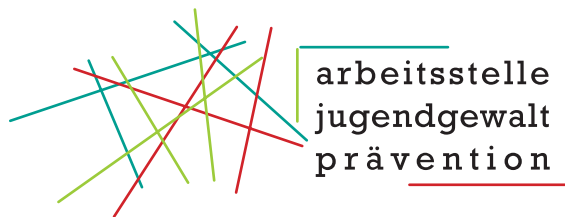


Handreichung Selbstevaluation

Handlungsempfehlungen
für Projekte im Bereich der
Jugendgewaltprävention

Handreichung Selbstevaluation

Handlungsempfehlungen
für Projekte im Bereich der
Jugendgewaltprävention



Kari-Maria Karliczek
Michael Bergert

Inhaltsverzeichnis

Impressum:

Berliner Forum
Gewaltprävention

Das BFG erscheint
unregelmäßig.

Es wendet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Institutionen, Verwaltungen, Verbänden und an die interessierte Öffentlichkeit als Forum zur Diskussion und Information über Prävention.

Herausgeberin:
Landeskommission Berlin
gegen Gewalt

Vorsitzender:
Andreas Statzkowski
Staatssekretär für Sport und
Verwaltung
Senatsverwaltung für Inneres
und Sport

Klosterstr. 47,
10179 Berlin-Mitte

Telefon: (030) 90223 - 2913
Telefax: (030) 90223 - 2921

E-Mail:
berlin-gegen-gewalt@
seninnsport.berlin.de

Internet:
www.berlin.de/lb/lkbgg/

Vorwort

Andreas Statzkowski

6

Zu dieser Handreichung

7

Selbstevaluation – wozu?

8

Selbstevaluation im Bereich der Jugendgewaltprävention

9

Selbstevaluation – Begriffsbestimmung

10

Selbstevaluation – durch wen?

11

Selbstevaluation – Ablauf

12

Ziele identifizieren

12

Entwicklung von Bewertungskriterien und Indikatoren

13

Angemessenes Design entwerfen

15

Methodenübersicht

17

Datenerhebung

18

Datenanalyse und Interpretation

19

Transfer der Ergebnisse in die Praxis

19

Erstellen eines Berichts

19

Nutzung der Ergebnisse für die Öffentlichkeitsarbeit

20

Konsequenzen ziehen

20

Bemerkungen zum Schluss

21

Redaktion:
Karin Hautmann
Ute Vialet
Cornelia Haase

Autoren/innen:
Dr. Kari-Maria Karliczek
Michael Bergert

Nachdrucke sind nur mit
Quellenangabe gestattet und
bedürfen der Zustimmung
der Autorin oder des Autors.
ISSN 1617 - 0253

V.i.S.d.P.:
Ute Vialet

Nr. 51 – 2014
15. Jahrgang

Druckauflage:
3.500 Exemplare

Gestaltung:
Greggor Diessner

Druck:
MOTIV OFFSET
Druckerei

Serviceteil 22

Standardisierte Befragung (Fragebogen) 22

(Beispiel-)Fragebogen:
Teilnehmendenfeedback zu einem Workshop 26

Dokumenten- und Aktenanalyse 28

Qualitative Interviews 31

Gruppeninterviews 33

Logische Modelle 35

Ampevaluation 36

Beispiele für Erhebungsfragen 37

Weiterführende Literatur 42

Nützliche Links 43

Fragebogen 44

Veröffentlichungen 48



Vorwort



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die im Sommer 2013 vom Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Landeskommission Berlin gegen Gewalt, eingerichtete „Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention“ hat für Sie die vorliegende Handlungsempfehlung zur Selbstevaluation für Projekte im Bereich der Jugendgewaltprävention entwickelt.

In den letzten Jahren ist eine Vielzahl von Maßnahmen, Aktivitäten und Projekten entstanden, die direkt oder indirekt der Gewaltprävention bei Kindern und Jugendlichen dienen. Auch die Tatsache, dass sich immer mehr Bürgerinnen und Bürger sowie Organisationen in diesem Bereich hauptamtlich oder ehrenamtlich engagieren, ist zunächst einmal sehr erfreulich und ich möchte es an dieser Stelle nicht versäumen, Ihnen für Ihren Einsatz gegen Kinder- und Jugendgewaltdelinquenz zu danken.

Unser aller Ziel muss es jedoch sein, die Konzepte zur Kinder- und Jugendgewaltprävention stets weiterzuentwickeln und zu verbessern, um nicht nur die Quantität an Maßnahmen, Aktivitäten und Projekten zu steigern, sondern auch deren Qualität.

Für jede Person und Einrichtung, die ein Projekt zur Kinder- und Jugendgewaltprävention organisiert oder bereits über einen längeren Zeitraum Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen zur Kriminalitätsprävention durchführt oder fortlaufende Maßnahmen in diesem Bereich anbietet, ist es äußerst wichtig, ein regelmäßiges und konstruktives Feedback für die geleistete Arbeit zu erhalten. Nicht alle von Ihnen werden sich jedoch in der glücklichen Lage befinden, eine stete und konstruktive Rückmeldung von den Beteiligten oder von Dritten zu erhalten.

Wie können Sie sich dennoch die Fragen beantworten, ob sich Ihr Aufwand gelohnt hat, ob Sie ein erfolgreiches Konzept haben, ob die gewünschten Ziele erreicht wurden oder ob Sie vielleicht zukünftig etwas ändern sollten?

Mit dieser „Handlungsempfehlung zur Durchführung einer Selbstevaluation für Projekte im Bereich der Jugendgewaltprävention“ erhalten Sie ein Qualitätsentwicklungsinstrument, das Ihnen die Schritte und Methoden zur Durchführung einer Selbstevaluation veranschaulicht und erläutert und Sie dabei begleitet, das eigene Selbstverständnis, die Angebote, Arbeitsweisen und Wirkungen zu hinterfragen. Bei einer Selbstevaluation sind Sie Initiatorin bzw. Initiator und können die gewonnenen Ergebnisse in die qualitative Weiterentwicklung investieren.

Für die Entwicklung und das Wohlergehen unserer Kinder und Jugendlichen wünsche ich mir, dass viele von Ihnen die Initiative ergreifen und diese Handlungsempfehlung als Leitfaden zur Durchführung einer Selbstevaluation anwenden. Auch bei Maßnahmen, Aktionen und Projekten zur Gewaltprävention bei Kindern und Jugendlichen gilt es, einerseits Bewährtes zu bewahren und andererseits neue Entwicklungen zu erkennen und notwendige Veränderungen vorzunehmen. Auf diese Weise können wir alle gemeinsam den größtmöglichen Erfolg für ein sicheres, friedvolles und gewaltfreies Zusammenleben in unserer Stadt unabhängig von Herkunft, Nationalität, Sprache, Religion, Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung erreichen.

Nutzen Sie die Chance, Ihre Maßnahme, Ihre Aktion oder Ihr Projekt der Kinder- und Jugendgewaltprävention fortlaufend zu verbessern und dem steten Wandel der Zeit anzupassen.

Andreas Statzkowski

Vorsitzender der Landeskommission Berlin gegen Gewalt
Staatssekretär für Sport und Verwaltung

Zu dieser Handreichung

Die eigene Arbeit systematisch zu reflektieren und Ideen zu deren Verbesserung zu entwickeln, ist fester Bestandteil im Selbstverständnis der meisten Projekte im Bereich der Gewaltprävention. Bei aller Zustimmung wirft das Thema Selbstevaluation jedoch auch Fragen auf: Wie können wir eine Selbstevaluation in den Arbeitsalltag integrieren? Ist das nicht alles recht kompliziert? Wie werten wir die Daten aus? Und wie gehen wir mit den Ergebnissen um?

Mit der vorliegenden Handreichung möchten wir auf diese Fragen eingehen und Sie als Projektverantwortliche ermutigen, sich dem Thema Schritt für Schritt zu nähern. Dabei werden Sie sicher feststellen: So kompliziert ist es gar nicht! Bereits mit einfachen Mitteln lassen sich nützliche Ergebnisse für die eigene Arbeit gewinnen.

Die Handreichung dient als Arbeitshilfe für Institutionen und Akteur/innen, die sich professionell mit dem Thema Gewaltprävention befassen und ihre eigene Tätigkeit systematisch und datenbasiert in Form einer Selbstevaluation bewerten wollen.

Sie bietet Hilfestellung bei der Planung, Umsetzung und Auswertung einer Selbstevaluation unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsfelds Gewaltprävention.

Die Handreichung eignet sich für den Einstieg in die Thematik und bietet konkrete Beispiele zur Veranschauli-

chung. Gleichzeitig werden aber auch für jene, die bereits Erfahrungen mit der Umsetzung einer Selbstevaluation haben, Anregungen gegeben, neue Fragestellungen zu untersuchen oder voraussetzungsvollere Methoden anzuwenden.

Außerdem möchten wir Ihnen weitere Unterstützung anbieten: So können Sie an einer Fortbildungsveranstaltung der Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention zum Thema Selbstevaluation teilnehmen, um die einzelnen Schritte anhand Ihrer eigenen Beispiele zu vertiefen. Nähere Informationen und Termine finden Sie auf unserer Homepage www.jugendgewaltpraevention.de. Falls darüber hinaus noch Fragen offen bleiben, wie eine Selbstevaluation Ihres Projekts oder Ihrer Maßnahme umgesetzt werden kann, beraten wir Sie gern individuell. Senden Sie Ihre Anfragen bitte an selbstevaluation@jugendgewaltpraevention.de.

Abschließend möchten wir Sie als Nutzer/in dieser Handreichung bitten, unsere Arbeit als Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention mit Ihrer Expertise zu unterstützen: Auf S. 44 befindet sich ein **Kurzfragebogen**, dessen Beantwortung Ihnen nach der Durchführung der Selbstevaluation möglich sein sollte. Wir bitten Sie, uns diesen ausgefüllt zuzusenden.

Bei der Durchführung Ihrer Selbstevaluation wünschen wir ein gutes Gelingen!

Ihre Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention

Hervorgegangen ist diese Handreichung aus der Arbeit der Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention. Die Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention wird im Auftrag der Landeskommision Berlin gegen Gewalt seit Juli 2013 durch Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH umgesetzt. Ziel ist es, die Umsetzung und Weiterentwicklung des Berliner Konzepts zur Reduzierung von Jugendgewalt zu überprüfen und zu qualifizieren.

Zu den Aufgaben der Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention gehört zum einen die Evaluation von Maßnahmen und Projekten zur Prävention und Bekämpfung von Jugendgewalt, die in Berlin in den letzten Jahren durchgeführt wurden bzw. aktuell durchgeführt werden, und in diesem Kontext die Entwicklung und Fortschreibung eines entsprechenden Evaluationskonzepts. Hierunter fällt auch die Umsetzung eines Selbstevaluationskonzepts, das sich an Träger und Organisationen richtet, die im Bereich der Jugendgewaltprävention tätig sind. Zum anderen führt die Arbeitsstelle ein sozialraumbezogenes Monitoring zur Jugendgewaltdelinquenz durch, beschreibt somit die Entwicklung der Jugendgewalt in Berlin in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und nimmt eine Bewertung vor, inwieweit die umgesetzten Maßnahmen der Realität gerecht werden.

