

Lehr-/Lernressourcen

für den DEMAL-Fortbildungskurs

Evaluation und Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung

Workshop-Materialien



Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Herausgegeben von:

Erasmus+ Strategische Partnerschaft "Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning" (DEMAL)

Nummer der Vereinbarung: 2016-1-DE02-KA204-003346

Bonn, 2018

Autor:

Natassa Kazantzidou, IDEC

Projektkonsortium:

	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)	
Projekt- koordination	www.die-bonn.de	
	IDEC, Consultants, High Technology Applications, Training SA	
	www.idec.gr	
	Institutul de Stiinte ale Educatiei Romania	
	www.ise.ro	
	Progress Consult Kft.	
	www.progress.hu	
	Fondo Formacion Euskadi SLL	
	www.ffeuskadi.net	
	Schweizerischer Verband für Weiterbildung	
	www.alice.ch	

Kontakt: Susanne Lattke, DIE, Bonn: lattke@die-bonn.de



Dieses Material steht unter der CC BY-SA 4.0 International Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen). Den vollständigen Lizenztext Sie [hier](#), eine allgemeinverständliche Zusammenfassung in deutscher Sprache finden Sie [hier](#):



Inhalt

Einleitung	4
Teil 1. Workshop-Programm	5
Teil 2. Anhänge	11
Anhang 1 – Fallarbeit 1: Evaluation eines internationalen Trainingurses.....	11
Anhang 2 – Rollenspiel: Interviews.....	15
Anhang 3 – Fallarbeit 2: Evaluation einer Schule der 2. Chance	18
Über DEMAL.....	23

Einleitung

Der Kontext

Dieses Dokument wurde im Rahmen der Erasmus+ Strategischen Partnerschaft „Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning“ (DEMAL) erstellt. Es enthält die *Workshop-Materialien* zum DEMAL-Fortbildungskurs „Evaluation und Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung“.

Der vollständige DEMAL-Fortbildungskurs sieht ein blended-learning-Format vor, welches einen achtwöchigen Online-Kurs sowie einen einwöchigen Präsenzworkshop umfasst.

Die Lehr-/Lernressourcen zum Online-Kurs sind in einem separaten Dokument zusammengestellt und umfassen:

- die Textmaterialien für das Selbststudium
- Links zu den Einführungsvideos
- Literaturliste
- Glossar
- Multiple-Choice-Fragen für die Abschlusstests nach jeder Einheit

Weitere für den Kurs relevante Dokumente:

- Die ausführliche Kursbeschreibung „DEMAL Fortbildungskurs ‚Evaluation und Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung‘. Kursstruktur und –inhalt“
In diesem Dokument werden Hintergrund, Ziele, Struktur und Lernziele für den gesamten Kurs sowie für die einzelnen Lehr-/Lerneinheiten beschrieben.
- Die DEMAL Kompetenzprofile: „Planung, Begleitung und Evaluation von Lernprozessen Erwachsener“
Dieses Dokument beschreibt in zwei separaten Kompetenzprofilen ausführlich, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen für eine professionelle Ausführung von Planungs- bzw. von Evaluationsprozessen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung erforderlich sind. Der DEMAL Fortbildungskurs zur Kurs- und Angebotsplanung wurde auf der Grundlage des Kompetenzprofils für Evaluationsprozesse entwickelt.

Alle erwähnten Dokumente können in mehreren Sprachen von der DEMAL Website: <http://www.demalproject.eu/> heruntergeladen werden.

Aufbau des vorliegenden Dokuments

Teil 1 enthält das ausführliche Workshop-Programm, so wie es im Rahmen des DEMAL-Projektes im Juni 2018 in Piräus als transnationaler Workshop pilotiert wurde. Teil 2 enthält die Materialien (Fallstudien, Rollenspiele), die im Workshop genutzt wurden.

Nutzung der vorliegenden Materialien

Die vorliegenden Materialien stehen Weiterbildungseinrichtungen, die eigene Fortbildungsangebote zum Thema Evaluation in der Weiterbildung entwickeln und anbieten möchten, zur freien Verfügung. Die DEMAL-Materialien können direkt übernommen oder nach Belieben weiterentwickelt und für eigene Zwecke und Kontexte angepasst werden.

