

Handreichung „Selbstevaluation zum BWP“

Einführung.....	1
Verschiedene Evaluationsziele	2
Koordination der Evaluation	3
Den Erfolg messen – Mögliche Kriterien der Evaluation	3
<i>Evaluation anhand von Zielen</i>	4
<i>Evaluation anhand von Qualitätskriterien</i>	5
<i>Evaluation anhand von Aktivitätenplänen.....</i>	6
<i>Evaluation Anhand der Zielgruppenzufriedenheit.....</i>	6
Evaluationsinstrumente.....	7
<i>Ziele evaluieren</i>	7
<i>Qualitätskriterien überprüfen</i>	7
<i>Aktivitätenpläne auswerten.....</i>	9
<i>Zielgruppenzufriedenheit erheben.....</i>	11
So kommen wir zu Lösungen – Moderationshilfen.....	14
<i>Moderation der Wertung.....</i>	15
<i>Moderation der Diskussion</i>	16

Einführung

Wenn Sie den Berufswahlpass eingeführt haben, möchten Sie wissen, ob die Arbeit mit dem Instrument erfolgreich ist. Diese Handreichung gibt Ihnen einen Überblick über das Feld der Evaluation und konkrete Hilfestellungen, damit Sie an Ihrer Schule die Arbeit mit dem Berufswahlpass evaluieren können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jede Evaluation umso aufwändiger wird, je genauer Wirkungen erfasst werden sollen. Im Alltag von Schule wird es darum oft nur möglich sein, einen bestimmten Ausschnitt der Arbeit zu evaluieren. Die Handreichung bietet Ihnen darum Materialien für verschiedene Evaluationsvorhaben.

Beispiel I:

Sie führen mit Schülerinnen und Schülern eine Betriebserkundung durch. In der Auswertung lassen Sie sich von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mitteilen, womit sie zufrieden waren und was aus ihrer Sicht verbessert werden könnte. Zur Visualisierung setzen Sie die „Zielscheibe“ ein. Die Evaluation kann mit wenig

Aufwand betrieben werden und gibt Ihnen dennoch Hinweise zur Optimierung von Betriebserkundungen.

Beispiel II:

In der Arbeitsgruppe „Berufsorientierung“ reflektieren Sie „Ein Jahr Arbeit mit dem BWP“. In der Sitzung sollen Schwerpunkte für die Fortsetzung der Arbeit mit dem BWP festgelegt werden. Sie können dazu Fragebögen aus den hier angebotenen Instrumenten einsetzen und aus den Ergebnissen mit der Gruppe die Arbeitsschwerpunkte entwickeln.

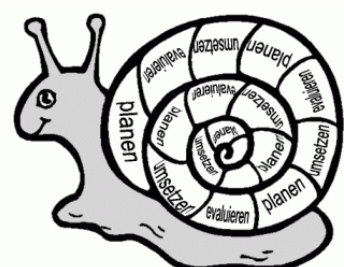
Verschiedene Evaluationsziele



Abbildung 1 Evaluation der Arbeit mit dem BWP: Ziele

Für die Evaluation der Arbeit mit dem Berufswahlpass sprechen im Prinzip zwei Gründe. Mit Hilfe einer Evaluation lässt sich erstens der Erfolg der Einführung des Berufswahlpasses dokumentieren. Die Ergebnisse können in die Außendarstellung einfließen und die Aktivität sowie die Professionalität der Schule in dem Bereich Berufsorientierung und Schulentwicklung darstellen. Weiterhin können die Ergebnisse belegen, ob sich der Ressourcenaufwand gelohnt hat. In einigen Fällen setzen Ressourcen- und Finanzgeber eine Evaluation zur Qualitätssicherung voraus. Nicht zuletzt können die Ergebnisse eine Art Belohnung darstellen und zur engagierten Weiterarbeit motivieren.

Die Evaluation ist zweitens ein Instrument zur Steuerung der Arbeit mit dem Berufswahlpass. Wir erinnern uns an die Kleine-Schritte-Schnecke. Die Evaluation soll dazu beitragen, die Umsetzung der geplanten Schritte zu überprüfen und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie bietet den Rahmen, um die eigene



Arbeit zu reflektieren und sich die grundlegenden Ziele wieder etwas bewusster zu machen.

Koordination der Evaluation

Aufgrund der Vielfalt an Einführungsstrategien und Umsetzungskonzepten bezüglich des Berufswahlpasses muss sich das passende Evaluationskonzept an der Situation Ihrer Schule orientieren. Die erste Frage, die Sie in diesem Zusammenhang entscheiden, besteht darin, wer die Evaluation durchführen wird und auf welcher Ebene sie stattfinden soll. Im Sinne einer Selbstevaluation liegt es nah, dass die Person(en) die Evaluation koordinieren, die für die Entwicklung und Einbindung des Berufswahlpasses zuständig sind. Dies können sein:

- **Lehrerinnen und Lehrer**, die mit einer Gruppe von Schülerinnen und Schülern mit dem Berufswahlpass arbeiten.
- **BerufskoordinatorIn und / oder BWP-Team**; die Personen, die auch die Einführung des Berufswahlpass koordinieren.
- **Lehrerkonferenz, pädagogischer Tag**; Berufsorientierung sollte im Idealfall Aufgabe des Gesamtkollegiums sein, daher bietet es sich an, das Berufsorientierungskonzept im Kollegium gemeinsam zu evaluieren und weiterzuentwickeln.
- **Fachkonferenzen**; Im Regelfall werden einzelne Aufgaben im Bereich der Berufsorientierung bzw. der Arbeit mit dem Berufswahlpass von Fachkonferenzen wahrgenommen und koordiniert. Eine Evaluation dieses Aufgabenfeldes ist daher sinnvoll.
- **Jahrgangskonferenz**; Insbesondere bei einer stufenweisen Einführung des BWP übernimmt die Jahrgangskonferenz wichtige Aufgaben der Koordination und kann die eigene Arbeit evaluieren.