Auf dieser Basis werden in enger Zusammenarbeit mit der Praxis Qualitätsstandards für Präventions- und Interventionsmaßnahmen zur Reduzierung von Jugendgewalt entwickelt.

Selbstevaluation – wozu?

Bevor wir auf die Umsetzung und die Besonderheiten einer Selbstevaluation im Bereich der Jugendgewaltprävention eingehen, möchten wir Ihnen den Nutzen einer solchen Selbstevaluation verdeutlichen:

- Eine Selbstevaluation kann den Wert eines Projekts oder einer Maßnahme sichtbar machen, sowohl gegenüber den Klient/innen als auch gegenüber den Organisationen oder Institutionen, mit denen Sie zusammenarbeiten.
- Mit einer Selbstevaluation können Sie Ihre eigene Professionalität verdeutlichen.
- Eine Selbstevaluation hilft Ihnen, Stärken Ihres Projekts zu erkennen, zeigt aber auch eventuelle Defizite im Umsetzungsprozess, bei den Rahmenbedingungen oder der Zielerreichung auf.
- Eine Selbstevaluation kann die Motivation im Team stärken („Was wir tun, zeigt Wirkung!“).
- Eine Selbstevaluation dient als Grundlage für die Weiterentwicklung und Verbesserung Ihrer Arbeitspraxis.



Selbstevaluation im Bereich der Jugendgewaltprävention

Projekte, die sich mit Phänomenen von Jugendgewalt auseinandersetzen, sind sehr unterschiedlich konzipiert, und das gleich in vielerlei Hinsicht: Es gibt Projekte, die Kindern und Jugendlichen das notwendige Rüstzeug geben, um Konflikte konstruktiv und gewaltfrei zu lösen. Andere Projekte richten sich an Kinder und Jugendliche, die aufgrund verschiedener Umstände möglicherweise besonders Gefahr laufen, zukünftig Gewalt anzuwenden, oder bereits durch gewalttätiges Verhalten aufgefallen sind. Und es gibt Projekte, die gezielt mit Jugendlichen arbeiten, die bereits straffällig geworden sind.

Projekte der Jugendgewaltprävention orientieren sich an:

- primärer Prävention und richten sich an alle,
- sekundärer Prävention und richten sich an bestimmte problembelastete Zielgruppen und deren Umfeld,
- tertiärer Prävention bzw. Intervention und richten sich an bereits auffällige Kinder und Jugendliche und deren Umfeld.

Um ihre Ziele zu erreichen, nutzen diese Projekte und Maßnahmen unterschiedliche Methoden und Arbeitsansätze: Sie vermitteln Wissen, stärken die Fähigkeiten der Kinder und Jugendlichen oder orientieren sich an deren Problemen. Sie befähigen und stärken das Umfeld der Kinder und Jugendlichen, also bspw. die Eltern oder Lehrer/innen. Sie bauen Vernetzungen auf, um schnell und koordiniert auf Probleme reagieren zu können, oder stoßen Kampagnen an, um eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu erreichen.

Die Erfolge eines Projekts können an unterschiedlichen Faktoren gemessen werden.

Der Rückgang von Jugendgewalt ist nur einer davon.

Evaluationen und Selbstevaluationen im Bereich der Jugendgewaltprävention sollten deshalb nicht allein das Auftreten von Gewalt als Bewertungskriterium heranziehen, sondern auch die Heterogenität der Projektziele berücksichtigen. Zumeist zielen entsprechende Projekte und Maßnahmen darauf ab, auf Faktoren Einfluss zu nehmen, die das Auftreten von Gewalt unwahrscheinlicher machen. In den Blick der (Selbst-)Evaluation geraten daher Ziele, die sich auf diese Faktoren konzentrieren.

Nach unserer Erfahrung können das z. B. folgende Ziele sein:

- Stärkung der Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktlösung
- Veränderung individueller Verhaltensweisen und Einstellungen
- Normverdeutlichung und Stärkung der Normakzeptanz
- Verhinderung von Alkohol- und Drogenmissbrauch
- Erhöhung der Empathiefähigkeit
- Verbesserung von Zukunftschancen
- Bearbeitung individueller Probleme
- Ermöglichung eines gewaltfreien Aufwachsens
- Verbesserung des Zusammenhalts in der Nachbarschaft

Diese Aufzählung dient lediglich einer Orientierung bezüglich der Ziele, die gewaltpräventive Projekte verfolgen können, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Literaturhinweise zu Forschungsbefunden, die Jugendgewalt beeinflussende Faktoren benennen, finden Sie im **Serviceteil**.

Selbstevaluation – Begriffsbestimmung

Selbstevaluation ist ein Evaluationsverfahren, mit dem das eigene professionelle Handeln mit seinen Ergebnissen – auf einer individuellen oder organisationalen Ebene – systematisch beobachtet, analysiert und bewertet wird, um es zu stabilisieren oder zu verbessern. Die professionell Handelnden schauen sich gewissermaßen selbst über die Schulter, untersuchen und beurteilen ihre Arbeit.¹

Es geht bei Evaluationen im Allgemeinen um die Bewertung von Prozessen, Strukturen, Ergebnissen und Wirkungen. Diese wird anhand vorab definierter Kriterien in einem transparenten und methodisch nachvollziehbaren Verfahren auf Basis empirischer Daten vorgenommen.

Eine Sonderform der Evaluation ist die Selbstevaluation. Anders als eine externe Evaluation wird sie nicht von unabhängigen Evaluator/innen vorgenommen, sondern von den Projektumsetzenden selbst.

In der Praxis gewinnt die Selbstevaluation zunehmend an Bedeutung. In immer mehr Bereichen werden Verfahren der Selbstevaluation eingesetzt, teils wird eine Selbstevaluation von den Fördergebern verlangt, teils wird sie als Bestandteil der Qualitätssicherung genutzt oder dient ganz allgemein der Verbesserung der eigenen Arbeit. Da die Selbstevaluation von den an einer Projektumsetzung beteiligten Personen getragen wird, ist sie nicht nur ein Instrument zur Messung der Qualität der eigenen Arbeit, sondern immer auch mit einem Reflexionsprozess verbunden, der das eigene professionelle Handeln kritisch hinterfragt. D. h. im Fokus stehen immer das berufliche Handeln und seine Konsequenzen.

Eine Selbstevaluation wird so geplant, dass sie in den Arbeitsalltag integrierbar ist. Die Projektumsetzenden entscheiden autonom über die Planung, Durchführung und Nutzung der Selbstevaluation. Sie legen entsprechend fest, welche Fragestellungen zentral sind, welche Methoden und Instrumente eingesetzt werden, in welcher Weise Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen werden, aber auch, wer Zugang zu den Ergebnissen haben soll.²

Eine Selbstevaluation bietet die Chance, sich ohne einen Kontrollblick von außen mit der Qualität der eigenen Arbeit auseinanderzusetzen, Erfolge messbar und Probleme sichtbar zu machen und so eine fundierte Basis für eine fortwährende Verbesserung der eigenen Arbeit zu schaffen. Eine Selbstevaluation bedeutet zwar zunächst zusätzliche Arbeit, jedoch handelt es sich um eine Arbeit, die langfristig dazu beiträgt, Zeit und Ressourcen richtig einzusetzen.

Wie eine Selbstevaluation gestaltet wird und wie ihre Ergebnisse verwendet werden, hängt immer davon ab, welchen Zweck sie erfüllen soll. Deshalb:

Vergewissern Sie sich, welchen Zweck Ihre Selbstevaluation verfolgen soll.

Zwecke einer Selbstevaluation könnten bspw. folgende sein:

- Sie soll erreichte Ergebnisse bilanzieren und so zunächst überprüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht werden.
- Sie soll die Effizienz der Arbeitsabläufe und/oder der Arbeitsstrukturen betrachten.
- Sie soll aufzeigen, welche Voraussetzungen für eine Zielerreichung notwendig sind und was einer Zielerreichung entgegensteht.
- Sie soll helfen, Probleme zu erkennen, Gutes zu bewahren und Innovation zu fördern.
- Sie soll dafür genutzt werden, die geleistete Arbeit innerhalb des Teams und nach außen zu präsentieren.
- Sie soll zum Nachdenken anregen, auch für die zukünftige Gestaltung von Projekten.

Weiterführende Literatur finden Sie im **Serviceteil**.

¹ www.selbstevaluation.de

² Burmeister, Christine/Schaffranke, Dorte (2010): Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus. Handreichung zur Selbstevaluation, S. 9. Verfügbar unter: <http://www.camino-werkstatt.de/content/publikationen>. Zuletzt geprüft am 01. April 2014.

Selbstevaluation – durch wen?

Eine Selbstevaluation wird durch die Umsetzenden einer Maßnahme oder eines Projekts durchgeführt. Dabei kann das gesamte Team beteiligt werden oder aber eine Arbeitsgruppe eingesetzt und durch das Team bevollmächtigt werden.

Eine Selbstevaluation, die insbesondere eine Verbesserung der Projektpraxis anstrebt, wird als formative Selbstevaluation bezeichnet. Hier ist ein möglichst hoher Grad an Partizipation empfehlenswert. Es sollten möglichst alle Teammitglieder eingebunden sein. Hierdurch wird eine hohe Akzeptanz der Schlussfolgerungen, die sich auf der Basis der Evaluationsergebnisse für den Arbeitsprozess ergeben, gewährleistet.

Eine summativ angelegte Selbstevaluation hat zunächst nicht den Anspruch, direkt auf die Arbeitsprozesse zu wirken, sondern dient der internen Kontrolle und soll zunächst auf Stärken und Schwächen aufmerksam machen. Ggf. ist sie die Grundlage für eine gute Außendarstellung. Insofern kann auch hierfür eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die jedoch die Ergebnisse der Selbstevaluation ins Team kommunizieren sollte.

Ganz gleich, welche Form der Evaluation und der Beteiligung Sie wählen: Es ist hilfreich, wenn eine Person die Verantwortung für den Fortgang der Selbstevaluation übernimmt.

Unabhängig davon, welches Vorgehen Sie wählen, ob das ganze Team oder nur ein Teil eingebunden ist, kann es unter Umständen hilfreich sein, sich eine externe Beratung hinzuzuholen. Diese kann z. B. bei Fragen zur Initiierung, zur Datenerfassung und Datenauswertung praktische Hinweise geben, aber auch interne Kommunikationsprozesse, die für die Selbstevaluation notwendig sind, moderieren. Sie können für eine solche Beratung z. B. die Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention ansprechen.