DEMAL Projektkonsortium, September 2018

Teil 1. Workshop-Programm

Europäischer Workshop

Evaluation und Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung

Programm

Datum: 11 – 15 Juni 2018

Ort: IDEC, Iroon Polytechneiou 96, 18536, Piräus

Trainer: Natassa Kazantzidou

Tag 1

- Einführung in den Workshop (30')

Vorstellung der Teilnehmenden

Erwartungen an den Kurs, Lernplan, Lerntagebuch

- Begriffe und Definitionen (60')

Gruppenarbeit: Was ist Evaluation?

- a. Gruppen mit nationalen Teams: Auflistung und Definition relevanter Begriffe in den jeweiligen Landessprachen: Evaluation, Assessment, Monitoring, Kontrolle, ...
- b. die Gruppen werden neu zusammengesetzt, vergleichen ihre Definitionen und erstellen eine gemeinsame Definition
- c. Vorstellung der Ergebnisse im Plenum

- Pause (15')

9:00 – 14:00

- Grundgedanke von Evaluation (90')

Gruppenarbeit, Storytelling: Warum Machen wir eine Evaluation?

- a. Bildung von Gruppen mit mindestens 4 Teilnehmenden. In jeder Gruppe gibt es einen: MODERATOR, einen ZEITNEHMER, einen REPORTER und einen MOTIVATOR.
- b. Jedes Gruppenmitglied erzählt eine Geschichte, in der folgenden Fragen beantwortet werden:

Haben Sie schon einmal eine Evaluation in einem Weiterbildungskontext oder in einem Bildungskontext im Allgemeinen durchgeführt?

Welchen Nutzen hat die Evaluation gebracht? Welche Ressourcen waren dafür notwendig/wie viel hat es gekostet?

Sind Sie auf Schwierigkeiten/Hindernisse gestoßen? Wie haben Sie sie überwunden?

- c. die Gruppen diskutieren über die Geschichten und listen 5 Gründe für eine Evaluation auf
- d. Die fünf Gründe werden auf eine Flipchart geschrieben

- e. Aus jeder Gruppe stellt eine Person die Ergebnisse im Plenum vor
- f. Alle Teilnehmenden erhalten jeweils drei Klebepunkte und bepunkteten damit die drei Gründe, die für sie wichtigsten sind
- g. Abschlussdiskussion im Plenum

- **Pause (15')**

- **Arten von Evaluation und ihre Merkmale (80')**

Gruppenarbeit, Mindmap: Arten und Merkmale von Evaluation

Gruppen mit ca. 4 Teilnehmenden werden gebildet

Erstellung eines Mindmap zum Thema Evaluation. Zu berücksichtigende Aspekte: Arten, Methoden, Instrumente, Merkmale, Akteure, ..

Ergebnispräsentation im Plenum

- **Reflexion über den Tag (10')**

Tag 2

- **Rahmung der Evaluation (90')**

Gruppenarbeit: Bestimmung der Reichweite der Evaluation

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Die Teilnehmenden sollen sich auf ein Evaluationsprojekt und dessen Umfang einigen: was soll evaluiert werden?
- c. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten.

Fall 1 wird vorgestellt: Evaluation eines internationalen Trainingurses (Anhang 1).

Fallarbeit 1: Interessenträger

Gruppenarbeit: Identifizierung der Interessenträger, Erstellung eines Überblicks über die Interessenträger

9:00 – 14:00

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. eine Übersicht über die Interessenträger wird erstellt:

Einrichtungen und Personen, die in die Evaluation bzw. die zu evaluierende Maßnahme eingebunden sind

Was erwarten Sie jeweils von diesen Einrichtungen und Personen?

Was erwarten diese Einrichtungen und/oder Personen von Ihnen?

Auf welche Weise und wie intensiv sind diese Einrichtungen und/oder Personen eingebunden?

- **Pause (15')**

- **Leistungsdimensionen und Evaluationsfragen (90')**

Fallarbeit 1: Leistungsdimensionen

Gruppenarbeit: Auswahl und Priorisierung der Leistungsdimensionen

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Auflisten der unterschiedlichen Leistungsdimensionen
- c. Diskussion und Priorisierung der Leistungsdimensionen
- d. Auswahl der Leistungsdimensionen, die in die Übung einbezogen werden sollen.

Fallarbeit 1: Evaluationsfragen

Gruppenarbeit: Formulierung der Evaluationsfragen

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Formulieren von Evaluationsfragen für die Übung.