Den Erfolg messen – Mögliche Kriterien der Evaluation

Die zweite Frage, die Sie entscheiden, besteht darin, was sie als Evaluationskriterium in den Blick nehmen wollen. Mit dieser Frage ist auch die Wahl

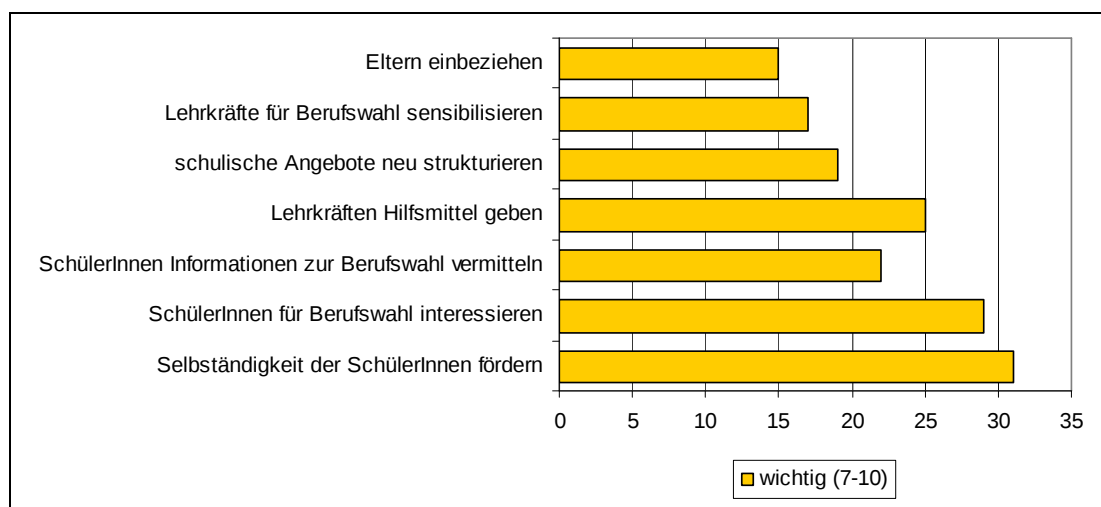
des Evaluationsinstruments verknüpft. In der Abbildung 2 sind vier mögliche Evaluationskriterien anhand der entsprechenden Fragestellung dargestellt.



Abbildung 2: Evaluation der Arbeit mit dem BWP: Kriterien

Evaluation anhand von Zielen

Hinter der Arbeit mit dem Berufswahlpass stehen mehr oder weniger ausformulierte Ziele. Schulen, die den Berufswahlpass oder eine eigene, schulspezifische Version einführen, haben jeweils eigene Vorstellungen von der Setzung und Gewichtung der Ziele. In der Evaluationsstudie¹ zur Einführung des Berufswahlpasses in Hamburg gewichteten z.B. die befragten Schulleiter (N=40) die vorgeschlagenen Ziele auf einer Skala von 1-10, wobei die 10 den Pol mit hoher Wichtigkeit markiert (Abbildung 3.).



¹ E. Arnold (2006): Der Berufswahlpass. Einsatz und Wirksamkeit des Berufswahlpasses an Hamburger Schulen. http://berufswahlpass.de/seiten/pdf_usw/Evaluation_Berufswahlpass_HH.pdf

Abbildung 3 Wichtigkeit der Ziele im Einsatz des BWP (Häufigkeiten, N=40, Skala 1-10)

Wenn Schulen die Ziele ausformuliert und operationalisiert (messbar gemacht) haben, kann die Zielerreichung überprüft werden. Aufgrund des damit verbundenen Aufwandes dürfte dieses Vorgehen allerdings die Ausnahme sein.

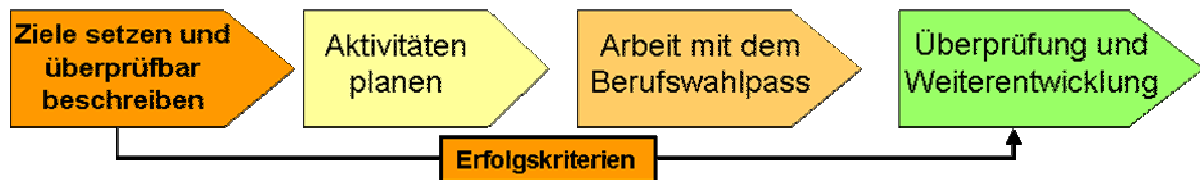


Abbildung 4 Evaluation anhand von operationalisierten Zielen

Evaluation anhand von Qualitätskriterien

Hilfreich ist es daher, auf bereits formulierte Ziele zurückgreifen zu können. Als angestrebtes Ideal werden Ziele der Arbeit mit dem Berufswahlpass von Dr. Alfred Lumpe² vorgestellt, die sich grob in drei Leitzielen zusammenfassen lassen.