Selbstevaluation – Ablauf

Der Ablauf einer Selbstevaluation lässt sich in unterschiedliche Arbeitsschritte gliedern, die in den folgenden Kapiteln beschrieben werden:

- zu überprüfende Ziele identifizieren,
- Bewertungskriterien und Indikatoren entwickeln,
- angemessenes Design entwerfen,
- Datenerhebung,
- Datenanalyse und Interpretation,
- Transfer der Ergebnisse in die Praxis.

Ziele identifizieren

Bevor die Ergebnisse eines Projekts mittels einer Selbstevaluation überprüft werden, ist es notwendig, zunächst die relevanten Ziele des Projekts zu identifizieren. Oft lohnt sich ein Blick ins Konzept: Für viele Projekte im Bereich der Gewaltprävention liegen detaillierte Projektziele vor. Zur Überprüfung eignen sich vorrangig anschaulich beschriebene Ziele auf der Handlungsebene, also Ziele, die sich auf konkrete Maßnahmen beziehen und spezifisch genug formuliert sind. Falls die Ziele eher abstrakt formuliert sind, sollten sie entsprechend ausformuliert werden.

Neben dem Hauptziel im Themenspektrum Gewaltprävention, nämlich Gewalt zu reduzieren oder zu vermeiden, zielen die meisten Projekte darauf ab, weitere Ef-

ekte anzustoßen: So werden z. B. soziale Kompetenzen geschult, Verhaltensalternativen trainiert, soziale Bindungen gestärkt oder auch das Umfeld gezielt ins Projekt einbezogen. Von der Erreichung dieser Ziele erwartet man, dass sie ebenfalls einen Einfluss auf ein gewalttätiges Verhalten von Kindern oder Jugendlichen haben. Auch bzw. gerade solche Ziele sollten im Rahmen der Evaluation mit berücksichtigt werden.

Die zu überprüfenden Ziele sollten nach Möglichkeit nicht von der Projektleitung allein ausgewählt und beschrieben werden. Vielmehr empfiehlt es sich, mehrere Perspektiven (z. B. Team, Auftraggeber/innen, Zielgruppe, Expert/innen) in diesen Prozess einzubeziehen. Dadurch eröffnet sich nicht nur ein vielschichtiger Blick auf die eigenen Ziele, auch die Bereitschaft der Mitarbeiter/innen, die Selbstevaluation zu unterstützen, wird ebenfalls erhöht, wenn sie von Beginn an in das Verfahren einbezogen werden.

Ziele sollten so gewählt werden, dass deren Verwirklichung tatsächlich im Verantwortungsbereich des Projekts liegt und damit als Gegenstand der Selbstevaluation in Frage kommt. Auf jeden Fall sollten Sie auch überprüfen, ob die vorhandenen Ziele noch aktuell sind oder ob sich die Schwerpunktsetzung möglicherweise verschoben hat.

Hilfe bei der Ausformulierung der Projektziele bietet die SMART-Regel:

SMART-Ziele sind ...

- (S) – Spezifisch: Die Zielformulierung bezieht sich auf einen klar abgrenzbaren Bereich.
- (M) – Messbar: Der Grad der Zielerreichung lässt sich messen oder indirekt ableiten.
- (A) – Attraktiv: Die Zielerreichung ist motivierend und im Interesse der Beteiligten.
- (R) – Realistisch: Das Ziel ist unter den gegebenen Bedingungen erreichbar.
- (T) – Terminiert: Das Ziel hat einen festen Termin, zu dem die Umsetzung erfolgt sein soll.

Hier ein Beispiel zur Erläuterung

Unspezifisches Ziel

Weniger Gewalt an der XY-Schule!

SMART-Ziel

Die Zahl der dokumentierten Gewaltvorfälle an der Schule nimmt im Schuljahr 2013/14 um mindestens 10 % gegenüber dem Vorjahr ab.

Je besser die Ziele formuliert sind, umso einfacher lassen sich anschließend zugehörige Indikatoren ableiten, die mithilfe der Evaluation überprüft werden können.

Entwicklung von Bewertungskriterien und Indikatoren

Bewertungskriterien beschreiben die Merkmale, anhand derer erkennbar ist, ob ein Ziel teilweise oder vollständig erreicht wurde. Dies können z. B. veränderte Konfliktlösungsstrategien aufseiten Jugendlicher sein, aber auch die Übertragbarkeit von Gelerntem in den Lebensalltag der Zielgruppe. Bewertungskriterien leiten sich aus den Zielen des Projekts ab.

Es geht also um das, was überprüft werden soll. Bezüglich der Bewertungskriterien lässt sich, je nachdem, ob ein Ziel erreicht wurde oder nicht, ein bestimmter Zustand ermitteln, der mittels Indikatoren beschrieben wird. Indikatoren sind messbare Eigenschaften, mit denen definierte Bereiche beschrieben werden können.

Als Indikator bezeichnet man eine Information, die anzeigt, ob ein Projekt erfolgreich ist.

Indikatoren können dabei qualitativ (ein bestimmtes Ereignis/ein bestimmter Zustand tritt ein) oder quantitativ (ein bestimmter Wert wird erreicht) sein. Als Leitfrage für die Entwicklung von Indikatoren dient die Aussage: „Das Ziel ist erreicht, wenn ...“

Beispiel

Das Projekt/die Maßnahme ist erfolgreich, wenn ...

... Person XY sich erfolgreich an Maßnahmen zur Wiedergutmachung beteiligt.

... die Zahl der Schlägereien auf dem Schulhof reduziert wird.

... die Konfliktlots/innen bei Lehrer/innen und Schüler/innen anerkannt sind.

Eine weitere Möglichkeit zur Überprüfung des Erfolgs ist der Vergleich der erzielten Projektergebnisse mit Referenzwerten (Benchmarking). Dafür werden – sofern verfügbar – Beispiele guter Praxis herangezogen und keine idealtypischen Werte. Die Vergleichswerte können entweder durch eigene Erfahrung (intern) oder durch einen Vergleich mit anderen Akteur/innen (extern) gewonnen werden.

Den Vergleich der Ergebnisse mit einem Referenzwert bezeichnet man als Benchmarking.

Beispiel

Das Projekt XY ist erfolgreich, wenn die Anzahl der Gewaltvorfälle an der Schule auf das Niveau der Berliner Schulen mit den wenigsten verzeichneten Vorfällen gesunken ist.

Noch ein Hinweis für die Suche nach Indikatoren: Die bloße Teilnehmerzahl der Maßnahmen ist leicht zu ermitteln und mag Indikator für deren Attraktivität sein, in Bezug auf die Evaluierung von Gewaltprävention liefert diese Information jedoch wenig Hinweise.

Bewertungskriterien und zugehörige Indikatoren

Im Bereich der angestrebten Projektergebnisse und ihrer Überprüfung sollten mehrere Faktoren berücksichtigt werden. Zum einen steht die Wirkung in Bezug auf Gewaltvermeidung zwar im Fokus, diese ist aber oft schlecht messbar, da Jugendliche sich ja auch außerhalb des Projekts aufhalten oder Wirkungen erst langfristig zutage treten. Daher sollten weitere Wirkfaktoren, die mit einer reduzierten Gewaltanwendung in Verbindung stehen, berücksichtigt werden (z. B. soziale Kompetenzen, soziales Umfeld etc.).

| Bewertungskriterien | Mögliche Indikatoren |
|--|--|
| Reduzierung von Gewalt | Die Zahl der Gewaltvorfälle an der Einrichtung X ist um 20 % zurückgegangen. |
| Konfliktlösungskompetenz | In mindestens 50 % der gemeldeten Konflikte führen die Jugendlichen Lösungen durch Mediation herbei. |
| Stärkung von Familie und sozialem Umfeld | Die Eltern der Jugendlichen beteiligen sich an monatlichen Entwicklungsgesprächen. |
| Transfer der erworbenen Fähigkeiten | Teilnehmende eines Fair-Play-Sportkurses sind weniger häufig in gewalttätige Konflikte an der Schule verwickelt. |
| Nachhaltigkeit der Wirkung | Den Jugendlichen gelingt eine gewaltfreie Konfliktlösung auch zwölf Monate nach Abschluss des Trainings. |

Es liegt auf der Hand, bei einer Selbstevaluation zunächst die eigentlichen Wirkungen oder Ergebnisse des Projekts in den Fokus zu nehmen. Diese Daten geben Auskunft darüber, inwieweit das Projekt erfolgreich war, liefern aber noch keine ausreichenden Hinweise darauf, warum bzw. auf welchem Weg der Erfolg oder Misserfolg des Projekts zustande kam. Daher sollte im Sinne einer gelungenen Prozesssteuerung neben den Wirkungen des Projekts auch betrachtet werden, unter welchen Rahmenbedingungen und mit welchen Methoden diese entstanden sind.

Der Blick geht also von der reinen Betrachtung der Wirkung hin zur zusätzlichen Untersuchung von Kontext- und Prozessmerkmalen. Hierzu können Sie sich an einer Strukturierung orientieren, die sich in der Qualitätssicherung bewährt hat und hier in Auszügen wiedergegeben wird.³

Kontextbedingungen und zugehörige Indikatoren

Die Betrachtung des Kontexts richtet den Blick auf die Ausgangs- und Umgebungsbedingungen eines Projekts. Neben verfügbaren materiellen und personellen Ressourcen werden hier auch räumliche Bedingungen und Kooperationen (z. B. zwischen einem Träger und der Jugendgerichtshilfe) betrachtet.

| Rahmenbedingungen | Mögliche Indikatoren |
|---------------------------------------|---|
| Finanzielle und materielle Ressourcen | Das Projekt verfügt über eine kostendeckende Finanzierung für Personal und Ausstattung. |
| Mitarbeiterqualifikation | Die Mitarbeiter/innen verfügen über eine Mediationsausbildung und Praxiserfahrung mit Jugendlichen. |
| Erreichbarkeit | Das Projekt ist für die Zielgruppe räumlich und zeitlich gut erreichbar. |
| Projektsteuerung und Zuständigkeiten | Die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der einzelnen Mitarbeitenden sind klar geregelt. |

³ Behn, Sabine/Karliczek, Kari-Maria (2010): Handreichung Qualitätskriterien für Lokale Aktionspläne. Verfügbar unter: <http://www.camino-werkstatt.de/content/publikationen>. Zuletzt geprüft am 01. April 2014.