- **Pause (15 ')**

- **Festlegung von Indikatoren (90')**

Fallarbeit 1: Leistungsindikatoren und Leistungskriterien

Gruppenarbeit: Festlegen von Leistungsindikatoren und Leistungskriterien

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Festlegen der Leistungsindikatoren für die Evaluation
- c. Festlegen der Leistungskriterien für die Evaluation

- **Reflexion über den Tag (10')**

Tag 3

- **Qualitative Evaluationsmethoden (90')**

Qualitative Forschungsmethoden: Interviews, Fokusgruppen; Fallstudien; Beobachtung, ihre Hauptmerkmale und Anwendungsgebiete

Rollenspiel: Interviews (Anhang 2)

- **Pause (15')**

Rollenspiel: Interviews (Fortsetzung)

- **Quantitative Evaluationsmethoden (50')**

Quantitative Methoden: Umfragen; Auswertung von Statistiken; Quantifizierung qualitativer Daten

9:00 – 14:00

Gruppenarbeit: Entwicklung eines Evaluationsfragebogens

- a. Gruppen von 2-3 Personen mit ähnlichem Hintergrund bzw. ähnlichen Fällen (denjenigen aus der Fallarbeit)
- b. Entwicklung eines Fragebogens mit mindestens 5 Fragen. Unterschiedliche Frageformate sollen berücksichtigt werden: geschlossene Fragen, offene Fragen, skalierte Antwortmöglichkeiten

- **Pause (15')**

Quantitative Methoden Fortsetzung (80')

Formulierung der Fragen und Antwortoptionen

Aufgabe: Selbsteinschätzung / Überprüfung des entwickelten Fragebogens

- c. Durchsicht der Fragebögen anhand von Richtlinien zur Fragebogenerstellung

- Reflexion über den Tag (10')

Tag 4

- Planung des Evaluationsprozesses (90')

Vorstellung von Fallstudie 2: Evaluation einer Schule der 2. Chance (Nachholen von Schulabschlüssen im Gefängnis) (Anhang 3).

Fallarbeit 2: Entwurf des Evaluationsrahmens

Fallarbeit 2: Planung der Datenerhebung

- a. Gruppen von 2-3 Personen, Arbeit an Fallstudie 2
- b. Entwerfen eines Gesamtrahmens für eine Evaluation anhand des vorgestellten Falles
- c. Festlegung von Umfang der Evaluation, Evaluationsfragen, Evaluationsmethoden und –instrumenten, angestrebten Ergebnissen
- d. Zusammenstellen des Evaluationsteams
- e. Planung der Datenerhebung
- f. Präsentation im Plenum

- Pause (15')

Durchführung der Evaluation (60')

9:00 – 14:00

Fallarbeit 2: Rollenspiel

- a. Gruppen von 2-3 Personen arbeiten an einer der im letzten Schritt geplanten Evaluationsaktivitäten weiter
- b. Entwurf eines kurzen Szenarios für ein Rollenspiel, Auswahl/Besetzung der Rollen, Durchführung des Rollenspiels
- c. Diskussion und Reflexion

Präsentation der Ergebnisse (30')

Fallarbeit 2: Festlegung der angestrebten Evaluationsergebnisse und der Zielgruppen

- a. Gruppen von 2-3 Personen
- b. Erstellen einer Liste: welche Ergebnisse/Produkte sollen im Rahmen der Evaluation erarbeitet werden und an wen sind sie adressiert?

- Pause (15')

- Selbstevaluation für Lehrende (80')

Vorstellung der Selbstevaluation als Instrument für Lehrende, Anwendungsmöglichkeiten (20')

- a. Einzelarbeit, jeder Teilnehmer evaluiert für sich seine eigene Lehrpraxis
- b. Ausfüllen eines "Selbsteinschätzungsbogens für Lehrende"

Zeit zur Reflexion (60')

- a. Bildung von Gruppen mit 4 Teilnehmenden, Austausch und gemeinsame Reflexion über die eigene Lehrpraxis
- b. Die Teilnehmenden erhalten die Vorlage "Teacher reflection on learning"¹ und arbeiten damit individuell.
- c. Für den abschließenden Austausch und die Diskussion in der Gruppe übernimmt in jeder Gruppe ein Mitglied die Moderatorenrolle.

- **Reflexion über den Tag** (10')

Tag 5

- **Lernendenzentrierte Evaluation** (90')

Reflexionskarten für die Teilnehmenden

- a. Bildung von Gruppen mit 4 Teilnehmenden; die Teilnehmenden reflektieren über ihren eigenen Lernprozess
- b. die Teilnehmenden erhalten die Vorlage "Reflection cards for learners"² und arbeiten damit individuell
- c. Für den abschließenden Austausch und die Diskussion in der Gruppe übernimmt in jeder Gruppe ein Mitglied die Moderatorenrolle.