Leitziele der Arbeit mit dem Berufswahlpass

- Schulentwicklung: Die Schule soll ihr Curriculum der Berufsorientierung explizit formulieren und kommunizieren.
- Unterrichtsentwicklung: Der Unterricht soll so gestaltet werden, dass das neu entwickelte Unterrichtsmaterial angemessen zum Einsatz kommt.
- Individuelle Entwicklung: Die Schülerinnen und Schüler sollen sich auf den Übergang von der Schule in eine Ausbildung vorbereiten

Auf Basis der theoretischen Überlegungen und den Erfahrungen aus der Praxis haben wir Qualitätskriterien für die Arbeit mit dem Berufswahlpass formuliert. Die Kriterien beschreiben Zustände auf der Ebene der Schulentwicklung. Es ist erwartbar, dass die Erfüllung dieser Kriterien die Erreichung der Leitziele auf der Ebene der Unterrichtsentwicklung und der individuellen Entwicklung zur Folge hat. Daher können Sie mit Hilfe der Qualitätskriterien den Einsatz des Berufswahlpasses an Ihrer Schule evaluieren und Entwicklungspotential eruieren (s.u.). Bei diesem Vorgehen ist also die Frage zentral, wie erfolgreich die Qualitätskriterien erfüllt und umgesetzt werden.

² A. Lumpe, BBS Hamburg (2001): Gestaltungswille, Selbständigkeit und Eigeninitiative als wichtige Zielperspektive schulischer Berufsorientierung. http://berufswahlpass.de/pdf/SchulischeBO_Schudy.pdf

A. Lumpe BBS Hamburg (o. J.): Der Berufswahlpass – ein Instrument zum selbstorganisierten und eigenverantwortlichen Lernen. http://berufswahlpass.de/pdf/Aufsatz_Berufswahlpass.pdf

A. Lumpe, BBS Hamburg (Hrsg.) (2006): Handreichung zum Berufswahlpass. Eine Handreichung für die Arbeit mit dem Berufswahlpass im Rahmen schulischer Berufsorientierung. http://berufswahlpass.de/pdf/handreichung_ebook_DINA4.pdf



Abbildung 5 Evaluation anhand von Qualitätskriterien

Evaluation anhand von Aktivitätenplänen

Alternativ zu der Arbeit mit Qualitätskriterien und ausformulierten Zielen, können Sie auch Ihre Aktivitätenlisten, in denen sich die impliziten Ziele auf der Ebene der Handlungen manifestieren, als Basis für die Evaluation verwenden. In diesem Fall geht die Evaluation der Frage nach, wie erfolgreich die geplanten Aktivitäten umgesetzt werden.



Abbildung 6 Evaluation anhand von Aktivitätenplänen

Evaluation Anhand der Zielgruppenzufriedenheit

Letztendlich lässt sich der Erfolg der Arbeit mit dem Berufswahlpass auch auf der Ebene der betroffenen Personen feststellen: Sind die Lehrerinnen und Lehrer, die mit dem Berufswahlpass arbeiten und/oder die Schülerinnen und Schüler, die durch dieses Instrument gefördert werden sollen, mit der Umsetzung zufrieden? Spüren sie positive Auswirkungen? Zur Erhebung der subjektiven Zufriedenheit haben wir Muster für Fragebögen erstellt, die Sie anpassen und übernehmen können. Die Ergebnisse einer „Nutzerbefragung“ lassen sich sehr gut zur Außendarstellung nutzen. Weil sich die Zufriedenheit der Zielgruppe selten an den Zielen des Berufswahlpasses orientiert, ist die Zielgruppenbefragung als Steuerungsinstrument tendenziell schwächer als die zuvor vorgestellten Ansätze. Da die Zielgruppenzufriedenheit sowohl ein ausformuliertes Ziel als auch ein Aspekt eines Qualitätskriterium sein oder zur Überprüfung derselben dienen kann, können die Fragebögen dort als Ergänzung genutzt werden.

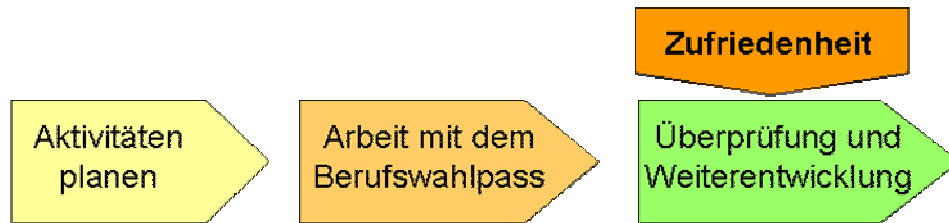


Abbildung 7 Evaluation anhand der Zielgruppenzufriedenheit

Evaluationsinstrumente

Ziele evaluieren

Für die Evaluation anhand von Zielen müssen auf der Basis der formulierten Ziele Fragebögen entwickelt werden. Hier stellt sich die Frage, ob Aufwand und Ertrag im Verhältnis zueinander stehen. Schulen mit einer Sekundarstufe II könnten ggf. im Sinne einer Projektarbeit von Schülerinnen und Schülern aus Kursen für Mathematik oder Sozialwissenschaften eine solche Evaluation entwickeln lassen.