Prozessmerkmale und zugehörige Indikatoren

Die Prozesskriterien geben Auskunft über Abläufe eines Projekts, also z. B. die Planung, Umsetzung und interne Kommunikation sowie die Erfolgskontrolle.

| Prozessmerkmale | Mögliche Indikatoren |
|--|--|
| Wahrnehmung des Angebots | Die Peer-Mediator/innen werden von den Schüler/innen bei Auseinandersetzungen eingeschaltet. |
| Bindung und Kontakt | Der Kontakt von Mitarbeitenden und Jugendlichen erfolgt auf Augenhöhe. |
| Zusammenarbeit mit weiteren Akteur/innen | Als fester Bestandteil des Schulprogramms treffen sich die Schulsozialarbeiter/innen monatlich mit den Vertrauenslehrer/innen. |
| Qualitätssicherung/Dokumentation | Der Projektverlauf wird nachvollziehbar dokumentiert. |

Aus der Auflistung der spezifisch ausformulierten Bewertungskriterien und der dazugehörigen Indikatoren lassen sich nun direkt die Fragestellungen für die Selbstevaluation ableiten. Beispiele finden Sie im **Serviceteil** ab S. 22.

Gute Evaluationsfragen sollten so zusammengestellt werden, dass Erfolg sichtbar wird und Faktoren für die Erreichung der Ziele erkannt werden können!

Angemessenes Design entwerfen

Bei der Planung des Designs sollte zunächst abgeklärt werden, welche Ressourcen für die Selbstevaluation zur Verfügung stehen. Auch mit begrenzten Mitteln lassen sich bei guter Planung wertvolle Informationen gewinnen.

Zunächst sollten folgende Fragen abgeklärt werden:

- Welche Zeit steht uns zur Verfügung?
- Welche personellen Mittel können wir für die Selbstevaluation bereitstellen?
- Wer wird in die Umsetzung involviert (Projektleitung, Team)?
- Haben wir die entsprechende Technik oder müssen Anschaffungen getätigt werden?
- Können wir externe Unterstützung erhalten (bei der Erhebung und Auswertung)?

Wessen Wissen benötige ich, um die relevanten Fragen zu beantworten?

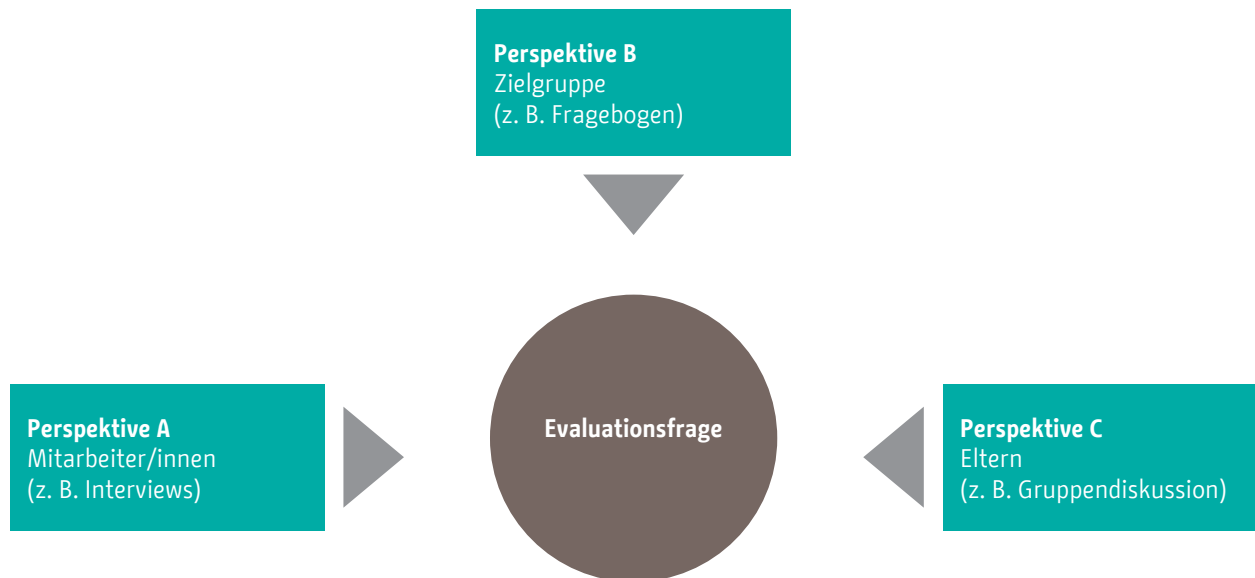
Für jede Fragestellung muss vorab entschieden werden, wer diese Fragen am besten beantworten kann. Jeder betrachtet ein Projekt in der Regel nur aus dem eigenen Blickwinkel und auf Grundlage seines eigenen Wissens und seiner Erfahrungen. Um ein umfassendes Bild zu erhalten, ist es sinnvoll, unterschiedliche Perspektiven (Mitarbeiter/innen, Zielgruppe, externe Akteur/innen) und Methoden zu berücksichtigen.

Wie kann ich dieses Wissen erschließen?

Einige Informationen, die für die Beantwortung der Fragen relevant sind, liegen unter Umständen bereits in Form von Akten oder Dokumentationen vor. Andere Informationen, z. B. die Erfolgsbewertung durch die Zielgruppe, müssen zunächst durch den Einsatz geeigneter Forschungsmethoden erschlossen werden. Je nach Fragestellung und Anzahl der zu befragenden Personen kommen dabei verschiedene Methoden in Frage.

Die Übersicht auf S. 17 gibt eine erste Orientierung, welche Methoden für welche Fragestellung gewählt werden können; ausgewählte Instrumente und deren Einsatzmöglichkeiten werden ausführlich im **Serviceteil** beschrieben.

Wichtig ist, vor der Entscheidung für eine bestimmte Methode zu klären, wie viel Zeit für die Planung, Durchführung und Auswertung benötigt wird. Außerdem ist zu bedenken, ob die notwendige Expertise für das Instrument vorhanden ist oder Einarbeitungszeit eingeplant werden muss.



Methodenübersicht

Abhängig von Inhalt und Zweck der Fragestellung, der Anzahl der involvierten Personen und der Art des gewünschten Ergebnisses können verschiedene Methoden für die Erhebung zum Einsatz kommen. Prinzipiell lassen sich zunächst zwei grundsätzliche Arten von Erhebungsverfahren unterscheiden:

Qualitative Verfahren (lat. qualitas = Beschaffenheit) geben Auskunft über bestimmte Merkmale, deren Verlauf sowie deren wechselseitige Beeinflussung. Meist werden wenige ausgewählte Personen befragt, die jeweils ihre eigene Sichtweise ausführlich erläutern.

Diese Verfahren eignen sich vor allem, um einen ganzheitlichen Eindruck zu gewinnen oder um Erkenntnisse über tiefere Zusammenhänge zu erhalten. Die Hauptarbeit dieser Verfahren (transkribieren, auswerten, kategorisieren etc.) steht eher im Anschluss an die Befragung.

Quantitative Verfahren (lat. quantitas = Menge) erfassen bereits vorgegebene Merkmale oder messen deren Ausprägung. Im Mittelpunkt steht weniger die einzelne Person, sondern die Auswertung großer Datenmengen, die übersichtlich dargestellt werden können. Eine wesentliche Arbeit besteht in der Entwicklung des Instruments vor der Erhebung, für die ausreichend Zeit eingeplant werden muss.

In der Praxis kann eine Kombination beider Formen durchaus sinnvoll sein, z. B. indem ein Fragebogen durch offene Angaben oder ein Interview durch bezifferte Einschätzungen ergänzt wird.

| | Qualitative Verfahren | Quantitative Verfahren |
|---------------------|---|---|
| Methodenbeispiele | Interviews Gruppeninterviews Beobachtung Textanalyse | Standardisierte Befragung (z. B. per Fragebogen) Dokumenten-/Aktenanalyse |
| Frageform | Offen gestellte Fragen | Fragen mit vorgegebenen Antworten |
| Auswertung | Textliche Auswertung | Rechnerische Auswertung |
| Ergebnisdarstellung | Sinnerfassende Auswertung mit Kategorienbildung | Tabellarische und grafische Darstellung der Ergebnisse |
| Vorteile | Aussagen über Zusammenhänge und Verläufe Individuelle Erklärungen für die Ergebnisse | Befragung vieler Personen Übersichtliche Darstellung der Ergebnisse |
| Nachteile | Hoher Auswertungsaufwand Nur wenige Personen involviert | Hoher Planungsaufwand Keine individuellen Rückfragen Technischer Aufwand bei Auswertung |
| Beispiele | Experteninterview Gruppendiskussion | Teilnehmerfeedback Befragung von Passant/innen |

Datenerhebung

Wenn feststeht, welche Fragestellungen anhand welcher Quellen und mit welchen Methoden beleuchtet werden sollen, steht die Planung der eigentlichen Datenerhebung an. Je nach Methode müssen bei der Durchführung unter Umständen weitere Aspekte beachtet werden. Um offene und ehrliche Antworten auf Evaluationsfragen zu erhalten, ist die Wahrung der Vertraulichkeit eine Grundvoraussetzung.

Vertraulichkeit und Fairness

Bei der Erhebung von Daten stehen Vertraulichkeit und Transparenz an erster Stelle. Das heißt, Sie müssen die befragten Personen darüber aufklären, welche Daten erfasst werden, zu welchem Zweck ihre Angaben dienen und in welcher Form die Daten ggf. intern oder extern veröffentlicht werden sollen.

Fairness im Zusammenhang mit der Erhebung von Daten bedeutet, dass diese nur zu den angegebenen Zwecken verwendet und nicht ohne Zustimmung weitergegeben werden dürfen. Außerdem darf im Zuge der Evaluation oder ihrer Auswertung niemand bloßgestellt oder diskriminiert werden, etwa durch beleidigende Aussagen. Auch negative Erkenntnisse sollten sachlich und konstruktiv dargestellt werden.

Datenschutz und Anonymität

Evaluationsfragen beziehen sich meist nicht nur auf allgemein bekannte Tatsachen, sondern erfassen auch persönliche Angaben, Einstellungen und Meinungen. Dabei ist unbedingt der Datenschutz⁴ zu beachten. Die Teilnahme an Befragungen erfolgt für die Zielgruppe stets freiwillig, die erhobenen Angaben müssen außerdem ausreichend anonymisiert werden. Falls bestimmte Angaben namentlich verwendet werden sollen, muss dafür vorher das Einverständnis der Betroffenen eingeholt werden.

Bei der Befragung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr ist die schriftliche Einwilligung der Eltern erforderlich!

Die schriftliche Einwilligung der Eltern ist notwendig, da eine Befragung grundsätzlich nur freiwillig und auf der Grundlage einer ausführlichen Information möglich ist. D.h. es ist ein gewisses inhaltliches Verständnis notwendig, das bei Kindern unter dem 14. Lebensjahr nicht vorausgesetzt werden kann.

Bei der Befragung von Mitarbeiter/innen gehören Fragen nach deren fachlicher Einschätzung meist zum Bestandteil des Arbeitsauftrags. Sobald aber auch persönliche Meinungen oder Bewertungen erfragt werden, sind diese freiwillig und die Mitarbeiter/innen entsprechend darauf hinzuweisen. Falls die Daten nicht anonymisiert ausgewertet werden, sind die Mitarbeiter/innen vor der Befragung ebenfalls darauf hinzuweisen. In größeren Unternehmen oder bei größeren Trägern gibt es oft spezielle Verfahrensanweisungen, die eingehalten werden müssen.