Peer-to-Peer Auswertung

- a. Die Teilnehmenden sitzen im Kreis
- b. Die Workshopleitung erläutert die Regeln und fordert die Teilnehmenden auf, über ihre eigenen Lernerfahrungen zu berichten
- c. Die Teilnehmenden reflektieren der Reihe nach über ihre Erfahrungen
- d. Die Workshopleitung fasst zum Schluss die von den Teilnehmenden geäußerten Gedanken zusammen, ohne sie zu bewerten.

9:00 – 14:00

- **Pause** (15')

Spiele zur Lernerfolgskontrolle (90')

Kahoot

- a. Die Workshopleitung stellt Kahoot vor.
- b. Die Teilnehmenden nutzen ihre mobilen Geräte, um beim Kahoot Quiz mitzuspielen
- c. Diskussion über mögliche Anwendungen von Kahoot im Unterricht, Vor- und Nachteile
- d. Entwerfen eines Kahoot Quiz

¹ Quelle: <http://www.qual4t-project.org/>

² Quelle: <http://www.qual4t-project.org/>

- **Pause (15')**

- **Reflexion (60')**

Lerntagebücher, Lernportfolios

Was haben wir gelernt?

Wie werden wir das Gelernte im (Berufs)Alltag umsetzen?

Erstellung eines individuellen Umsetzungsplan

- **Abschlussevaluation des Workshops (10')**

- **Abschluss und Aushändigung der Zertifikate (20')**

Teil 2. Anhänge

Anhang 1 – Fallarbeit 1: Evaluation eines internationalen Trainingkurses

Fallbeschreibung

Die zu evaluierende Maßnahme - Eckpunkte

ein internationaler Trainingkurs

Dauer: eine Woche, 30 Stunden

die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen Ländern

Kurssprache: Englisch

die Teilnehmenden erhalten für die Kursteilnahme ein Stipendium

die Teilnehmenden verfügen über unterschiedliche fachliche Vorkenntnisse und über unterschiedliche englische Sprachkompetenz

Motivation und Erwartungen auf Seiten der Teilnehmenden variieren

Ziel der Evaluation

Die Anbietereinrichtung möchte den Kurs evaluieren, um ihn zu verbessern, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit auf dem europäischen Markt zu steigern und um mehr Teilnehmende zu gewinnen.

Die Interessenträger

Interessenträger	ihre Rolle	was sie von uns erwarten	was wir von ihnen erwarten
Weiterbildungseinrichtung	den Kurs organisieren	den Auftrag zu erfüllen gute Evaluationsergebnisse Zufriedenheit der Teilnehmenden	---
Lehrkraft/Trainer	den Kurs durchführen	eine gute Atmosphäre im Unterricht Selbstbestätigung erhalten	professionell zu agieren
Teilnehmende	am Kurs teilnehmen	zu lernen, eine gute Zeit zu verbringen, neue Leute kennenzulernen, einen neuen Ort kennenzulernen	die Teilnehmenden sollen mit dem Kurs zufrieden sein und ihn an andere weiterempfehlen
entsendende Einrichtung	Teilnehmende für den Kurs entsenden	die Teilnehmenden sollen Kompetenzen erwerben, die sie im	mit dem Kurs zufrieden zu sein und ihn an andere weiterempfehlen

		Berufsalltag nutzen können	
Nationale Agenturen	Finanzierung	größtmöglicher Impact	Auswahl Finanzierung

Leistungsdimensionen (Beispiele für mögliche Dimensionen)

Kursprogramm: Kursplan, Materialien

Kursdurchführung: Räumlichkeiten; Ausstattung; Atmosphäre

Vorbereitung des Kurses: Auswahl der Teilnehmenden; Bedarfsanalyse

Teilnehmende: Lernprozess, erworbene Fertigkeiten, Zufriedenheit

Wirkung des Trainings: auf die Einrichtung, auf die Teilnehmenden, auf der Systemebene

Leistungsdimensionen (Auswahl)

- Kursplan
- Kursmaterialien
- Kursdurchführung
- Trainer/Lehrkraft
- Nachbereitung

zu untersuchen jeweils aus der Perspektive der Teilnehmenden

Evaluationsfragen

Sind die Teilnehmenden mit dem Kursplan / der Kursdurchführung / der Nachbereitung zufrieden?

Wie können wir das Kursangebot verbessern?