Weiterführende Links:

Informationen zur Selbstevaluation - www.selbstevaluation.de

Informationen zu Selbstevaluation an Schulen www.schule-bw.de/unterricht/evaluation/sev
<http://www.schule-bw.de/unterricht/evaluation/>

Leitfaden für Selbstevaluation und Qualitätssicherung - <http://www.qs-kompodium.de/pdf/Qs19.pdf>

Leitfaden zur Zielfindung und Zielerklärung - <http://www.qs-kompodium.de/pdf/Qs21.pdf>

Kostenlose Statistiksoftware für SchülerInnen- <http://www.grafstat.de/>

Qualitätskriterien überprüfen

Die in der Handreichung zum Berufswahlpass³ (S. 22) genannten Qualitätskriterien für die Arbeit mit dem Berufswahlpass haben wir auf Basis theoretischer Überlegungen und den Erfahrungen aus der Praxis ergänzt. Unter „Arbeitsmaterial und Hilfen“ der Einheit 14 finden Sie ein Arbeitsblatt, dass die einzelnen

³ A. Lumpe, BBS Hamburg (Hrsg.) (2006): Handreichung zum Berufswahlpass. Eine Handreichung für die Arbeit mit dem Berufswahlpass im Rahmen schulischer Berufsorientierung.
http://berufswahlpass.de/pdf/handrechnung_ebook_DINA4.pdf

Qualitätskriterien näher beschreibt. Sie verstehen sich nicht als ein Zustand, der ab sofort erreicht ist, sondern als Zielperspektiven, an denen man sich mit seiner Arbeitsplanung orientieren kann.

Qualitätskriterien für die Arbeit mit dem BWP

1. Es existiert ein schulinternes, systemisches Konzept der Berufswahlorientierung.
2. Die Förderung der Berufsorientierung und kontinuierliche Arbeit mit dem BWP ist die Aufgabe des Gesamtkollegiums.
3. Die Verantwortlichkeiten im Bereich der Berufsorientierung sind klar geregelt.
4. Es bestehen spezielle Rahmenbedingungen, die den Einsatz des Berufswahlpasses erleichtern.
5. Einzelne Aufgaben der Arbeit mit dem Berufswahlpass sind genau definiert und terminiert.
6. Die Erledigung der Teilarbeiten [mit dem Berufswahlpass] ist dokumentiert und für alle Kolleginnen und Kollegen transparent.
7. Das Kollegium realisiert mindestens halbjährlich einen Erfahrungsaustausch zum Stand der Arbeit mit dem BWP in einer Jahrgangsstufe und überarbeitet gegebenenfalls Materialien und Inhalte.
8. Wichtige Inhalte/Tätigkeiten der Schülerinnen und Schüler werden zertifiziert.
9. Das innerschulische Curriculum der Berufsorientierung wird nach außen hin dokumentiert und kommuniziert.
10. Es existieren stabile, längerfristige Kooperationsbeziehungen zu Einrichtungen und Betrieben.
11. Schule und Eltern kooperieren im Berufsorientierungsprozess.

(ergänzte Liste der Qualitätskriterien aus der Handreichung zum BWP 2006, S. 22)

Die Qualitätskriterien können Sie zum Planen und Auswerten von BWP-Aktivitäten in verschiedenen Kontexten (BWP-Team, Lehrerkonferenz, Fachkonferenz etc.) verwenden. Die Qualitätskriterien beschreiben eine Idealsituation, der sich Ihre Schule annähert. Die einzelnen Personen der Evaluationsgruppe können für jedes Qualitätskriterium auf einer Skala von 1 bis 10 angeben, wo sie den Stand ihrer Schule einschätzen. 10 bedeutet dabei, dass die Schule das jeweilige Kriterium zur vollsten Zufriedenheit erfüllt. Passen Sie die inhaltliche (z.B. nur ausgewählte Qualitätskriterien), mediale (siehe Material unter „Arbeitsmaterial und Hilfen“) und methodische Gestaltung der Evaluation (siehe S. 14) der Gruppe an.

1. In der Regel wird ein gemischtes Stimmungsbild entstehen, das Sie als Chance nutzen können, die unterschiedlichen Perspektiven auf den jeweiligen

skalierten Gegenstand zusammenzutragen. Personen, die einen niedrigen Wert angeben, haben i.d.R. klare Vorstellungen darüber, was optimiert werden kann. Personen, die hohe Werte angeben, können dagegen als Experten begriffen werden, die über die positiven Aspekte der aktuellen Situation Bescheid wissen. Unter der Fragestellung „Warum geben wir unserer Schule den Wert X für das Kriterium Y?“ können Sie sich für die Vielschichtigkeit des Diskussionsgegenstandes sensibilisieren und eine gemeinsame Verständnisbasis erarbeiten. Sollte Ihnen diese Fragestellung zu konfliktreich sein, können Sie direkt zum nächsten Schritt überleiten.

2. Überlegen Sie gemeinsam, ob der erreichte Wert für Sie (zunächst) ausreicht, oder ob Sie an diesem Qualitätskriterium weiter arbeiten wollen. Hierfür können Sie z.B. die Zufriedenheit auf einer Skala von 1-10 bewerten lassen.
3. Oft fällt es schwer, die Schritte zur Verbesserung zu entwickeln, z.B. weil das Ziel nicht genau klar ist. Daher ist es sinnvoll mit Hilfe der Fragestellung „Was würden wir an unserer Schule anders machen, wenn wir unsere Schule in der Skala um einen Punkt besser bewerten könnten?“ Mit dieser Fragestellung nehmen Sie Ziele in den Blick, die Sie durch ihr Handeln erreichen können. Sammeln Sie mögliche Handlungsschritte und überlegen Sie sich, welche Sie konkret umsetzen wollen.