Sollen im Rahmen der Evaluation Bild- oder Tonaufnahmen angefertigt werden, ist in jedem Fall die Einwilligung der betroffenen Personen einzuholen.

⁴ Auch wenn Sie selbst keine Forschungsinstitution sind, gilt doch für Erhebungen im Rahmen einer Selbstevaluation das Bundesdatenschutzgesetz, relevant ist insbesondere § 40.

Datenanalyse und Interpretation

Im Anschluss an die Datenerhebung erfolgt die Auswertung des Datenmaterials entsprechend der gewählten Methode. Wie dies im Einzelnen erfolgt, wird im jeweiligen Abschnitt in der ausführlichen Beschreibung im **Service-teil** erläutert.

Die Ergebnisse müssen anschließend entsprechend aufbereitet werden und in Bezug zur Fragestellung und den Bewertungskriterien gebracht werden. Dabei sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- Wurde das Ziel vollständig oder teilweise erreicht?
- Welche Hinweise gibt es auf Faktoren, die für den Projekterfolg förderlich bzw. hinderlich waren?

Die folgende Übersicht dient als Orientierung:

| Ziel | Indikator | Ergebnisse | Schlussfolgerung |
|---------------------------------------|---|---|---|
| Erweiterung von Handlungsalternativen | Jugendlicher XY kann Konflikte verbal lösen und Kompromisse eingehen. | 1) Interview mit Jugendlichen gibt Hinweise auf zunehmende verbale Streitschlichtung 2) Interview mit Lehrerin bestätigt verbale Streitschlichtung und nennt Bedingungen für nicht aggressive Lösungen | Ziel teilweise erfüllt; Hinweise zur gezielten Förderung erhalten |

Transfer der Ergebnisse in die Praxis

Eine Selbstevaluation endet nicht mit der Auswertung und Interpretation der Befunde. Vielmehr gilt es jetzt, Schlussfolgerungen zu ziehen, auf der Grundlage der Ergebnisse Verbesserungen vorzunehmen und/oder das Geleistete nach außen sichtbar zu machen. Bereits zu Beginn wurde der Zweck der Selbstevaluation definiert. Nach diesem richtet sich der Transfer der Ergebnisse in die Praxis.

Aus forschungsethischen Gründen sollte eine eventuelle Änderung der Zwecke einer Selbstevaluation und damit auch die weitere Verwendung der Ergebnisse mit allen Betroffenen abgestimmt werden. Werden bspw. Mitarbeiter/innen befragt, die davon ausgehen, dass die Ergebnisse der Befragung nur innerhalb des Teams verwendet werden, ist es nicht möglich, die Ergebnisse ohne deren Zustimmung nun auch in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Erstellen eines Berichts

Um das Wissen, das Sie im Rahmen einer Selbstevaluation gewonnen haben, zu nutzen und zu kommunizieren, ist es notwendig, es in einem Bericht zusammenzufassen. Dieser Bericht kann prägnant und lösungsorientiert gestaltet werden, sollte jedoch folgende Aspekte abdecken:

- den betrachteten Bereich,
- die Fragestellung(en),
- die Vorgehensweise,
- die Bewertungskriterien,
- die Ergebnisse und
- die Schlussfolgerungen, die man daraus zieht.

Die Funktion eines Berichts ist es, den Verlauf und die Ergebnisse der Selbstevaluation festzuhalten. Dies ist wichtig, um einerseits das gewonnene Wissen für alle Beteiligten verfügbar und auch zu einem späteren Zeitpunkt nutzbar zu machen. Zum anderen können die Ergebnisse so für eine Darstellung des Projekts oder der Maßnahme

nach außen genutzt werden. Außerdem ist ein Bericht die Grundlage für eine Präsentation der Ergebnisse.

Im Team sollte frühzeitig besprochen werden, wer welche Teile des Berichts erstellt, wer den Bericht oder auch Auszüge daraus zum Lesen erhält und in welchem Rahmen ggf. eine mündliche Präsentation stattfinden soll.

Grundsätzlich sollten aber die Ergebnisse allen vorgestellt werden, die an der Selbstevaluation beteiligt waren, also Teammitgliedern, Kooperationspartner/innen und Teilnehmer/innen von Befragungen. Hierfür müssen nicht zwingend alle den Bericht lesen, die Ergebnisse können auch mündlich präsentiert werden, z. B. in einer Team-sitzung.

Nutzung der Ergebnisse für die Öffentlichkeitsarbeit

Die Ergebnisse der Selbstevaluation können ein wichtiger Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit sein und in verschiedene Materialien integriert werden.

Sinnvoll ist es, Erfolge zu präsentieren, auf besondere Stärken hinzuweisen und innovative Handlungsstrategien zu präsentieren.

Kreativen Umsetzungsideen sind (fast) keine Grenzen gesetzt. Denkbar ist bspw., die Benennung einzelner Projektmodule mit Fallbeispielen oder Interviewzitate zu illustrieren. Aber auch Diagramme, die Entwicklungen visualisieren, sind Hilfsmittel, um den Erfolg eines Projekts darzustellen.

Transparenz schafft Vertrauen. Deshalb sollten Sie nicht nur Erfolge und Stärken, sondern auch die Grenzen eines Projekts benennen oder auf Probleme hinweisen, die die Ergebnisse der Projektarbeit beeinflussen, auf die das Projekt selbst aber keinen Einfluss hat.

Falls Schwächen diagnostiziert wurden, sollten auch diese dargestellt werden. Wichtig ist es, dass Sie gleichzeitig verdeutlichen, welche Schritte Sie unternehmen werden, um diese zu beheben.

Konsequenzen ziehen

Ziel einer Selbstevaluation ist es, die eigene Praxis zu verbessern. Insofern stellt sich am Ende einer Selbstevaluation immer die Frage, welche Schlussfolgerungen sich bei der Betrachtung der Ergebnisse ergeben und welche Konsequenzen man daraus zieht.

Als Resultat einer Selbstevaluation weiß man, welche Ergebnisse bzw. Wirkungen ein Projekt oder eine Maßnahme erreicht, welche Probleme dem entgegenstehen können und wo die besonderen Stärken des Projekts liegen. Auf dieser Basis sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- Was sollte sich ändern (z. B. Abstimmungsprozesse, Regeln, Standards)?
- Was sollte verstärkt werden (z. B. Austausch und voneinander lernen)?
- Welches Vorgehen hat sich bewährt und kann auch in anderen Bereichen eingesetzt werden?

Die Planung von Veränderung muss realistisch sein.

Wichtig ist es, notwendige Veränderungen so zu planen, dass ihre Umsetzung realistisch ist. Hierfür sollten die im Bericht dokumentierten Ergebnisse einem Ranking unterzogen werden. Ausgehend von dem Ziel, das erreicht werden soll, werden die drei wichtigsten Faktoren, die der Zielerreichung im Weg stehen, benannt, ebenso wie die drei wichtigsten Faktoren, die die Zielerreichung fördern.⁵

Für diese werden im nächsten Schritt Maßnahmen festgelegt, um hinderliche Faktoren zu minimieren und förderliche Faktoren zu maximieren. Diese Maßnahmen werden als einzelne Handlungsschritte festgeschrieben und terminiert. Für die Umsetzung werden Verantwortliche bestimmt, die das Team regelmäßig über den Fortgang informieren.

⁵ Merchel, Joachim (2013): Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim/Basel, S. 169.

Bemerkungen zum Schluss

Schließlich möchten wir Ihnen noch einige Hinweise mit auf den Weg geben, die bei der Umsetzung einer Selbstevaluation beachtet werden sollten, um die Motivation aufrecht zu erhalten und Fortschritte sichtbar zu machen.⁶

Gelassenheit bewahren

Eine Selbstevaluation sollte als Prozess verstanden werden: Auch bei sorgfältiger Planung kann unerwartet etwas dazwischenkommen. Sie sollten also Gelassenheit zeigen, wenn Schwierigkeiten bei der Auswertung von Dokumentationsmaterialien auftreten, eine Zuarbeit nicht rechtzeitig fertig wird oder eine Gruppendiskussion vertagt werden muss, weil unerwartet ein Termin dazwischen gekommen ist. Sie sollten auf Änderungsbedarf eingestellt sein und überlegen, wie man das entwickelte Konzept an geänderte Rahmenbedingungen anpassen kann. Allerdings sollten Sie Veränderungen des Evaluationsprozesses dokumentieren.

Kontinuität fördern

Auch wenn die Entscheidung für eine Selbstevaluation im Team getroffen wurde, ist es möglich, dass im Verlauf einige Teammitglieder eine nachlassende Bereitschaft zeigen, sich weiterhin zu beteiligen. Dies sollte möglichst frühzeitig erkannt und thematisiert werden. Möglicherweise ist die zeitliche Belastung für einzelne Teammitglieder zu groß. Dann sollten Sie gemeinsam nach Wegen suchen, wie Aufgaben, die sich aus der Umsetzung der Selbstevaluation ergeben, anders verteilt werden können.

Teilziele abstecken

Der Prozess der Selbstevaluation ist in der Regel nicht innerhalb einiger Tage abgeschlossen. Um das Voranschreiten nachvollziehen zu können und um gleichzeitig sehen zu können, welche Schritte noch bevorstehen, ist es sinnvoll, Teilziele zu benennen und zu terminieren. So ist für jeden klar, bis wann Erhebungsinstrumente entwickelt sind, wann Befragungen stattfinden und wann die Auswertung abgeschlossen sein wird.

Reflektieren

Der Blick auf die eigene Arbeit ist immer geprägt von den eigenen Werten, den im Arbeitsfeld gemachten Erfahrungen und individuellen Befindlichkeiten. Entsprechend besteht immer die Gefahr, dass die Bewertung von Ergebnissen subjektiv beeinflusst ist. Dies können Sie vermeiden, indem Sie einerseits die eigenen Bewertungsgrundlagen reflektieren und andererseits Bewertungen im Team diskutieren.

Vorhandene Ressourcen richtig einschätzen

Beginnen Sie sich mit der eigenen Arbeit zu beschäftigen und erste Fragen zu entwickeln, kommen Sie sicher schnell zu weiteren interessanten Aspekten. Sowohl bei der Erstellung der Konzeption für die Selbstevaluation als auch bei der Erhebung und Auswertung können sich immer wieder neue Fragen ergeben. Auch wenn diese mitunter sehr interessant erscheinen, ist zu bedenken, dass durch ihre Bearbeitung der Arbeitsaufwand, z. B. durch zusätzliche Erhebungen, steigt. Beschränken Sie sich deshalb auf die wesentlichen Fragen, stimmen Sie diese ggf. im Team ab. Eine inhaltliche Erweiterung der Selbstevaluation ist dann möglich, wenn zusätzliche Fragen in die so wieso geplanten Erhebungen integriert werden können.