Indikatoren

Zufriedenheitsniveau

Methoden

Fragebogen zur Erhebung der Teilnehmendenzufriedenheit am Kursende

Leistungsdimensionen: Wirkung auf die Teilnehmenden und die teilnehmenden Einrichtungen

Evaluationsfrage?

Indikator?

Methode?

Durchführung

Die erste Fallarbeit kann als Beispiel dafür dienen, wie man einen Evaluationsplan für einen Fortbildungskurs entwickelt. Die Workshopleitung kann unterschiedliche Maßnahmen als Grundlage für einen solchen Evaluationsplan vorgeben. Anschließend erarbeiten die Teilnehmenden dann für diese Maßnahme Schritt für Schritt ihren eigenen Evaluationsplan. Im Folgenden stellen wir mögliche Aktivitäten vor, so wie sie im DEMAL-Workshop in Piräus erprobt wurden.

Aufgabe 1: Rahmung der Evaluation (60')

Gruppenarbeit: Bestimmung der Reichweite der Evaluation

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Die Teilnehmenden sollen sich auf ein Evaluationsprojekt und dessen Umfang einigen: was soll evaluiert werden?
- c. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten.

Fall 1 wird vorgestellt: Evaluation eines internationalen Trainingkurses

Aufgabe 2: Identifizierung der Interessenträger (30')

Gruppenarbeit: Identifizierung der Interessenträger, Erstellung eines Überblicks über die Interessenträger

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. eine Übersicht über die Interessenträger wird erstellt:
Einrichtungen und Personen, die in die Evaluation bzw. die zu evaluierende Maßnahme eingebunden sind
Was erwarten Sie jeweils von diesen Einrichtungen und Personen?
Was erwarten diese Einrichtungen und/oder Personen von Ihnen?
Auf welche Weise und wie intensiv sind diese Einrichtungen und/oder Personen eingebunden?

Ergebnispräsentation. Interessenträger

Aufgabe 3: Leistungsdimensionen (40')

Gruppenarbeit: Auswahl und Priorisierung der Leistungsdimensionen

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Auflisten der unterschiedlichen Leistungsdimensionen
- c. Diskussion und Priorisierung der Leistungsdimensionen
- d. Auswahl der Leistungsdimensionen, die in die Übung einbezogen werden sollen.

Ergebnispräsentation: Leistungsdimensionen

Aufgabe 4: Evaluationsfragen (50')

Gruppenarbeit: Formulierung der Evaluationsfragen

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund
- b. Formulieren von Evaluationsfragen für die Übung.

Ergebnispräsentation: Evaluationsfragen

Aufgabe 5: Indikatoren definieren (90')

Gruppenarbeit: Festlegen von Leistungsindikatoren und Leistungskriterien

- a. Gruppen von 2-3 Teilnehmenden mit ähnlichem Hintergrund

- b. Festlegen der Leistungsindikatoren für die Evaluation
 - c. Festlegen der Leistungskriterien für die Evaluation
- Ergebnispräsentation: Leistungsindikatoren und Leistungskriterien

Anhang 2 – Rollenspiel: Interviews

Ziel

Die Teilnehmenden lernen, wie ein Interview für Evaluationszwecke geplant und durchgeführt wird.

Methode

Dauer

10 Minuten Vorbereitung

Aufteilung in Gruppen mit 3 Personen. Die Aktivität wird in drei Durchgängen durchgeführt. In jeder Runde nimmt jedes Gruppenmitglied eine andere Rolle ein: Interviewer – Interviewte Person - Beobachter

Der Raum wird für die Gruppenarbeit vorbereitet

Jeder Durchgang

Vorbereitung: 10 Minuten

Interviewer: bereitet Fragen für das Interview vor

Interviewte Person: findet sich in ihre Rolle hinein

Durchführung des Interviews: 10 Minuten.

Nachbereitung: 10 Minuten

Der Beobachter gibt Feedback

Reflexion

Diskussion im Plenum: 10 Minuten.

Reflexion über den Prozess

Aufgabe für den Interviewer

eine List mit Interviewfragen entwickeln / generelle Herangehensweise/Umgangsweise mit der zu interviewenden Person überlegen

das Interview führen

Aufgabe für die interviewte Person

im Einklang mit der verkörperten Rolle auf die Interviewfragen antworten

Aufgabe für den Beobachter

auf der Grundlage der Checkliste unten Notizen während des Interviews anfertigen und nach dem Interview Feedback geben

Checkliste

Kriterien	Ja/Nein	Kommentar
Der Interviewer erläutert Zweck und Umfang des Interviews.		

