



Mitgliedertreffen der DGfB am 20. Mai 2017

Bericht vom Tisch 4 „Evaluation“, zuzuordnende Moderationskarten Farbe orange

Die drei Arbeitsgruppen haben zulassend gearbeitet, die TN haben (nach Mahnung...) die Beiträge der anderen „hingenommen“.

Dabei zeigten sich zwei Schwierigkeiten:

Die Fragestellung sollte herausarbeiten, wie sich „kompetenzorientierte Qualifizierung“ auf die Evaluation auswirkt und die Erfahrungen dazu sammeln. Die Verbände sind aber einerseits hinsichtlich der Evaluation sehr unterschiedlich aufgestellt, andererseits arbeiten sie oft noch nicht mit klar kompetenzorientierten Curricula, die schon eine Evaluation im Blick haben. Entsprechend häufig gab es Statements zur Evaluation „an sich“.

Es war nicht immer einfach, den TN klar zu machen, dass es nicht um das Für und Wider von Evaluation ging, auch nicht darum, in eine Diskussion von Beiträgen anderer TN einzusteigen, sondern einfach brainstormartige Statements zu den eigenen Erfahrungen abzugeben – die es bei den meisten gar nicht gab (s. oben).

Alle Beiträge habe ich im Wesentlichen mitgeschrieben, die Essenzen wurden jeweils von TN auf Moderationskarten festgehalten. Manchmal gab es auch Karten zu einem Beitrag, der nicht (mehr) ausgesprochen wurde.

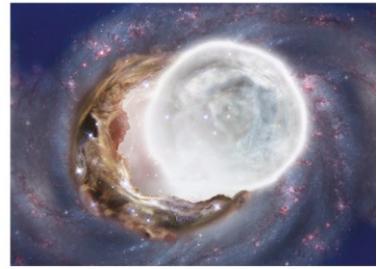
➤ Jedes Gliederungszeichen zeigt den Wechsel zu einer anderen Person an.

Allgemeines Thema für alle gleich:

Was versprechen wir uns... von einem kompetenzorientierten ... Modell, wenn es von der DGfB ... umgesetzt würde?

(5 Teilnehmende: Schober, Rüberg, Rosenbach, Greive, Beyer)

- Es entsteht Orientierung und Transparenz durch das zentrale Modell
- Bin skeptisch, ob so ein Zertifikat überprüfbar wird. – Die DGfB darf kein Geschäftsmodell daraus machen. – Wir (der vertretende Verband) glauben nicht, dass das geht.
- Es müsste ein Prüfsystem geben. - So ein Modell würde die Diskussion um Qualität anfeuern, die eigene Verbandspositionierung schärfen.
- Das Modell gibt die Chance, sich auf etwas Gemeinsames zu einigen. - Aus politischer Perspektive, wenn das Modell Außenwirkung haben soll, wäre es hilfreich, statt vieler nur ein Modell (und Zeichen) zu haben.



- Aus der Perspektive der Nutzerinnen (KundInnen und BeraterInnen) schafft es Transparenz.
- Für kleinere Verbände bietet es Vorteile, weil die so etwas nicht selbst entwickeln könnten.

Erste Runde zum Thema Evaluation

(TN wie oben)

- Die Evaluation muss anhand von festliegenden Indikatoren geschehen. – Wird Beratung durch so ein Modell besser? – Welche Wirkung hat das?
- Evaluation führt im Prozess dazu, die eigene Kompetenz zu entwickeln.
- Evaluation zwingt zu Dokumentation und sorgt für Transparenz und Strukturqualität. – Es besteht allerdings die Gefahr, dass all das nur für die Zertifizierung hergestellt, im Alltag danach aber weggelassen wird.
- Eine Dokumentation mit Kunden gemeinsam zwingt dazu, den Blick auf das Erreichte zu lenken.
- Größere Evaluationsprozesse führen in Einrichtungen zur Verbesserung der strukturellen Qualität, wenn die Ergebnisse der einzelnen Prozesse zusammengeführt werden.

Zweite Runde

(TN: Recht, Neumann, Bornes, Gephard, Ackermann, Heindorf)

- Was kann überhaupt evaluiert werden?
- Methoden der Evaluation und Nutzerbefragung sollen auf Eignung angeschaut werden. – In unserem Verband wurde Evaluation zum Teil von Externen (einem wissenschaftlichen Institut) abgefragt. Das fragte eine „Wissensbasis“ ab, nicht aber Kompetenzen.
- Evaluation ist ein wichtiges Instrument zur Prüfung, ob man ein Ziel erreicht hat.
- In den Ausbildungsgängen muss genauer vermittelt werden, was man in der Beratung vermitteln will und wie man das macht.
- Evaluation bietet den Blick auf den Nutzen, darauf, welche Veränderungen beim Klienten eingetreten sind und wie das Ergebnis erreicht wurde.
- Wesentliches Element von Evaluation ist die Selbstreflexion. Die muss durch kontinuierliche Supervision schon in der Ausbildung veranlagt werden.
- Die Wertefragen, zum Beispiel: „Was ist eine positive Veränderung?“ müssen berücksichtigt werden.



- Nutzerbefragungen sind schwierig, weil die Nutzer einen anderen Beurteilungshorizont haben. Sie können die Qualität ggf. gar nicht beurteilen.
- Das Evaluationsverfahren muss Teil der Qualifizierung sein, einschließlich der Themenbereiche und Fragen, die da gestellt werden.
- Die Evaluation gibt die Ausbildungsstruktur vor, zeigt sich in der Ausbildung schon als Modell.

Dritte Runde

(TN: Völschow, Thiel, Bruski, Weiß, Köster, Schütt, Haake, Müssen, Betz, Weber-Hagedorn)

- Qualifizierung und Evaluation hängen eng zusammen. Das ist ein wechselseitiger Prozess.
- Wir haben eine webbasierte Evaluation. Die Ergebnisse sind berichtspflichtig (werden von Auswertern an Verbandsverantwortliche und Gruppenleitung gegeben), das wirkt sich auf die Ausbildung aus. Die Ergebnisse können nach Ausbildungsgruppen fein sortiert, aber von den Verbandsauswertern nicht einzelnen AusbildungsteilnehmerInnen zugeordnet werden.
- Evaluation ist als Instrument der Selbstreflexion nutzbar.
- Wenn man zu Beginn der Qualifizierung schon an die Evaluation denkt, führt das ggf. zu Verschulung und Horizontverengung.
- Methoden, wie man Erfahrungen reflektieren kann, muss Qualifizierungsthema sein.
- Ein Prozess der Entwicklung von Qualität ist das Umgehenlernen mit komplexen wagen Dingen – erlernen von Prozesskompetenz.
- Evaluation kann helfen zu erfassen, was ist.