⁶ vgl. hierzu auch Burmeister, Christine/Schaffranke, Dorte (2010): Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus. Handreichung zur Selbstevaluation, S. 15. Verfügbar unter: <http://www.camino-werkstatt.de/content/publikationen>. Zuletzt geprüft am 01. April 2014.

Serviceeteil

Im Folgenden möchten wir Ihnen ganz praktische Hinweise geben. Hierzu gehören Anleitungen für die Umsetzung verschiedener Erhebungsmethoden, Beispiele für Fragen, die in einer Erhebung gestellt werden können, sowie Verweise auf weiterführende Literatur und Internetadressen.

Standardisierte Befragung (Fragebogen)

Bei standardisierten Befragungen können die Aussagen vieler Personen in kurzer Zeit erfasst werden. Die Antworten sind leicht vergleichbar, die Ergebnisse übersichtlich darstellbar und für einen Überblick zu nutzen.

Sample

Mit standardisierten Befragungen werden meist größere Gruppen von Personen befragt. Am häufigsten kommt der schriftliche Fragebogen zum Einsatz, etwa als Feedbackbogen. Ebenso können standardisierte Befragungen aber auch mündlich (z. B. Befragung von Passant/innen oder Befragung per Telefon) durchgeführt werden. Die Antworten werden dann von dem/der Interviewer/in per Fragebogen erfasst.

Die Befragung selbst ist relativ schnell durchzuführen. Der Arbeitsaufwand zur Erstellung und Auswertung von Fragebögen ist allerdings vergleichsweise hoch, so dass der Einsatz erst ab einer bestimmten Anzahl zu befragender Personen anzuraten ist. Grundsätzlich müssen alle Entscheidungen über die erfassten Themenbereiche, die Frageformulierung und Antwortmöglichkeiten vor der Befragung getroffen werden.

Fragebögen lassen sich von sehr einfach bis sehr komplex gestalten. Wir möchten hier die grundlegenden Informationen zusammenfassen, die erforderlich sind, um selbst einen Fragebogen für eigene Zwecke gestalten und auswerten zu können.

Erhebungsinstrument

Aufbau: Zu Beginn des Fragebogens sollte der Zweck der Befragung kurz erläutert werden. Ebenso sollten Hinweise zum Datenschutz und zur Verwendung der Daten hier Erwähnung finden. Auch Ausfüllhinweise können hier stehen, besonders, wenn die Zielgruppe mit Fragebögen weniger vertraut ist.

Der Fragebogen sollte ansprechend gestaltet und übersichtlich strukturiert sein, so dass erkennbar wird, zu welchem Themenbereich eine Frage gehört. Zwischenüberschriften können dabei hilfreich sein.

Die abgefragten Inhalte sowie das sprachliche Niveau sind unbedingt an die jeweilige Zielgruppe anzupassen. Missverständnisse führen sonst zu fehlenden oder falschen Antworten. Hier gilt: Je eindeutiger gefragt wird, umso leichter fällt die Antwort.

Der Fragebogen sollte sich auf Themen beschränken, die von besonderem Interesse sind.

Auch wenn der zu evaluierende Praxisbereich komplex ist: Im Fragebogen sollte eine Auswahl der wichtigsten Themenbereiche erfolgen. Nebenfragen können zwar durchaus interessant sein, lassen den Fragebogen aber ausufern und machen ihn unnötig lang und unüberschaubar. Für zusätzliche Informationen empfiehlt es sich daher, ergänzend mittels eines qualitativen Interviews bei einzelnen Personen nachzufragen (vgl. S. 31).

Ablauf: Die Befragten sollten mit dem Fragebogen gewissermaßen „abgeholt“ und nachvollziehbar durch die Fragen geführt werden. Zu Beginn des Fragebogens empfehlen sich leichte Fragen als sogenannte „Eisbrecher“. Dies können z. B. Fragen zur Person sein oder die Abfrage von Fakten, wie der Häufigkeit des Kursbesuchs oder der ausgeübten Tätigkeit. Danach folgen im Hauptteil die eigentlichen Fragen zur Evaluation, die genaueres Nachdenken und eine Einschätzung von Gegebenheiten verlangen. Als Regel für die Reihenfolge gilt: Fragen von einfach zu kompliziert steigern. Heikle Fragen sind eher am Ende zu platzieren. Der Schluss sollte wieder aus der Befragung

herausführen. Hier können, falls nicht eingangs gestellt, statistische Angaben untergebracht werden. Auch kann hier Raum für Anregungen oder weitere wichtige Hinweise gegeben werden („Was Sie noch loswerden möchten ...“). Mit einem Satz zum Dank und ggf. zum weiteren Vorgehen ist der Fragebogen abgeschlossen.

Frage- und Antwortformulierung

Die einzelnen Fragen (Items) müssen sehr konkret und präzise formuliert werden. Abstrakte Begriffe oder zu allgemeine Fragen führen zu Ungenauigkeiten; die Antwort bezieht sich dann möglicherweise auf einen anderen Aspekt als den, der eigentlich erfragt werden sollte. Ebenso sollten nicht zwei Fragen in einer verknüpft werden, sonst ist unklar, auf welche sich die Antwort bezieht. Suggestivfragen sind unbedingt zu vermeiden, sie verzerren die Ergebnisse.

Beispiel:

Statt „Warst du in letzter Zeit gewalttätig?“ sollte besser gefragt werden „Hast du in den letzten vier Wochen in der Schule jemanden geschlagen?“

Vor der Befragung muss überprüft werden, ob die Fragen verständlich sind.

Grundsätzlich gilt: Ob die Fragen verständlich formuliert sind und ob die vorgegebenen Antworten alle vorkommenden Optionen abdecken, muss vor der Befragung geprüft werden.

Da die Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden, müssen sie genau zur Fragestellung passen. Dabei müssen alle möglichen Optionen abgedeckt sein, damit jede/r eine

passende Antwort geben kann. Wenn dies nicht möglich ist, sollte es eine Antwortmöglichkeit geben, die seltene Optionen bündelt, etwa die Kategorie „Sonstiges“. Wenn sich die Befragten nicht im Fragebogen wiederfinden, d. h. wenn sie ihre Einschätzung mit den vorgegebenen Antworten nicht ausdrücken können, führt dies oft zu Frustration bis hin zum Abbruch der Befragung.

Beispiel:

Die Frage nach dem beruflichen Status kann nicht nur mit „Schule versus Ausbildung versus arbeitslos“ beantwortet werden. Es gibt Maßnahmen, die von diesem üblichen Schema nicht erfasst werden. Da es müßig wäre, alle Optionen zu recherchieren, sollte eine Kategorie „Sonstiges“ eingefügt werden.

Frage- und Antwortformate

Einfache Auswahl aus vorgegebenen Kategorien

Wichtig ist hierbei, dass die vorgegebenen Kategorien so gewählt werden, dass sie alle möglichen Fälle abdecken, ohne jedoch zu überlappen. Je nachdem, welche Information mit der Frage gewonnen werden soll, müssen die Kategorien enger oder weiter gefasst werden.

Beispiel:

„Wie setzt sich deine Freundesgruppe zusammen?“

- nur Mädchen
- nur Jungen
- Jungen und Mädchen

Die Häufigkeiten dieser Antworten lassen sich bei der Auswertung auszählen und tabellarisch oder grafisch darstellen:

| Freunde | Häufigkeit | Prozent |
|--------------------|------------|---------|
| Nur Mädchen | 12 | 30 % |
| Nur Jungen | 20 | 50 % |
| Jungen und Mädchen | 8 | 20 % |
| Summe | 40 | 100 % |

Mehrfachauswahl

Es gibt Fragen, bei denen sich die Antwortmöglichkeiten nicht gegenseitig ausschließen, beispielsweise die Frage nach der üblichen Freizeitbeschäftigung. Solche Fragen lassen sich per Mehrfachauswahl beantworten, wobei dies unbedingt für die Befragten gekennzeichnet werden muss. Die Antworten lassen sich ebenfalls auszählen; die Ergebnisse können für jeden Einzelaspekt (ausgewählt versus nicht gewählt) dargestellt werden.

Beispiel:

„Wen würdest du um Unterstützung bitten, wenn du im Internet bedroht wirst?“

- Eltern Geschwister Lehrer/in Freund/in
 Sonstige

Entscheidungsfragen

Dieses einfache Antwortformat erlaubt nur Aussagen wie ja/nein, trifft zu/trifft nicht zu. Die Fragen sind zwar einfach zu beantworten und leicht auszuwerten, sollten aber nur verwendet werden, wenn die Antwort in dieser Zweiteilung sinnvoll ist. Sie können hilfreich sein als Filterfragen, z. B.:

„Hast du schon einmal die Konfliktlots/innen deiner Schule um Unterstützung in einem Streit gebeten?“

- nein ja

Was war der Anlass? _____

Wurde eine Einigung erzielt? nein ja

Mehrfach gestufte Auswahl von Einschätzungen oder Häufigkeiten

Für die Angaben von Häufigkeiten oder zur Einschätzung von bestimmten Sachverhalten empfehlen sich mehrfach abgestufte Antworten oder auch skalierte Antworten. Die Befragten können ihre Meinung dadurch differenzierter angeben, womit aber auch der Entscheidungsaufwand steigt. Die Antworten können eine gerade Anzahl von Antwortmöglichkeiten umfassen (wenn man vermeiden möchte, dass viele Personen in der Mitte ankreuzen) oder eine ungerade Anzahl von Optionen, die dann symmetrisch um einen möglichst neutralen Mittelpunkt angeordnet sein sollten.

Beispiel:

„Die Konfliktlots/innen an unserer Schule sind bei den meisten Schüler/innen anerkannt.“

- trifft nicht zu trifft voll zu

Die Auswertung dieser Fragen bietet neben der Option von Häufigkeitsangaben auch die Möglichkeit, Mittelwerte zu bilden und zu vergleichen. Mit entsprechenden Auswertungsprogrammen lassen sich weitere Kennwerte berechnen und darstellen.

Zahlen

Wenn numerische Angaben von Interesse sind, können diese als frei einzutragende Zahl oder in Form vorgegebener Kategorien abgefragt werden. Die Abfrage exakter Zahlen sollte nur erfolgen, wenn ein wesentliches Interesse an diesen Angaben besteht. Zwar lassen sich genauere Berechnungen anstellen, jedoch ist zu überlegen, ob die Befragten genaue Zahlen überhaupt angeben können und wollen.

„Wie oft hast du bei Auseinandersetzungen schon die Konfliktlots/innen eingeschaltet?“

- noch keinmal 1- bis 2-mal 3- bis 5-mal
 mehr als 5-mal

Offene Fragen

Auch in einem standardisierten Fragebogen gibt es die Option, offen gestellte Fragen einzusetzen, z. B.