Aktivitätenpläne auswerten

In verschiedenen Fortbildungseinheiten haben wir die Arbeit mit Aktivitätenplänen empfohlen, weil im Erstellungsprozess die Aufgaben und dafür notwendigen Aktivitäten deutlich werden und deren Dokumentation den Zeitplan und die Verantwortlichkeiten transparent festlegen. In weiteren Koordinationssitzungen können Sie die Aktivitätenpläne zur Auswertung und Weiterentwicklung des bestehenden Berufsorientierungskonzeptes verwenden. Das Vorgehen, das wir vorschlagen, legt dabei Wert auf Optimierungsmöglichkeiten. Um eine konstruktive Atmosphäre zu wahren, wird dabei weitgehend darauf verzichtet, die Erledigung festgelegter Aufgaben zu kontrollieren.

1. Als Basis können Sie Ihre bestehenden Aktivitätenpläne bzw. Elemente derselben verwenden. Fügen Sie dem Plan eine weitere Spalte mit Namen „Zielerreichungsgrad“ zu. In deren Zellen können nun die Personen der Evaluationsgruppe für jede Aktivität auf einer Skala von 1-10 angeben, *inwieweit die Aufgabe/das Ziel an der Schule momentan erfüllt wird*. 10 bedeutet dabei, dass die entsprechende Aktivität die Aufgabe/das Ziel zur vollsten Zufriedenheit erfüllt. Passen Sie das methodische Vorgehen der Gruppe an (siehe S. 14).

Aktivitätenplan					
Projekt: Berufswahlpass					
Ziel: Weiterentwicklung des BWP					
Aufgabe	Aktivität / Tätigkeit	Wer ?	Bis wann ?	Verantwortlich?	Zielerreichungsgrad
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
					1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

Abbildung 8 Beispiel für einen erweiterten Aktivitätenplan

Die vorgeschlagene Fragestellung umgeht potentielle Kontrollsituationen und Schuldfragen, indem die Zielerreichung als gemeinsame Aufgabe definiert wird. Wurde eine Aktivität nicht plangemäß ausgeführt, ist die Frage hilfreich, ob die Aktivität ein probates Mittel zur Zielerreichung ist und/oder ob sie anders organisiert werden muss.

2. Sie erhalten auch hier ein gemischtes Stimmungsbild, das Sie wieder als Chance nutzen können. Tragen Sie die unterschiedlichen Perspektiven konstruktiv mit der Frage „Was macht den Wert X zu einer X?“ zusammen (siehe Moderationshilfen, S. 14). Sollte Ihnen diese Fragestellung zu konfliktreich erscheinen, können Sie direkt zum nächsten Schritt überleiten
3. Erstellen Sie für die Aufgaben/Ziele einen weiterführenden Aktivitätenplan.
 - a. Prüfen Sie gemeinsam für jede bisherige Aktivität, ob sie wiederholt bzw. fortgeführt werden soll.
 - b. Ist dies der Fall, überlegen Sie anhand der Skalierung, ob der Zielerreichungsgrad (vorläufig) ausreicht.

- c. Finden Sie gegebenenfalls neue Lösungen zur Erfüllung der Aufgabe. Hilfreich ist die Frage: „Was würde das Kollegium bis zum nächsten Termin anders machen, um die Aufgabe einen Punkt besser bewerten zu könnten?“

Zielgruppenzufriedenheit erheben

Die Zielgruppenzufriedenheit lässt sich in Abhängigkeit zur Gruppengröße in unterschiedlichen Graden und mit unterschiedlichem Aufwand erheben. Mit folgenden vier Instrumenten möchten wir Ihnen eine kleine Auswahl vorstellen. Das Material finden Sie unter „Arbeitsmaterial und Hilfen“.

Blitzlicht: Die einfachste Form der Abfrage von Zufriedenheit ist das „Blitzlicht“. • Schnell und einfach • für kleine Gruppen • für kleine Einheiten und Projekte • Auswertung in der Gruppe • Ergebnis schwer dokumentierbar	Jeder Teilnehmer äußert sich reihum kurz in Form von einem bis zwei Sätzen zu der Fragestellung. Die Antworten bzw. Wortbeiträge sollten in der Ich-Form formuliert sein. Alle anderen Teilnehmer sind während der Äußerung nur Zuhörer.
Zielscheibe: Um die Zufriedenheit für die Gruppe sichtbar zu machen, kann sie beispielsweise durch die Methode „Zielscheibe“ visualisiert werden • schnell und einfach • für mittlere Gruppen • für überschaubare Projekte und Projektphasen (z.B. Betriebserkundung) • Auswertung in der Gruppe • visualisiertes Ergebnis	Das Instrument eignet sich gut zur Evaluation überschaubarer Projekte oder Projektphasen wie zum Beispiel einer Betriebserkundung oder einer Projektwoche.
Quantitativer Fragebogen: Im Unterschied zu den bisher	Die quantitativen Fragebögen basieren auf dem Evaluationsinstrument, das Frau Prof.

vorgestellten Instrumenten, in denen „Datenerhebung“ und Auswertung in einem kommunikativen Austausch zusammenfallen, folgt die Evaluation anhand der Zielgruppenzufriedenheit dem klassischen Vorgehen einer Befragung. Nach der Datenerhebung müssen die erhobenen Daten ausgewertet und interpretiert werden

- schnell ausfüllbar und empirische, vergleichbare Daten als Ergebnis
- für große Personenzahlen geeignet
- Fragebögen für SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern
- Datenerhebung und Auswertung außerhalb der Gruppe
- statistische Auswertung
- differenzierte Aussagen zur Zufriedenheit mit der Einführung des BWP der möglich

Dr. Arnold zur Evaluation des Berufswahlpasses in Hamburg verwendet und uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat. Ihnen steht somit ein erprobtes Instrument zur Verfügung und Ihre Ergebnisse können Sie mit der Evaluationsstudie teilweise vergleichen.⁴ In der Studie wurden Schülerinnen und Schüler quantitativ zur Arbeit mit dem Berufswahlpass befragt. Wir haben darüber hinaus Fragebögen für Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern entwickelt. Die Fragebögen für die einzelnen Personengruppen sind aufeinander abgestimmt, so dass die Ergebnisse vergleichbar sind.

Bitte prüfen Sie, ob die Fragebögen für Ihre Zielgruppe verständlich formuliert und die Inhalte der Situation gerecht werden. Die Schüler- und Lehrerfragebögen enthalten z.B. Fragen, die die einzelnen Teilbereiche des Standard-Berufswahlpasses (Version B) zum Gegenstand haben und mit den Inhalten der schuleigenen Version abgeglichen werden müssen. Sie können die Bögen nach Ihren Wünschen kürzen und anpassen.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt quantitativ. In erster Linie sind für eine einfache Interpretation der Daten die Methoden der deskriptiven Statistik ausreichend (Minimum, Maximum,

⁴ Die Hamburger Evaluationsstudie ist allerdings nicht repräsentativ und die Ergebnisse daher keinesfalls als Standard zu betrachten.

Die Studie finden Sie unter http://berufswahlpass.de/seiten/pdf_usw/Evaluation_Berufswahlpass_HH.pdf

	Durchschnitt, Standardabweichung). Das Fragebogendesign lässt aber auch die Itembildung (z.B. „Nutzungsintensivität“) und Berechnung von Korrelationen (z.B. zwischen „Nutzungsintensivität“ und „Zufriedenheit“) zu. Schulen steht die Statistiksoftware Grafstat kostenlos als download im Internet zur Verfügung (www.grafstat.de). Sie können die Auswertung der Daten einem Mathematikurs o.ä. überlassen und die Schülerinnen und Schüler auf diesen Weg an der Evaluation teilhaben lassen.
Angefangene Sätze: Die Verwendung offener Fragen hat den Vorteil, dass mit der Einschätzung der Zufriedenheit zugleich eine Begründung erfolgt • für kleine und große Gruppen • qualitativ hochwertige und anschauliche Ergebnisse • differenzierte Aussagen zur Zufriedenheit mit der Einführung des BWP möglich • Datenerhebung und Auswertung außerhalb der Gruppe • schwierige Auswertung	Dieser qualitative Fragebogen besteht aus mehreren angefangenen Sätzen, die den Blick auf verschiedene Aspekte des Berufswahlpasses richten und von den Befragten mit eigenen Worten beendet werden sollen. Es gibt sowohl einen Bogen für Schülerinnen und Schüler, als auch einen Bogen für Lehrerinnen und Lehrer, die Sie nach Ihren Wünschen anpassen und kürzen können. Mit dem Fragebogen für Schülerinnen und Schüler erhalten Sie plakative Aussagesätze, die zum einen sehr gut für die Außendarstellung und der Motivation zur Weiterarbeit geeignet sind, Zum anderen erhalten Sie durch den offenen Charakter der Antwortmöglichkeit differenzierte Aussagen. Hierin besteht die eigentliche Schwierigkeit, denn ein übersichtliches Stimmungsbild zu erstellen ist dadurch sehr arbeitsaufwendig.

	Im ersten Auswertungsschritt werden inhaltlich ähnliche Aussagen der Schülerinnen zu Kategorien gesammelt (Typologisierung). In einem zweiten Schritt wird jede Aussagenkategorie inhaltlich beschrieben (Paraphrasierung) und mit beispielhaften Originalsätzen zur Verdeutlichung versehen. Der Fragebogen für Lehrerinnen und Lehrer ist als komplementäres Instrument zu verstehen. Die angefangenen Sätze korrespondieren mit dem Schülerfragebogen und ergeben so Antworten zu denselben Aspekten des Berufswahlpasses – aus der Perspektive der Lehrerinnen und Lehrer.
--	--

So kommen wir zu Lösungen – Moderationshilfen

Die Evaluation anhand von Qualitätskriterien und anhand von Aktivitätenplänen findet – nach unseren Vorschlägen – im kommunikativen Austausch statt. Gemeinsames Merkmal ist die Verwendung einer Wertungsskala und der konstruktive Fokus auf Verbesserungsmöglichkeiten. Evaluationsergebnisse sind immer sensibel, da sie Bewertungen beinhalten. Sie können als Angriff missverstanden werden und Rechtfertigung provozieren. Damit die Evaluation zur Weiterentwicklung Ihrer Arbeit auch wirklich dient, möchten wir Ihnen als Moderationshilfe Tipps zu möglichen Wertungsmethoden und Kommunikationstechniken geben.

Moderationshilfen – das Wort macht deutlich, dass es Personen geben muss, den Evaluationsprozess moderieren. Die Aufgabe besteht zum einen darin, die einzelnen *Wertungen* auf der 10er-Skala zu organisieren, zweitens muss die *Auswertung* und Diskussion angeleitet werden. Überlegen Sie sich gut, wer diese Aufgaben übernehmen kann. Neben einem guten *Standing* in der Evaluationsgruppe ist ein

gutes Hintergrundwissen zur Philosophie des Berufswahlpasses und dem Evaluationsansatz, der nun näher beschrieben wird, notwendig.

Moderation der Wertung

Sie müssen nicht alle vorgeschlagenen Qualitätskriterien oder alle Aktivitäten bewerten, sondern können eine Auswahl treffen oder (z.B. in Arbeitsgruppen) einen einzelnen Punkt behandeln.

