



# Leitfaden zur Lehrgangsevaluation

In diesem Dokument geben wir Anregungen und Tipps zur Evaluation von Lehrgängen und erläutern die Vorgaben der dazugehörigen aufZAQ-Standards.

## Allgemeine Informationen zum Thema „Evaluation“

**Evaluation** steht für die systematische Untersuchung und Bewertung einer Sache mit dem Ziel, deren Qualität und Nutzen sicherzustellen.

**Pädagogische Evaluation** hat zum Ziel, Lernumgebungen, Lehrverhalten, Lernprozesse und Lernergebnisse ganzheitlich zu bewerten. Maßstab sind dabei Ansprüche und Ziele der Bildungsinstitution.

Dabei können *qualitative* und *quantitative* Methoden zum Einsatz kommen:

- **Quantitative Methoden**  
z.B. Fragebögen mit geschlossenen Fragen.
- **Qualitative Methoden**  
z.B. offen und persönliche Interviews und Gespräche, direkte mündliche Rückmeldung der Teilnehmer\*innen (Achtung: nur gültig, wenn die Rückmeldungen notiert und ausgewertet werden).

Allgemein wird unterschieden zwischen *formativer Evaluation* und *summativer Evaluation*:

- **Formative Evaluation**  
Diese findet während des Lernprozesses statt und hilft direkt bei der Sicherstellung von Nutzen und Qualität. Dabei kommen unterschiedliche handlungsorientierte und interaktive Methoden zum Einsatz: z.B. Blitzlicht, Thermometer-Abfragen, Malen von Bildern, Standbilder, Aufstellungen, Lerntagebuch. Sie regen zum Gespräch über Seminargeschehen und individuellen Lernprozess an, geben Lehrenden unmittelbares Feedback über Stimmung.  
Herausforderung: unzureichende Dokumentations- und Vergleichsmöglichkeit.
- **Summative Evaluation**  
Meist durch Fragebögen am Ende einer Veranstaltung. Ermöglicht Dokumentation und Vergleich. Durch sie können begründete Konsequenzen für Entwicklungsmaßnahmen gezogen werden. Auch andere Erhebungsmethoden möglich: Gruppendiskussion, direkte Befragung etc. Wichtig: auf Vergleichsmöglichkeit und Systematik achten!

## Voraussetzungen für Evaluation

### Ziele und Soll-Zustände bestimmen

Es braucht eine klare Zielorientierung, damit die erhobenen Daten für die Auswertung eine Bezugsgröße haben. Ziele können bspw. abgeleitet werden aus:

- Ansprüchen des Leitbilds
- Entwicklungsschritten der Teilnehmer\*innen

- Externen Vorgaben (z.B. aufZAQ-Standards)
- Erreichen der Lernergebnisse
- Zielsetzungen des Lehrgangs

### Entwicklung von Kriterien der Evaluation

Nicht alles lässt sich in überprüfbare Evaluationskriterien umwandeln, daher: konkrete Lernergebnisse aufstellen und Indikatoren ableiten, um feststellen zu können, wann ein Ziel als erreicht gilt.

Ideal/Vision	Lernergebnisse	Didaktische Operationalisierung	Evaluationskriterien
Gruppen- Teamsettings gestalten	Absolvent*innen sind in der Lage, übliche Gruppensettings für Kinder/Jugendliche zu schaffen, in denen diese sich mit Gruppenprozessen und -dynamiken auseinandersetzen können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phasen der Eigenaktivität in Kurse einbauen</li> <li>• Metareflexion zum Gruppenprozess ermöglichen</li> <li>• Verschiedene Reflexionsmethoden ausprobieren</li> <li>• Gruppendynamische Übungen einsetzen und reflektieren</li> <li>• Gruppendynamik erlebbar machen und theoretisch fundieren</li> </ul>	<p>„Der Kurs bot Raum für Eigenaktivität“</p> <p>„Im Kurs kamen verschiedene Reflexionsmethoden zum Einsatz“</p> <p>....</p>

### Subjektive Einschätzungen und intersubjektive Vergleiche

Die Einschätzung im Rahmen einer Evaluation, bspw. wie der Lehrgang bei der Erreichung der Lernergebnisse unterstützt hat, kann nur aus subjektiver Sicht der Lernenden erfolgen. Subjektive Einschätzungen können durch weitere Blickwinkel (z.B. im Gespräch mit Leiter\*innen oder anderen Lehrgangsteilnehmer\*innen) objektiviert werden.

Bsp.: Bei Evaluation am Ende des Seminars können Bögen für Teilnehmende und Lehrende Bezug aufeinander nehmen. So erfolgen Bewertungen aus unterschiedlichen Perspektiven, die miteinander verglichen werden können.

## Vorgaben entsprechend der aufZAQ-Standards

### Zu erfüllende aufZAQ-Standards hinsichtlich Lehrgangsevaluation

(siehe auch <https://www.aufzaq.at/download/>)

- Die Lehrgangsteilnehmer\*innen, die Lehrenden und der/die Lehrgangsträger\*in evaluieren jeweils jeden Durchlauf des Lehrgangs. Dabei gehen sie auf die Lehrgangsinhalte, die pädagogisch-didaktische Umsetzung, die Erreichung der Lernergebnisse, und die Kursorganisation ein. Die Ergebnisse dieser Evaluation sind in ausgewerteter Form zu dokumentieren.
- Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die zukünftige Planung und Gestaltung des Lehrgangs sowie dessen Weiterentwicklung ein

### Daraus folgen folgende Ebenen und Bereiche der Evaluation des Lehrgangs:

Um die Vorgaben der spezifischen aufZAQ-Standards zu erfüllen, muss die Lehrgangsdurchführung auf Ebene der Lehrgangsteilnehmer\*innen, der Lehrenden und des\*der Lehrgangsträger\*in evaluiert werden.