„Was hat dir an diesem Projekt besonders gut gefallen?“

Sie können zusätzliche Erkenntnisse liefern und interessante Aspekte ergänzen. Diese Möglichkeit sollte jedoch sehr sparsam eingesetzt werden, etwa nur dort, wo vorab nicht alle Antwortmöglichkeiten bekannt sind (z. B. „Sonstiges“). Sie werden entweder nur aufgezählt oder aber gegliedert bzw. kategorisiert dargestellt. Die Auswertung der Antworten auf offene Fragen erfolgt entsprechend dem Vorgehen bei der Auswertung von qualitativen Interviews (vgl. S. 32).

Zeitaufwand

Einen Richtwert für den zeitlichen Rahmen zum Ausfüllen anzugeben, ist nicht ohne Weiteres möglich. Grundsätzlich gilt für einen Fragebogen: So kurz wie möglich, so detailliert wie nötig! Es sollte versucht werden, mit einem möglichst prägnanten Fragebogen alle wesentlichen Fragestellungen zu erfassen. Während für Erwachsene Fragebögen von 20 bis 30 Minuten (ggf. auch länger) angemessen erscheinen, sollte bei Kindern und Jugendlichen – je nach Lesegeschwindigkeit – der Fragebogen entsprechend kürzer sein. Je nach Kontext, also z. B. zum Ende eines Kurses, wenn die Jugendlichen nach Hause wollen, sollte die Befragung nur wenige zusätzliche Minuten in Anspruch nehmen.

Bevor der Fragebogen zum Einsatz kommt, sollte unbedingt ein Testlauf mit einigen Mitgliedern der angesprochenen Zielgruppe stattfinden, um Zeitaufwand und Verständlichkeit zu überprüfen und ggf. zu korrigieren.

Auswertung

Die Auswertung des Fragebogens muss schon bei der Konzeption mitbedacht werden. Je nachdem, welche Angaben benötigt werden und in welcher Form die Ergebnisse dargestellt werden sollen, müssen bereits die Fragen ausgewählt werden. Die Auswertung von Fragebogendaten lässt sich grundsätzlich vom einfachen Auszählen mit Papier und Taschenrechner bis hin zu komplexen statistischen Modellen gestalten. Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Methoden der Auswertung – von einfach bis komplex:

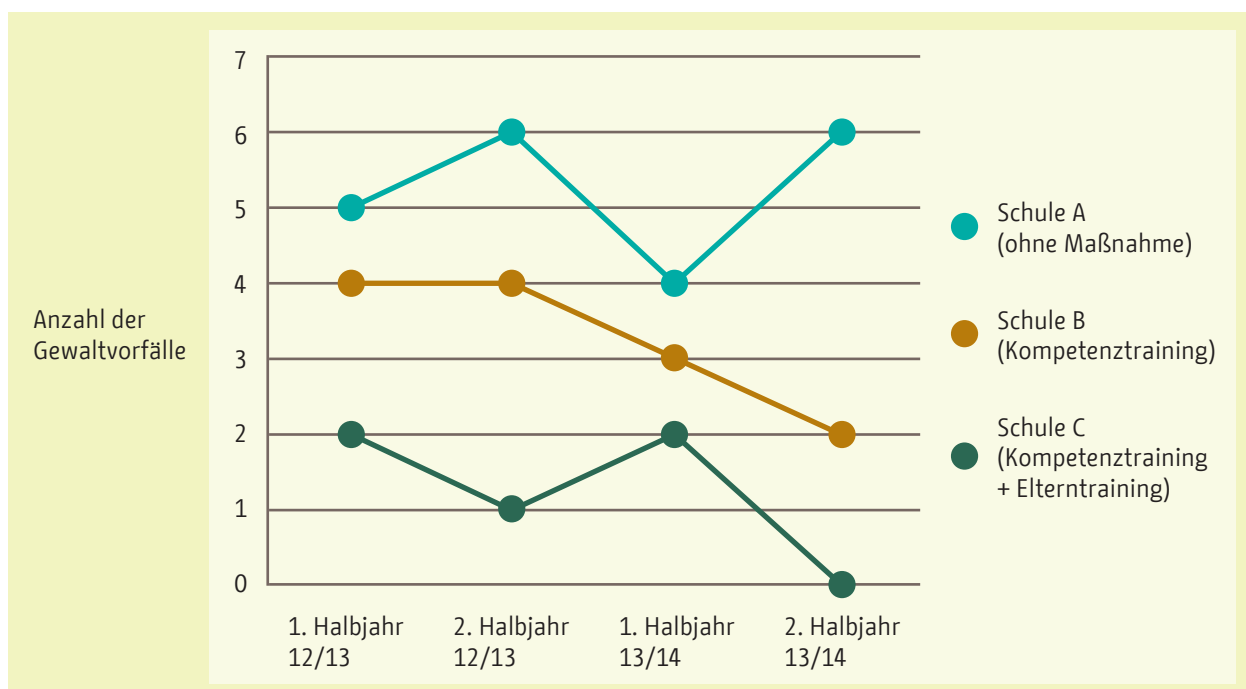
Einfach:

Bereits mit einfachen Mitteln (z. B. Taschenrechner) lassen sich die Häufigkeiten der gewählten Antwortkategorien zählen und entsprechende Prozentwerte berechnen. Die Ergebnisse lassen sich am besten in Tabellenform übersichtlich darstellen. Bei gestuften Antworten kann zusätzlich ein Durchschnittswert berechnet werden.

Mittel:

Mit ein wenig Übung können die Daten auch in ein klassisches Tabellenkalkulationsprogramm (wie Excel, Numbers, OpenOffice) eingegeben und anschließend ausgewertet werden. Damit lassen sich neben Häufigkeiten und Prozenten bereits Mittelwerte und Streuungen errechnen sowie ansprechende Grafiken erstellen. Da die Programme entweder standardmäßig installiert oder frei verfügbar sind, fallen keine zusätzlichen Kosten an.

In der folgenden Grafik sind die dokumentierten Gewaltvorfälle pro Schulhalbjahr in Abhängigkeit von durchgeführten Maßnahmen an drei exemplarischen Schulen dargestellt.



Komplex:

Mithilfe eines Statistikprogramms lassen sich die Daten exakt auswerten und relevante statistische Angaben zur Verteilung der Werte errechnen sowie komplexe Analysen durchführen. Grundkenntnisse und Vorerfahrungen sind dafür allerdings unerlässlich. Falls Bedingungsfaktoren und Erfolgsindikatoren erfasst wurden, lassen sich Kreuztabellen ausgeben und statistische Zusammenhänge errechnen. Statistische Programme verfügen darüber hinaus über eine Vielzahl tabellarischer und grafischer Darstellungsoptionen.

Software

SPSS ist ein Standardprogramm, dessen Handhabung in vielen Studiengängen gelehrt wird, das aber in der Anschaffung äußerst kostspielig ist. Unser Tipp für Personen mit SPSS-Erfahrung ist die Software PSPP, die ähnlich aufgebaut und frei erhältlich ist. Das Statistikprogramm R ist ebenfalls kostenfrei erhältlich, aber nur für Profis zu empfehlen.

Exkurs: Papier oder Online?

Das Internet eröffnet zunehmend auch Möglichkeiten zur einfachen Durchführung von Online-Befragungen. Wer ein wenig Einarbeitungszeit nicht scheut, kann eine Befragung auch über Online-Portale (z. B. LimeSurvey, SurveyMonkey) organisieren, etwa wenn sehr viele Personen befragt werden sollen oder wenn kein persönlicher Kontakt besteht. Auch für Jugendliche bietet dies einen zusätzlichen Anreiz. Die Daten können komplett anonym erhoben werden, müssen für die Auswertung nicht in ein weiteres Programm übertragen werden und die Ausgabe in Form von Grafiken ist ebenfalls oft bereits enthalten.

Die Vorteile des klassischen Papierfragebogens liegen hingegen in der unkomplizierten Erstellung sowie in der Durchführung unabhängig von jeder Technik.

Weiterführende Literatur zur Gestaltung und Auswertung von Fragebögen finden Sie auf S. 42f.

(Beispiel-)Fragebogen: Teilnehmendenfeedback zu einem Workshop

Deine Meinung über den Workshop ist uns wichtig. Deshalb bitten wir dich, diesen Fragebogen auszufüllen. Damit hilfst du uns, den Workshop besser an eure Bedürfnisse anzupassen. Die Beantwortung wird ca. 10 Minuten in Anspruch nehmen. Deine Angaben sind selbstverständlich anonym.

Zu deiner Person

1. Wie alt bist du?

10 – 12 13 – 14 15 – 16 17 – 18 19 – 20 Jahre

2. Dein Geschlecht:

weiblich männlich

Deine Motivation für den Workshop

3. Wodurch hast du von dem Workshop erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)

Schule Freunde/Freundinnen Flyer Facebook Sonstiges: _____

4. Aus welchen Gründen hast du an diesem Workshop teilgenommen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ich wollte lernen, mit Konflikten gewaltfrei umzugehen.
 Meine Freunde/Freundinnen nehmen teil.
 Ich wurde hingeschickt (von Lehrer/innen, Eltern, Sozialarbeiter/innen).
 Sonstiges: _____

5. Hättest du zuvor schon einmal an einem Workshop zum Thema Gewaltvermeidung teilgenommen?

nein ja wenn ja, an welchem? _____

Deine Meinung zum Workshop**6. Wie bewertest du den Workshop und seine Inhalte?**

trifft nicht zu

trifft voll zu

Die Inhalte des Workshops waren interessant.

Die Übungen waren sehr alltagsbezogen.

Die Diskussionen in der Gruppe waren hilfreich.

 7. Wie bewertest du die Rahmenbedingungen?

trifft nicht zu

trifft voll zu

Der Workshop war gut organisiert.

Die Workshop-Leiter/innen sind auf Wünsche eingegangen.

Die Atmosphäre in der Gruppe war angenehm.

 8. Was hast du in diesem Workshop gelernt?

trifft nicht zu

trifft voll zu

Ich habe gelernt, wie man Konflikte gewaltfrei lösen kann.

Ich kann mich besser in andere hineinversetzen.

Ich kann die gelernten Fähigkeiten auch im Alltag anwenden.

 9. Wie ist dein Gesamteindruck?

trifft nicht zu

trifft voll zu

Insgesamt bin ich mit dem Workshop zufrieden.

Ich würde den Workshop auch Freund/innen empfehlen.

Ich würde mir eine Fortsetzung wünschen.

 10. Was hat dir besonders gut gefallen?

11. Was sollte verbessert werden?

Möchtest du uns noch Hinweise oder Anregungen zur Befragung geben?