Im ersten Schritt – der Wertung – geht es darum, die verschiedenen Perspektiven auf den zu besprechenden Gegenstand zu sammeln. Je nachdem wie konstruktiv und kollegial die Atmosphäre und Teilnahmebereitschaft in der Gruppe ist bieten sich verschiedene Wertungsmethoden an.

1. relativ anonym und konfliktfrei ist eine geheime Wertung. Die ausgewählten Qualitätskriterien bzw. Aktivitäten werden mit jeweils einer Skala auf ein Arbeitsblatt geschrieben (siehe Vorlagen unter Arbeitsmaterial und Hilfen) und ausgeteilt. Sie haben dabei die Möglichkeit, die Arbeitsblätter an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Evaluationsgruppe oder in einem größeren Personenkreis zu verteilen. Die Personen, die werten müssen also – wie bei den Fragebögen – nicht mit den Personen identisch sein, die auswerten. Die geheime Wertung hat den großen Nachteil, dass die quantitative Auswertung als Extraschritt vollzogen werden muss, d.h. irgendjemand muss die Stimmen zählen und veranschaulichen.
2. Die Auszählung und Visualisierung der Wertung können Sie zeiteffektiv mit dem Wertungsprozess verschmelzen, indem Sie die ausgewählten Qualitätskriterien bzw. Aktivitäten mit jeweils einer Skala auf ein Plakat schreiben. Jede Person der Evaluationsgruppe kann nun seine Wertung mit Hilfe von Klebepunkten vornehmen oder mit einem Stift eintragen. Auch bei dieser Auswertung ist – je nach Gruppengröße - ein gewisses Maß an Anonymität vorhanden.
3. Sie können mit einer motivierten Gruppe auch Auswertung und Diskussion verbinden, indem Sie die einzelne Qualitätskriterien bzw. Aktivitäten aufrufen – vielleicht visuell durch ein Plakat oder (Powerpoint-)Präsentation unterstützt. Die 10er-Skala beschreiben Sie (Mittel Zettel oder Klebestreifen) auf dem Fußboden und lassen die Personen der Evaluationsgruppe entsprechend ihrer

Wertung dort aufstellen. Die Personen bleiben in der Skala stehen und nehmen von ihrem Standpunkt an der Diskussion teil. Neben der Schaffung einer lockeren Atmosphäre liegt der Vorteil dieser Methode in der Veränderbarkeit der individuellen Wertung und sichtbaren Verbindung zwischen Wertung und Person, durch die – bei einer guten Gruppenatmosphäre – die Diskussion erleichtert wird.

Moderation der Diskussion

Im zweiten Schritt – der Diskussion – sollen die verschiedenen Sichtweisen auf den bewerteten Gegenstand ausgetauscht werden und gemeinsame Ziele für ein weiteres Vorgehen entwickelt werden. Um Entwicklungshindernisse zu überwinden ist es sinnvoll – und dies ist die Grundannahme für die vorgeschlagene Evaluationsstrategien – sich mit dem Entwicklungspotential zu beschäftigen. Über Schwierigkeiten und Fehler zu reden vergrößert die hemmenden Faktoren in unserer Vorstellung. Zudem besteht in Arbeitsgruppen die Gefahr, sich in Schuldzuweisungen und verletzten Eitelkeiten zu verzetteln.

Wir halten ein Vorgehen für konstruktiver, das auf Ziele und Lösungen fokussiert und den Blick auf eine Mehrzahl an möglichen Handlungsstrategien öffnet. Die 10er-Skala ist dafür ein Hilfsmittel, die deutlich macht, dass wir in einen Entwicklungsprozess eintreten, der Rückschritte erlaubt. Die 10er-Skala ist nur scheinbar objektiv. Im kommunikativen Prozess ist immer wieder neu verhandelbar, was welcher Wert bedeutet. Ja selbst die Pole 1 und 10 sind verhandelbar. An den Werten sind die subjektiven Vorstellungen der Ziele verbunden. In der Diskussion geht es darum, die subjektiven Zielvorstellungen vorzustellen und zu einem gemeinsamen Verständnis von erreichbaren Zielen zu kommen.

Um die zielorientierte Perspektive aufrechtzuerhalten sind einige Kommunikationstechniken hilfreich, die die Moderatorin bzw. der Moderator zur Steuerung der Kommunikation verwenden können. Moderieren kann nur, wer das Recht dazu bekommen hat. Machen Sie daher vorher Ihre Rolle klar, die beinhaltet, dass Sie moderierende Fragen stellen und das Recht zur Unterbrechung haben, sollte die Diskussion abschweifen.

Bei der Auswertung betrachten wir ein differenziertes *Meinungsspektrum als Chance*. Alle Personen sind *Experten*, die unterschiedliche Wahrnehmungen und Maßstäbe

haben. Daher werden alle Beiträge ernst genommen. Betrachten Sie gemeinsam die Ergebnisse. Die Moderation hat nun die Aufgabe, die Aufmerksamkeit auf das bisher Erreichte zu richten, auch um die erfolgreichen Anteile der Arbeit zu würdigen.