Der Interviewer bedient sich eines höflichen und professionellen Tons.		
Der Interviewer bemüht sich, den Interviewpartner von Beginn an einzubeziehen.		
Der Interviewer stellt offene Fragen.		
Der Interviewer stellt Folgefragen, um weitergehende Informationen zu erhalten.		
Der Interviewer formuliert die Fragen neutral.		
Der Interviewer äußert keine eigene Meinung.		
Der Interviewer hat die Kontrolle über das Interview		
Der Interviewer bedankt sich am Schluss beim Interviewpartner.		

Erforderliches Material

Rollenkarten (optional)

Checkliste für den Beobachter

Handout mit Regeln für die Interviewführung

Rollenkarten

Funktion	Beschreibung
Leiter/in einer Weiterbildungseinrichtung	Ich bin 40 Jahre alt, ein Unternehmertyp. Ich habe Mathematik studiert und arbeite seit meinem Abschluss im Bereich der kommerziellen Weiterbildung. Ich habe das Weiterbildungszentrum im Jahr 2010 gegründet und biete hauptsächlich berufliche Weiterbildung für Arbeitslose an.
Leiter/in einer Weiterbildungseinrichtung	Ich bin 46 Jahre alt und war früher Lehrer/in an einer öffentlichen Schule. Ich habe vor 10 Jahren meinen Job im öffentlichen Sektor aufgegeben und ein Computerschulungszentrum eröffnet. Ich bin ein sehr organisierter Typ und möchte alles kontrollieren. Ich vertraue anderen Menschen nicht so leicht.
Trainer/in/Lehrkraft	Ich bin 35 Jahre alt und arbeite als Informatiklehrer/in verschiedenen Trainingzentren. Ich liebe es zu unterrichten und bin der/die coolste Trainer/in von allen. Mein Unterricht ist am unterhaltsamsten und ich mache gern Witze, deshalb lieben mich meine Kursteilnehmer.
Trainer/in/Lehrkraft	Ich bin 60 Jahre alt und bin studierter Physiker/in. Ich unterrichtete Naturwissenschaften an einer öffentlichen Schule und Informationstechnologie im nicht-formalen Sektor. Ich mag es nicht, Erwachsene zu unterrichten, aber ich brauche das zusätzliche Geld. Ich freue mich darauf, in Rente zu gehen und in mein Dorf zurückzukehren.
Trainer/in/Lehrkraft	Ich bin 28 Jahre alt, Trainer/in und brenne für meinen Job. Ich genieße es sehr, zu reisen und neue Leute kennenzulernen. Ich habe lange ehrenamtlich gearbeitet und habe in vielen Ländern Angehörige ethnischer Minderheiten unterrichtet. In den letzten 2

	Jahren habe ich mich hier niedergelassen und arbeite als Trainer/in, aber ich vermisse das Reisen.
Trainer/in/Lehrkraft	Ich bin 25 Jahre alt, habe einen Lehrerabschluss und arbeite gerne mit Kindern. Ich bin kreativ und künstlerisch und manchmal verloren in meiner eigenen Welt.
Kursteilnehmer/in	Ich bin 50 Jahre alt, Langzeitarbeitslose/r. Ich habe Sprachen und Literatur studiert und war viele Jahren im Marketingbereich tätig, bis mein Unternehmen seine Tätigkeit aufgab. Seitdem habe ich keinen guten Job mehr gefunden und ehrlich gesagt auch die Hoffnung darauf aufgegeben.
Kursteilnehmer/in	Ich habe gerade meinen Abschluss als Ingenieur/in gemacht und suche jetzt meinen ersten Job. Ich war immer Klassenbeste/r. Ich bin sehr verantwortungsbewusst und organisiert, und ich kümmere mich immer um jedes einzelne Detail.
Kursteilnehmer/in	Ich bin ein/e junge/r Arbeitslose/r, der/die in einem ländlichen Gebiet lebt. Ich möchte meine Kompetenzen weiterentwickeln und im Tourismussektor arbeiten. Ich bin extrovertiert, freundlich und kommunikativ. Meine Freunde sagen, dass ich dazu tendiere, die ganze Zeit laut zu sprechen und die Diskussion im Unterricht zu dominieren.