Darüber hinaus muss der Durchlauf des Lehrgangs in den vier Bereichen (1) Lehrgangsinhalte, (2) pädagogisch-didaktische Umsetzung, (3) Erreichung der Lernergebnisse und (4) Kursorganisation bewertet werden.

### Beispiele für Kriterien entsprechend der von aufZAQ vorgegebenen Bereiche der Evaluation:

- **Lehrgangsinhalte**  
Die im Curriculum enthaltenen Bildungsinhalte wurden so vermittelt, dass sie für die Lehrgangsteilnehmer\*innen zukünftig anwendbar sind.
- **Pädagogisch-didaktische Umsetzung**  
Die Referent\*innen gingen auf Interessen und Erwartungen der Lehrgangsteilnehmer\*innen ein und berücksichtigten diese im jeweiligen Modul.
- **Erreichung der Lernergebnisse**  
Das Programm der jeweiligen Module hat die Lehrgangsteilnehmer\*innen ausreichend dabei unterstützt, die jeweiligen Lernergebnisse zu erreichen.
- **Kursorganisation**  
Unterkunft, Verpflegung und Räumlichkeiten am Seminarort waren für die Lehrgangsteilnehmer\*innen zufriedenstellend.

## Transferevaluation

Evaluation gliedert sich nicht nur in inhaltlich verschiedene Themenkomplexe, sondern kann auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfinden. Oft zeigt sich erst im zeitlichen Abstand, ob ein Seminar/Lehrgang erfolgreich war.

### Übliche Unterteilung: Heiß-, Warm-, Kaltabfrage

- **Heißabfrage**  
direkte Befragung der Teilnehmer\*innen am Ende des Seminars bspw. durch Blitzlicht
- **Warmabfrage**  
Befragung der Teilnehmer\*innen ca. 2-4 Wochen nach dem Seminar bspw. anhand eines Bewertungsbogens oder Telefonat.
- **Kaltabfrage**  
ca. 3 Monate danach, gibt Auskunft über Nachhaltigkeit des Seminars, Lehrgangs. Ermöglichen Einschätzung der Teilnehmer\*innen rückblickend zu erheben Achtung: hoher Arbeitsaufwand! Bsp. Für Kaltabfragen: „Transferbogen“: Teilnehmer\*innen halten für sich fest, welche Umsetzungen sie aus dem Seminar/Lehrgang mitnehmen.

## Erstellung von Fragebögen

1. **Zielbestimmung**
  - ✓ Bestimmung des Ziels des Fragebogens
  - ✓ Bestimmen der Inhalte, über die der Fragebogen später Auskunft geben soll. Möglichst präzise Fragen stellen!
  - ✓ Ggf. Entwicklung eines einheitlichen Fragebogens für alle Bildungsangebote.
  - ✓ Formulierung eines ehrgeizigen, aber realistischen Zieles der Bildungsangebote, das als Maßstab der Evaluation dient.

**2. Design**

- ✓ Soll der Fragebogen anonym sein?
- ✓ Welche möglichen Antworten soll es geben? (Tipp: Schulnotensystem eher vermeiden, es gibt die Tendenz, „teils/teils“ anzukreuzen: Beim Fehlen so einer Möglichkeit wird eine eindeutige Stellungnahme erzielt.
- ✓ Ggf. Platz für schriftliche Kommentare und Vorschläge

**3. Verpflichtung der Lehrenden**

- ✓ Zeit zum Ausfüllen der Fragebögen einplanen!

**4. Auswertung**

- ✓ Informationen in einer Datenbank erfassen
- ✓ Fragebögen nach Merkmalen auswerten, die Informationen liefern: Was hat funktioniert? Was nicht? Welche Wirkungen hat die Lehrveranstaltung erzielt/welche nicht? Welche Verbesserungsvorschläge wurden von den Teilnehmer\*innen eingereicht?
- ✓ Vergleich des Fragebogenergebnisses mit den aufgestellten Zielen
- ✓ Nachbesprechung der Fragebögen mit den Lehrenden.

**5. Bearbeitung der Rückmeldungen**

- ✓ Bei Auffälligkeiten mögliche Ursachen bestimmen.
- ✓ Bildungsangebot ggf. adaptieren.

**Hinweise**

**Allgemein gilt:** *den für alles anwendbaren Fragebogen gibt es nicht.*

**Tipps:** unterschiedliche Fragebögen verschiedener Bildungsanbieter vergleichen, geeignete Elemente übernehmen, auf eigene Bedürfnisse hin anpassen.

**Beispielhafte Fragebogenbestandteile für Teilnehmer\*innen und Lehrende:**

<b>Fragebogen Teilnehmer*innen</b>				
<b>So schätze ich den Unterricht und die Arbeit der Lehrenden ein</b>	<b>Gar nicht</b>	<b>Eher nicht</b>	<b>Weitgehend</b>	<b>Voll und ganz</b>
Die Erklärungen und Arbeitsaufgaben sind verständlich formuliert.				
Die Lehrenden gehen auf Schwierigkeiten und Fragen von mir und anderen Teilnehmer*innen ein.				
<b>Fragebogen Lehrende</b>				
Meine Erklärungen und Aufgaben sind für die Teilnehmer*innen verständlich formuliert.				
Ich gehe auf Schwierigkeiten und Fragen der Teilnehmenden ein.				