Die *Leitfrage*, die unabhängig von verschiedenen Maßstäben beantwortet werden kann, lautet: „*Was haben wir gemacht, dass wir bei dem (Durchschnitts-) Wert X stehen?*“ Diese Frage impliziert, dass Sie die Akteure sind, die etwas bewegt haben und bewegen können. Um aktiv an der Weiterentwicklung arbeiten zu können ist es hilfreich, auf den Bereich der eigenen Handlungsmöglichkeiten zu fokussieren. Manchmal gerät der eigene Einfluss aus dem Blick. Ein Beispiel: „Ich würde uns schon auf einer 6 einstufen, weil die Schülerinnen und Schüler ihre Praktika besser vorbereiten.“ Sie können hier die Aufmerksamkeit wieder stärker auf das eigene Handeln legen, indem sie nachfragen: *Was haben **wir** gemacht, dass dies geschieht?* Versuchen sie das erfolgreiche Handeln zu konkretisieren: *Was haben wir erreicht und **wie** haben wir es **genau** gemacht?*

Die unterschiedlichen Maßstäbe in der Gruppe können Sie nutzen, indem Sie die *Unterschiede* zwischen den Werten „aushandeln“: *Was macht den Wert X zu einer X?* Bleiben Sie bei positiver Beschreibung, indem Sie niedrige Werte hinterfragen: „*Warum nicht niedriger?*“ Bei hohen Werten fragen Sie „*Warum sind wir schon so weit?*“ und können sich die Erfolge und wirksamen Strategien im Detail beschreiben lassen. Dazu ist die Frage „Und was noch?“ sehr hilfreich.

Gelegentlich rutschen wir in Negativbeschreibungen ab. Ein Beispiel: „Ich würde uns schon auf einer 6 einstufen, weil wir nicht mehr nebeneinander her arbeiten“. Eine positive Beschreibung, mit der Sie konstruktiv weiterarbeiten können, erhalten Sie, indem Sie gezielt nachfragen: *Was haben wir stattdessen gemacht?*

Die zweite Aufgabe der Moderation, die meist im zweiten Teil der Diskussion dominiert, besteht in der *Beschreibungen von Zielen und Entwicklung von Handlungsschritte*. Die Skala können Sie dabei nutzen, um Unterschiede zwischen der gegenwärtigen und zukünftigen Situation zu konstruieren. Die Leitfrage lautet hierbei: „*Was werden wir anders machen, wenn wir bei X+1 stehen?*“ Ziel der Frage ist es, eine Vision von der Zukunft zu erstellen. Je realistischer und handlungsorientierter diese beschrieben wird, desto leichter gelingt die Umsetzung. Versuchen Sie daher gemeinsam ein konkretes und vollständiges Bild zu entwickeln und formulieren Sie gemeinsam die Ziele und Veränderungsschritte.

Es ist nicht immer einfach, sich eine bessere Zukunft vorzustellen. Manchmal blockieren uns große Ziele, die unerreichbar erscheinen. Manchmal fällt es uns schwer, über unseren Wahrnehmungs- und Erfahrungshorizont hinauszusehen. In dieser Phase können Ihnen folgende Techniken weiterhelfen:

1. Brechen Sie große Ziele herunter. Wenn z.B. ein Ziel oder Veränderungsschritt genannt wird, der zunächst nicht erreichbar erscheint, können Sie mit Hilfe der 10er-Skala kleinschrittiger vorgehen: *„Wenn wir dies erreichen würden, wären wir bereits **fünf** Punkte auf der Skala weiter. Was wäre anders, wenn wir nur einen halben Punkt weiter wären?“*
2. Versuchen Sie die Perspektiven von anderen Personen, die von Änderungen betroffen wären, einzubringen: *„Angenommen ein Schüler aus Klasse X würde merken, dass wir uns um einen Punkt verbessert haben. Woran würde er das merken? ... Was machen wir anders?“*
3. Sie können Sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen auch selbst in die Position des „verwunderten Beobachters“ versetzen: *„Angenommen wir könnten uns bereits ein bis zwei Punkte höher bewerten, woran würden wir merken, dass wir uns verbessert haben?“*
4. Eine große Ressource bilden unseren bisherigen Erfahrungen, die Sie gezielt nutzen können. Fragen Sie nach Ausnahmen, in denen Sie oder einzelne Kolleginnen und Kollegen gute Erfahrungen gemacht oder erlebt haben. Setzen Sie in der Fragestellung voraus, dass es diese gegeben hat: *„Wann gab es Momente, in denen Sie uns auf der Skala um einen Punkt besser gewertet hätten? ... Was war da anders?“*

Erfolgreiche Handlungsschritte herausarbeiten	Was haben wir gemacht, dass wir bei dem Wert X stehen? Was ist anders?
Bei niedrigen Werten	Warum schätzen wir uns nicht niedriger ein?
Bei hohen Werten	Warum sind wir schon so weit?
Mögliche Handlungsschritte entwickeln	Was werden wir anders machen, wenn wir bei X + 1 stehen?
Ziele herunterbrechen	Was wäre anders, wenn wir nur einen halben Punkt weiter wären? Wenn wir auf dem Weg wären, auf X+1 zu kommen,

	was würden wir anders machen?
Andere Perspektiven einnehmen	Angenommen Person Y (Schüler, Eltern etc.) würde merken, dass wir uns um einen Punkt verbessert haben. Woran würde sie es erkennen?
Beobachterperspektive einnehmen	Angenommen, wir hätten uns bereits verbessert. Woran würden wir es merken?
Auf Erfahrungen und Ausnahmen zurückgreifen	Wann gab es Momente, in denen wir/sie uns um einen Punkt besser gewertet hätten?
Allgemeine Steuerungstechniken	
Negative Beschreibungen wenden	Was haben wir stattdessen gemacht? Was werden wir stattdessen machen?
Konkretisieren	Was wäre/war anders? Und was noch?
Eigene Handlungsmöglichkeit betonen	Wie haben wir das geschafft? Was werden wir anders machen?