/

Anhang 3 – Fallarbeit 2: Evaluation einer Schule der 2. Chance (Nachholen von Schulabschlüssen im Gefängnis)

Szenario

Schulen der 2. Chance richten sich an Erwachsene (18 Jahre oder älter), die die Pflichtschule nicht abgeschlossen haben. Nach Abschluss des Kurses wird ein dem Gymnasium gleichwertiger Abschluss verliehen. Der Lehrplan der Schulen der 2. Chance (S2C) unterscheidet sich von dem der formalen Bildung, die Inhalte können flexibler gestaltet werden und die Lehr- und Prüfungsmethoden an die Zielgruppe angepasst werden. Ziel der S2C ist es, die Lernenden wieder ins Bildungssystem zu integrieren, eine positive Einstellung zum Lernen aufzubauen, ihnen grundlegender Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, ihre Persönlichkeit zu stärken und ihnen schließlich den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die S2C, die wir evaluieren sollen, befindet sich in einem Frauengefängnis und richtet sich an Häftlinge, erwachsene Frauen, die die Pflichtschule nicht abgeschlossen haben.

Die Häftlinge sind motiviert, an der S2C teilzunehmen,

- weil sie einen Abschluss erwerben können,
- weil ihnen die in der Schule verbrachten Tage doppelt auf die Haftzeit angerechnet werden, sie also ihre Zeit im Gefängnis verkürzen können.

Die unterrichteten Fächer/Themen in der S2C sind:

- muttersprachliche Grundkenntnisse
- grundlegende Rechenfertigkeiten
- digitale Kompetenz
- Umweltbildung
- Englische Fremdsprachenkenntnisse
- Kultur - Kunst
- naturwissenschaftliche Grundkenntnisse
- soziale Kompetenz
- Berufsorientierung / Berufsberatung

Die Teilnehmerinnen sind sehr heterogen, viele haben einen Migrationshintergrund, manche haben nur eine kurze Haftzeit, andere eine längere, einige Frauen haben Familie und Kinder, andere sind Einzelgängerinnen, etc.

Evaluationszweck

Die Gefängnisdirektion will mehr Häftlinge in die S2C aufnehmen. Es liegen anekdotische Belege dafür vor, dass die Frauen, die an der S2C teilnehmen, ein besseres Sozialverhalten im Umgang mit Mithäftlingen und den Wärterinnen an den Tag legen, dass sie sich mehr zutrauen und dass sich ihre Chancen verbessern, nach ihrer Haft einen Arbeitsplatz zu finden und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Die Evaluation soll dazu dienen, den Nutzen, den die S2C für die Häftlinge über den Erwerb eines Schulabschlusses hinaus hat, zu identifizieren und zu messen

Interessenträger

Interessenträger	ihre Rolle	Was erwartet die Schule von ihnen?	Was erwarten sie von der Schule?
die Schule	organisiert den Unterricht und führt ihn durch		
das Gefängnis	stellt die Räumlichkeiten für	Gute Zusammenarbeit bei	soll die persönliche Entwicklung der

	den Unterricht bereit, stellt die zu beachtenden Regeln dafür auf	der Umsetzung des Unterrichts soll Häftlinge motivieren, am Unterricht teilzunehmen	Häftlinge unterstützen, das allgemeine Klima im Gefängnis verbessern, die Reputation des Gefängnisses verbessern
die Häftlinge, die am Kurs teilnehmenden	am Unterricht teilnehmen	sich gut zu betragen aktiv am Unterricht teilzunehmen und zu lernen Mithäftlinge zur Teilnahme zu motivieren	einen Schulabschluss eine Abwechslung im Gefängnisalltag eine sinnvolle Beschäftigung
die anderen Häftlinge	---	ihre Mithäftlinge, die am Kurs teilnehmen, zu unterstützen sich selbst für eine Kursteilnahme zu entscheiden	?
die Lehrkräfte	den Unterricht durchführen	den Unterricht flexible und auf der Grundlage von Toleranz und Empathie zu gestalten	gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen

Aufgabe

Ausfüllen des Evaluationsrahmenplans, Planung der einzelnen Evaluationsaktivitäten

zentrale Fragen für die Evaluation

Evaluationsmethoden

Planungsvorlage für die Datenerhebung

Erhebungsinstrument	Welche Informationen / Daten sind erheben?	Von wem?	Wer erhebt die Daten?	Wann soll die Datenerhebung stattfinden?	wer analysiert die Daten?

Rollenspiel

Wenn der von den Teilnehmenden erstellte Evaluationsplan als Erhebungsinstrument Interviews oder Fokusgruppen vorsieht, kann ein Rollenspiel angeschlossen werden.

