, A-5350 Strobl, Tel.: +43 (6137) 6621-0, Fax: +43 (6137) 6621-16, e-mail: office@bifeb.or.at

ab Herbst 1998
Selbstevaluation: Ein Verfahren, die Qualität der eigenen Arbeit zu sichern und weiterzuentwickeln, Gelnhausen

In der sozialen Arbeit sind eigene Verfahren der Auswertung und Bewertung zu entwickeln, die den fachspezifischen Inhalten und Bedingungen professioneller Beziehungsarbeit gerecht werden. Die Teilnehmenden aus sozialen, pädagogischen und diakonischen Arbeitsfeldern lernen das Verfahren der Selbstevaluation kennen und anwenden, das innovative Zugänge ermöglicht und die Handlungskompetenz erweitert.

Leitung: Verena Krähenbühl, Helga Riebe u.a.

Information und Anmeldung:
Burckhardt Haus, Evangelisches Institut für Jugendkultur- und Sozialarbeit e.V., PF 1164, D-63551 Gelnhausen, Tel.: (06051) 89-0, Fax: (06051)

5. - 7.10.1998

Die BWLisierung der Jugendarbeit: Chance oder Ausverkauf pädagogischer Wurzeln und Ziele?, Bergisch-Gladbach

Neue Steuerung, Produktbeschreibung, Kundenorientierung, Kostenbudgetierung, und Evaluation sind Begriffe, die zunehmend die Jugendarbeit bestimmen. Die Fachtagung möchte einen ersten Schritt zum Innehalten und zur Reflexion der neuen Entwicklungen bieten. Dies soll in einem Dialog zwischen Fachkräften aus der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit unterschiedlicher Träger und FachreferentInnen aus Wissenschaft und Politik geschehen.

Leitung: Gudrun Grünweller-Hofmann,
Dr. Bernhard Lemaire

Information und Anmeldung:

Katholische Akademie für Jugendfragen, Ludwig-Wolker-Str. 10, D-51519 Odenthal, Tel.: (02174) 4275, Fax: (02174) 41039

7. - 9.10.1998

Australasian Evaluation Society International Conference, Melbourne/Australia

The main themes of the conference are: 1. Changing Nature of Evaluation (Techniques), 2. Evaluation in Changing Times (Context), 3. Evaluation of Organisational Improvement (Purposes). Pre-conference workshops 5-6 October 1998.

Information:

Dr. Anona Armstrong, Conveynor, Victoria, University of Technology. P.O.Box 14428 MCMC, Melbourne 8001, Australia, e-mail: Anona+Armstrong@vut.edu.au

8. - 10.10.1998

Qualität durch Partizipation und Empowerment. Gemeindepsychologische Einmischungen in die Qualitätsdebatte, München

Durch die Verbindung des nutzenorientierten Empowermentdiskurses und der professionsorientierten Diskussion um Qualitätsentwicklung / Qualitätssicherung ergeben sich grundsätzliche und praktische Folgerungen für eine Neuorientierung psychosozialer Arbeit. Die TeilnehmerInnen dieser Fachtagung kommen aus verschiedenen Praxisfeldern, Universitäten, Fachhochschulen, Verwaltung oder sind GGFP- und DGVT-Mitglieder.

Information und Anmeldung:

Gesellschaft für gemeindepsychologische Forschung und Praxis (GGFP e.V.), R. Rudeck c/o Meyer, G.-Hauptmann-Ring 26, D-81737 München

22.10.1998 und 25.11.1998

Einführung von Qualitätsmanagement in der stationären Jugendhilfe, Köln

Die Caritas-Jugendhilfe ist der Herausforderung der Sicherung von Qualitätsstandards in der Jugendhilfe mit der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems begegnet. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Projektes für die Qualitätsdiskussion in der Jugendhilfe hat die Caritas-Jugendhilfe GmbH die Erarbeitung und Dokumentation so strukturiert, daß die Ergebnisse auf andere Einrichtungen der Jugendhilfe und andere soziale Bereiche übertragbar sind. Dies trifft insbesondere für den Leitfaden zur Interpretation der DIN EN ISO 9001 auf Jugendhilfeeinrichtungen zu, der ein wichtiges Instrument für die interne und externe Auditierung sowie die Zertifizierung ist.

Information:

Caritas-Jugendhilfe Gesellschaft mbH, Thomas Pawelleck, Klosterstr. 79e, D-50931 Köln-Lindenthal, Tel.: (0221) 940510-16, Fax: (0221) 4009919

28. - 29.10.1998

Symposium: Evaluating Prevention and Family Support, Newcastle (Northern Ireland)

This is an international symposium aimed at professional evaluators, commissioners of evaluation and policy makers. The symposium aims at the development of theory and methodology in the evaluation of policy and practice in family support and prevention. The format will be participatory. There will be plenary presentations, workshops and case examples of different evaluation strategies.

Information:

Dr. Ilan Katz, Head of Practice Development Unit, NSPCC, 42 Curtain Road, London EC2A 3NH, UK, Tel.: +44 (171) 825 2732, e-mail: ilan.katz@brunel.ac.uk

29. - 31.10.1998

Jahrestagung der European Evaluation Society, Rom (Italien)

The upcoming conference on „Evaluation: Profession, Business or Politics?“, is meant to provide a forum for discourse and exchange among evaluators and policy analysts that cuts across national communities, disciplinary „tribes“ and sectoral and policy boundaries. In addition, the Rome conference is to tackle key approaches and methodologies in evaluation and policy analysis in order to take stock of the

international „state of the art“ and encourage international learning.

Information:

Melograno Congressi, Via D. Chelini 9, I-00197 Roma, Tel.: +39 68080892, Fax: +39 68080999, e-mail: melograno@mclink.it, <http://www.europeanevaluation.org>

2.-4.11.1998

Qualitätsentwicklung in Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe, Bonn

Das Symposium im Rahmen der vom Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend geförderten „Initiative zur Qualitätssicherung“ will als Auftaktveranstaltung eines zweijährigen Forschungsprojektes in Referaten und Workshops Ansatzpunkte und Methoden für eine jugendhilfespezifische Qualitätsentwicklung aufzeigen und Hilfestellung für die Jugendhilfepraxis anbieten.

Leitung: verschiedene ReferentInnen

Information und Anmeldung:

Evangelischer Erziehungsverband e.V. (EREV), Lister Meile 87, D-30161 Hannover, Tel.: (0511) 660266, Fax: (0511) 660222, e-mail: erev@hannover.de, <http://www.hannover.de/erev>

ab 5.11.1998

Qualitätsentwicklung gestalten, München

Der Kurs im Umfang von 11 Fortbildungstagen vermittelt wesentliche Grundlagen zur Umsetzung von Prozessen der Qualitätsentwicklung und die Instrumente der Qualitätssicherung. Die TeilnehmerInnen lernen Instrumente zur Qualitätsentwicklung kennen und anwenden. Sie haben die Gelegenheit, ein Qualitätsmanagement-Projekt durchzuführen und damit einen selbstgewählten Verbesserungsprozeß innerhalb der eigenen Institution anzuregen. Die Weiterbildung verfolgt damit einen sehr stark praxisbezogenen Ansatz und will zur Umsetzung konkreter Verbesserungsprozesse in Institutionen und Einrichtungen der Jugendhilfe beitragen.

Leitung: Andreas Görres, Maria Spengler, u.a.

Information und Anmeldung:

INPUT e.V., Seitzstr. 17, D-80538 München, Tel.: (089) 29160463, Fax: (089) 2913445, e-mail: input@link-m.de, <http://www.input-online.org>

6.11.1998

VeSAD-Symposium: Die Entwicklung adäquater Qualitätsstandards in der Sozialen Arbeit, Bern/Schweiz

In den letzten Jahren ist Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit auch in der Schweiz zu einem zentralen Thema geworden und hat in der Praxis bereits zu Veränderungen in der Leistungsplanung, -erbringung und -bewertung geführt. Da aber konkret ausformulierte Qualitätsstandards für die Soziale Arbeit bisher noch weitgehend fehlen, wird sich das VeSAD-Symposiums mit dieser Frage beschäftigen.

Information und Anmeldung:

Verein zur Förderung der Sozialen Arbeit als akademische Disziplin (VeSAD), Agnès Fritze, PF 893, CH-3000 Bern 9, Tel.: 0041 (031) 351 6733, e-mail: vesad@sozialinfo.ch

11. - 13.11.1998

Management, Controlling, Selbstevaluation, Timmendorfer Strand

Die Veranstaltung richtet sich an Einrichtungs- und VerwaltungsleiterInnen. Vermittelt werden soll Wissen zu „Unternehmenssteuerung“ und Leitung, neuen Organisationsmodellen sowie Selbstevaluation als Möglichkeit für kleine und mittlere Einrichtungen, betriebliche Abläufe zu analysieren.

Leitung: Karl-Heiz Filthuth, Friedhelm Wensing

Information und Anmeldung:

Evangelischer Erziehungsverband (EREV), Lister Meile 87, D-30161 Hannover, Tel.: (0511) 660266, Fax: (0511) 660222, e-mail: erev@hannover.de, <http://www.hannover.de/erev>

2. - 4.12.1998

Selbstevaluation in der Sozialen Arbeit, Frankfurt a.M.

Die Soziale Arbeit steht immer stärker vor der Herausforderung, ihre „spezifische Qualität“ nachzuweisen. Selbstevaluation als selbstreflexives Handlungskonzept soll andere Verfahren der Effektivitäts- und Effizienzkontrolle nicht ersetzen, sondern diese sinnvoll ergänzen. Im Workshop werden Konzepte sowie ausgewählte Verfahren, Methoden und Instrumente der Selbstevaluation vorgestellt und auf die Übertragbarkeit in den Praxisalltag der TeilnehmerInnen überprüft.

Leitung: Prof. Dr. Maja Heiner, Peter Greulich

Information:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS)

e.V.), Am Stockborn 5-7, D-60439 Frankfurt a.M.,
Tel.: (069) 95789-0, Fax: (069) 95785-190

ab 25.11.1998

Evaluation in der Jugendhilfe - ein Instrument der Qualitätsentwicklung, Vlotho

Es gibt gute Gründe für Evaluation:

- herauszufinden, was die eigene Arbeit oder die der Institution bewirkt;
- Korrekturen im Angebot vorzunehmen;
- den Zweck der Arbeit besser begründen zu können

Evaluieren heißt, die Arbeit, die man selber tut, oder die andere tun, systematisch zu bewerten.

Die Notwendigkeit, Evaluationen vorzunehmen, begegnet allen MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe. So werden z. B. im Entwurf des neuen § 78 b SGB VIII vom Träger neben der Leistungs- und Entgelt-, auch eine Qualitätsentwicklungsvereinbarung gefordert. Im Entwurf des § 78 c sind Art, Ziel und Qualität des Leistungsangebots zwingend Gegenstand der Leistungsvereinbarung.

Ebenso ist im Entwurf einer neuen Förderstruktur des Landesjugendplanes NRW ein „Wirksamkeitsdialog“ vorgesehen, mit dem überprüft werden soll, ob vereinbarte Ziele erreicht worden sind. Wenn also Qualitätsmaßstäbe festgelegt werden, muß es auch Kriterien und Instrumente geben, mit deren Hilfe man die Einhaltung der Vereinbarungen prüfen kann mit dem Ziel, die Qualität der Arbeit zu verbessern. In diesem Kurs können MitarbeiterInnen in der Jugendhilfe solche Methoden und Instrumente erlernen.

Ziele des Kurses:

Die Teilnehmenden sollen befähigt werden,

- kleinere bis mittlere interne Evaluationen selbständig zu konzipieren, fachgerecht durchzuführen und die Ergebnisse an die Adressaten innerhalb und außerhalb des Trägers zu vermitteln;
- für Evaluationen, die extern vergeben werden, Pflichthefte zu erstellen, Bewertungskriterien für Angebote zu entwickeln und die Durchführung nach Vergabe zu begleiten.

Seminarinhalte und Termine:

- 25.-27.11.1998 Steuerung von Evaluationen
- 8.-10.2.1999 Datenerhebungsinstrumente
- 5.-7.5.1999 Auswertungsverfahren
- 23.-25.8.1999 Berichterstellung / Fachpolitische Einordnung von Evaluation

Leitung: Dr. Wolfgang Beywl,
Dipl.-Päd. / Dipl.-Soz.-Päd. Bettina Henze

Verantwortlich: Dr. Hilmar Peters

Information und Anmeldung:

Jugendhof Vlotho, Oeynhausener Str. 1, D-32602
Vlotho, Tel.: (05733) 9230, Fax: (05733) 10564

4. - 5.12.1998

Informationstagung: Qualitätsmanagement für soziale Einrichtungen und Dienste, Berlin

Qualitätsmanagement in sozialen Organisationen zielt auf ein verbessertes Leistungsniveau der Dienstleistungen und auf „Kundenzufriedenheit“. Die Weiterbildung für LeiterInnen, GeschäftsführerInnen und BeraterInnen besteht aus 6 ganztägigen Seminaren, mindestens 20 Hausarbeitstagen, einer Projektarbeit in der eigenen Praxis und schließt mit dem Zertifikat „QualitätsmanagerIn für soziale Dienstleistungsunternehmen“ ab.

Leitung: Hans-Joachim Ansheit,
Paul G. Hanselmann,
Helgard Räbel-Guß, u.a.

Informationen und Anmeldung:

Diakonische Akademie, PF 101142, D-70010 Stuttgart, Tel.: (0711) 2159-385, Fax: (0711) 2360640

18. - 20.12.1998

Einführungsworkshop Evaluation und Qualitätsentwicklung -, Bonn

Suchen Sie nach systematischen Methoden, um Ihre Programme und Maßnahmen zu beschreiben, zu bewerten und weiterzuentwickeln? Wollen Sie die Qualität Ihrer Veranstaltungen objektiv messen? In dem Workshop lernen Sie, ein praxisbewährtes Modell der Evaluation anzuwenden, Bewertungsmaßstäbe zu setzen und nachvollziehbare Beurteilungen vorzunehmen. Es werden praktische Hilfen gegeben, wie eine Evaluation effektiv vorbereitet und in die Organisation eingeführt werden kann.

Leitung: Dr. W. Beywl

Information und Anmeldung:

Wdöff Training und Beratung, Estermannstr. 204,
D-53117 Bonn, Tel.: (0228) 67 46 63, Fax: (0228) 68 04 00, e-mail: wdoeff@t-online.de

VORANKÜNDIGUNG

1. - 3.9.1999

Europäischer Kongreß für Evaluation und Qualitätsmanagement in Sozialer Arbeit und Gesundheitswesen, Osnabrück

Unter <http://www.paedagogik.uni-osnabrueck.de/europ-con> finden sich bis zu Tagungsbeginn aktuelle Informationen.

Leitung: Prof. Dr. Hildegard Müller-Kohlenberg

Information und Anmeldung:

Universität Osnabrück, Fachgebiet Sozialpädagogik/Sozialarbeit, Frau Hampel/Herr Meinders, Tel.: (0541) 9694567, Fax: (0541) 9694585, e-mail: muellerk@uos.de

Soll auch Ihr Veranstaltungs-/Seminarhinweis in der nächsten Ausgabe veröffentlicht werden?

Gerne nehmen wir in die nächste Ausgabe der Informationen zur Selbst-Evaluation auch Ihre Ver-

anstaltungsangebote zum Themenbereich Qualität, Selbst-Evaluation etc. auf.

Bitte schicken Sie bis zum Redaktionsschluß am 1.1.99 einen entsprechenden **Kurzinhweis auf Diskette oder per e-mail** (max. 100 Wörter incl. Kontaktadresse) zu den durch Sie ab März 1999 angebotenen bzw. durchgeführten Veranstaltungen an:

Angela Faust, Universität zu Köln, Arbeitsstelle für Evaluation, Gronewaldstr. 2, D-50931 Köln, e-mail: angela.faust@uni-koeln.de