Die Teilnehmenden erhalten Rollenkarten und werden aufgefordert, sich in ihre Rollen einzufühlen: über die persönlichen Eigenschaften der Rollenfigur nachzudenken, ihre Vergangenheit, ihre Bedürfnisse, ihre Wünsche etc. Im anschließenden Rollenspiel eines Interviews oder einer Fokusgruppe verkörpern die Teilnehmenden dann ihre jeweiligen Rollen.

Bei einem Fokusgruppen-Rollenspiel kann entweder ein Kursteilnehmender oder auch die Workshopleitung die Rolle des Evaluators übernehmen, der den "Häftlingen" Fragen gemäß den vorab angestellten Überlegungen stellt.

Bei einem Interview-Rollenspiel können Paare oder Kleingruppen von Teilnehmenden gebildet und die in Anhang 2 erläuterte Methode angewandt werden

Rollenkarten

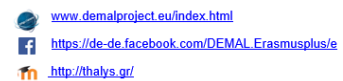
Häftling/S2C-Teilnehmerin	25 Jahre alt, habe ein kleines Kind; es fällt mir schwer, in dieser Umgebung zu lernen und mich um mein Kind zu kümmern
Häftling/S2C-Teilnehmerin	60 Jahre alt, Migrantin, lebenslange Haftstrafe
Häftling/S2C-Teilnehmerin	45 Jahre alt, Migrantin, ohne Kontakte oder Angehörige im Land
Häftling/S2C-Teilnehmerin	43 Jahre alt, ich möchte später studieren und ihr Leben ändern
Häftling/S2C-Teilnehmerin	19 Jahre alt, ich bin nur für eine kurze Zeit im Gefängnis und nutze die Gelegenheit, um einen Schulabschluss zu bekommen.
Häftling/S2C-Teilnehmerin	32 Jahre alt, ich bin illegal ins Land gekommen. Für mich ist das eine Gelegenheit, eine Sprache zu lernen und später meinen Lebensunterhalt verdienen zu können.
Häftling/S2C-Teilnehmerin	56 Jahre alt, ich will meine Zeit hier möglichst schnell hinter mich bringen. Das Lernen interessiert mich nicht so sehr, aber es ist besser hier zu sein, als in der Zelle
Lehrkraft	40 Jahre alt Mathematiklehrer/in, kommt aus dem Gymnasium
Lehrkraft	45 Jahre alt IT-Lehrer/in, arbeitet vor allem freiberuflich in der Weiterbildung

Lehrkraft	28 Jahre alt, Philologe/-in, wartet auf eine feste Anstellung, hat im Moment einen Aushilfsvertrag
Schulleitung	65 Jahre alt, hat sich viele Jahre für Bildungsangebote im Gefängnis engagiert findet es großartig, etwas Positives bewirken zu können

Über DEMAL



Find us on:



“Designing, monitoring and evaluating adult learning classes – Supporting quality in adult learning” (DEMAL)

ist eine Strategische Partnerschaft im Rahmen des Programms Erasmus+ der Europäischen Union. Laufzeit: Oktober 2016 bis September 2018.



Projekthintergrund

DEMAL leistet einen Beitrag zur Qualität in der Weiterbildung, indem es zur professionellen Kernkompetenz von Lehrenden in zwei Bereichen arbeitet:

- Unterrichtsplanung/Kursplanung (“Design of the Adult Learning Process”)
- Lernprozessbegleitung (“Monitoring and Evaluation of the Adult Learning Process”)

Kompetentes professionelles Handeln in beiden Bereichen ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Lehr-/Lernangebote in der Weiterbildung von hoher Qualität sind, angemessene Wirkungen hervorbringen und den Bedarfen der Lernenden entsprechen.



Projektziele

- Entwicklung zweier europäischer **Referenzprofile** für die beiden Kernkompetenzen, unter Anbindung an den Europäischen Qualifikationsrahmen;
- Entwicklung und Pilotierung zweier **Fortbildungskurse** (eLearning plus einwöchiger Präsenzworkshop);
- Entwicklung und Testen einer innovativen **Kursplanungs-App**, die Lehrende bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt und zugleich ein Instrument für selbstgesteuertes informelles Lernen darstellt;
- Entwicklung und Pilotierung eines **Validierungsrahmens** für die beiden Kernkompetenzen. Mit dem Rahmen können Fortbildungsgebote und Qualifikationen auf europäischer Ebene besser verglichen sowie die Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen in Europa verbessert werden.



Zielgruppe

Lehrkräfte und Leitungspersonal in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Weiterbildungsexperten, Entscheidungsträger in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung