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Dokumenten- und Aktenanalyse

Eine sehr effektive Methode für die Beantwortung von Fragen, die sich auf die Entwicklung der Zielgruppe des Projekts bzw. der Maßnahme beziehen, ist die Dokumenten- bzw. Aktenanalyse. Anders als bei Interviews oder Fragebögen handelt es sich hier um Material, welches nicht extra erhoben wird, sondern bereits vorliegt.

Eine Dokumentenanalyse kann qualitativ erfolgen. Dann bearbeitet man die vorliegenden Dokumente so wie auch die Transkripte bzw. Notizen von qualitativen Interviews (vgl. S. 32). Dieses Vorgehen eignet sich bspw., wenn man anhand von Pressemeldungen die Außenwahrnehmung des Projekts evaluieren möchte.

Für Projekte und Maßnahmen im Feld der Jugendgewaltprävention ist aber weit öfter von Interesse, welche Veränderungen sich bei den Beteiligten im Verlauf der Arbeit ergeben. Hierfür bietet sich eine quantitativ ausgerichtete Dokumenten- bzw. Aktenanalyse an.

Analysiert werden können bspw. Verlaufs- bzw. Entwicklungsbögen oder Betreuungsberichte.

Sample

Im Fall einer Dokumenten- bzw. Aktenanalyse meint „Sample“ nicht eine Gruppe von Personen, die befragt werden sollen, sondern bezieht sich auf die Auswahl der Dokumente und/oder Akten, die analysiert werden.

Entscheidend für die Zusammenstellung ist die Frage, in welchen Akten und/oder Dokumenten das für die Selbstevaluation vorhandene Wissen verfügbar ist. In einigen Fällen sind diese Informationen nicht in einer einzelnen

Akte oder einem einzelnen Dokument zugänglich. So sind bspw. Verhaltensänderungen in Entwicklungsbögen dokumentiert, während individuelle Maßnahmen in den Unterlagen der Betreuer/innen festgehalten wurden.

Liegt nur eine begrenzte Anzahl von Dokumenten oder Akten vor, sollten alle in die Analyse einbezogen werden. Ist dies mit einem überschaubaren Aufwand nicht realisierbar, sollte eine Auswahl getroffen werden.

Das kann folgendermaßen geschehen⁷:

- Es werden aus einer bestimmten Gruppe zufällig Akten und Dokumente ausgewählt.
- Es werden Dokumente und/oder Akten zu Fällen ausgewählt, die möglichst verschieden sind.
- Es werden Dokumente und/oder Akten zu Fällen ausgewählt, die besonders schwierig sind/waren.

Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument einer Dokumenten- bzw. Aktenanalyse dient ein sogenanntes Analyseraster. Hier werden die Fragen, die von Interesse sind, abgebildet und mit anderen, aus dem Dokument oder der Akte ersichtlichen Faktoren in Verbindung gebracht.

In einem ersten Schritt wird die Veränderung benannt, die betrachtet werden soll. So könnte es bspw. interessant sein, wie sich die Fähigkeit, Konflikte zu bewältigen, entwickelt. Um dies zu erfassen, benötigen Sie ein Raster.

Das könnte bspw. wie folgt aussehen:

| | | | | |
|--------------------|-------------------------|--|----------------------------|--------------------|
| Zahl der Konflikte | Konsens allein erreicht | Unterstützung zur Konfliktlösung erbeten | Verbale Auseinandersetzung | Einsatz von Gewalt |
|--------------------|-------------------------|--|----------------------------|--------------------|

⁷ Patton, Michael Q. (2002): Qualitative Research & Evaluation Methods. Thousand Oaks/London/New Delhi, S. 230ff.

Das Analyseraster einer Dokumentenanalyse sollte nicht zu kleinteilig erstellt werden.

Dieses Raster kann erweitert werden durch die Erfassung von Maßnahmen des Projekts, denen ein Einfluss auf das zu betrachtende Verhalten zugeschrieben wird, bspw. die Durchführung von Einzelgesprächen, bestimmten Formen des Gruppentrainings oder Elterngesprächen.

Zu beachten ist, dass die Dokumenten- bzw. Aktenanalyse umso aufwendiger wird, je weiter man das Analyseraster ausdifferenziert. Deswegen sollten Sie sich auf zentrale Aspekte beschränken.

Um nun Entwicklungen sichtbar zu machen, werden Zeitfenster zugeordnet. Diese sollten entsprechend der Projektkonzeption gewählt werden. Man kann Veränderungen sowohl in Wochen als auch in Monaten dokumentieren. Bei sehr langfristigen Maßnahmen bieten sich Quartale an.

In die entstehende Matrix kann später eingetragen werden, wie oft in einer bestimmten Zeit bspw. ein bestimmtes Verhalten auftritt.

| Zeit | Zahl der Konflikte | Konsens allein erreicht | Unterstützung zur Konfliktlösung erbeten | Verbale Auseinandersetzung | Einsatz von Gewalt |
|---------|--------------------|-------------------------|--|----------------------------|--------------------|
| Monat 1 | | | | | |
| Monat 2 | | | | | |
| Monat 3 | | | | | |

Erhebung

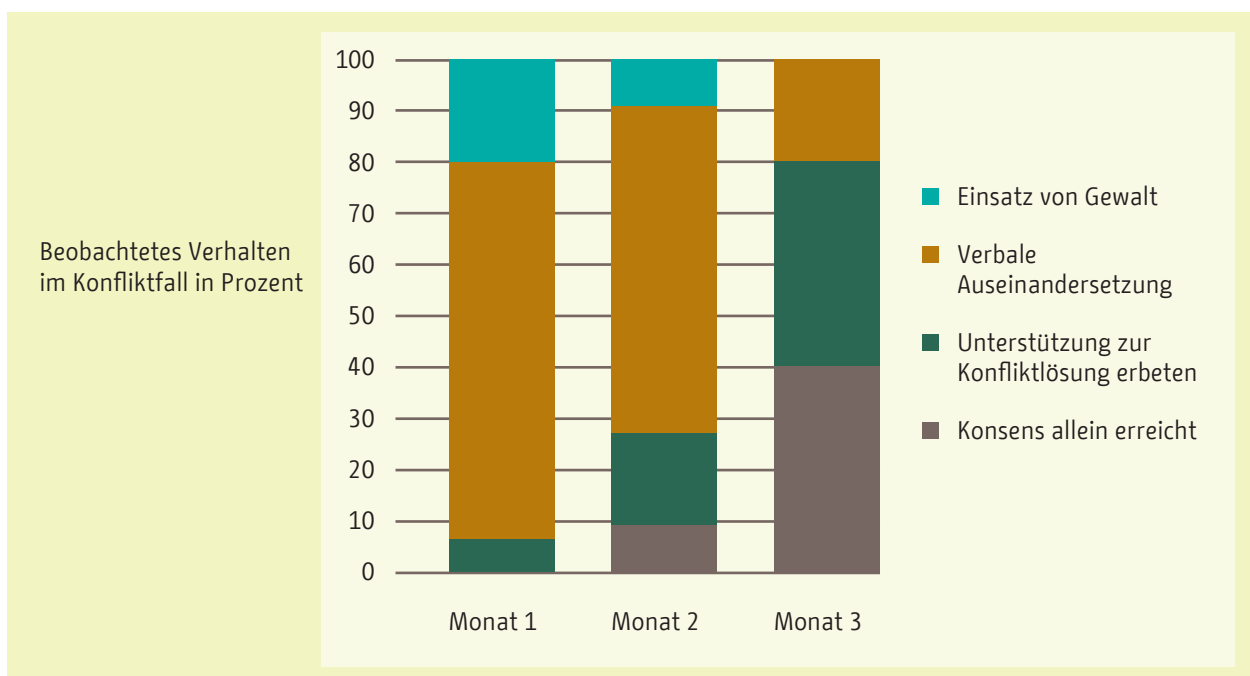
Erhoben wird durch eine systematische Sichtung des Materials und eine Erfassung von Daten anhand des Analyserasters. Wichtig ist, dass auch hier datenschutzrechtliche Erfordernisse beachtet werden müssen: So sollten keine Namen oder Geburtstage erfasst werden. Auch wenn die Inhalte aus unterschiedlichen Akten und Dokumenten zusammen erfasst werden, muss darauf geachtet werden, dass die Anonymität gewährleistet bleibt.

Auswertung und Interpretation

Neben der Beschreibung von Entwicklungsprozessen kann eine Auswertung der Dokumenten- bzw. Aktenanalyse – abhängig von den erfassten zusätzlichen Informationen – Auskunft darüber geben, unter welchen Bedingungen Veränderungen eintraten.

Da eine Dokumenten- bzw. Aktenanalyse nur ein begrenztes Maß an Informationen liefert, kann eine Zusammenführung mit Erkenntnissen aus anderen Datenquellen hilfreich sein, um Erfolgsbedingungen genauer zu bestimmen.

Wird das Analyseraster in Excel oder einem Datenbankprogramm erstellt und ausgefüllt, ist es möglich, die Ergebnisse direkt in einem Diagramm zu visualisieren. So kann man in der nachfolgenden Grafik gut nachvollziehen, wie sich die Fähigkeit, Konflikte auszutragen, verbessert. Wie auch in dem dargestellten Beispiel, ist es oft sinnvoll, Veränderungen prozentual abzubilden.



Eine Auswertung erfolgt analog zur Auswertung einer standardisierten Befragung (vgl. S. 25).

Qualitative Interviews

Qualitative Interviews werden eingesetzt, wenn man ein vertiefendes Wissen über Zusammenhänge benötigt, bspw. darüber, wie Ergebnisse und Wirkungen zustande kommen oder weshalb ein Prozess in einer bestimmten Weise bewertet wird.⁸

Qualitative Interviews erfassen nicht nur, ob etwas passiert, sondern auch, wie etwas passiert und welche Bedeutung es für die relevanten Akteur/innen hat.

Qualitative Interviews können auch ein probates Mittel sein, um Zielgruppen zu befragen, die mit anderen Methoden, wie bspw. einer Fragebogenerhebung, nur schwer erreichbar sind. Der persönliche Kontakt stellt eine höhere Verbindlichkeit dar und Schwierigkeiten beim Verstehen der Fragen können wahrgenommen und ausgeräumt werden.

Der Nachteil einer qualitativen Erhebung ist, dass der Aufwand für die Befragung und für die Auswertung der Daten relativ hoch ist. Deshalb werden in der Regel nur wenige Interviews geführt, man kann also keine „repräsentativen“ Aussagen treffen. Gültigkeit erhalten die Aussagen durch ein systematisiertes Vorgehen, welches für Dritte nachvollziehbar sein muss.

Sample

Ein Sample legt die Gruppe derjenigen fest, die befragt werden sollen.

Das Sample einer qualitativen Erhebung sollte so zusammengestellt werden, dass der Erkenntnisgegenstand aus möglichst vielen Perspektiven betrachtet werden kann.

An der Umsetzung eines Projekts sind mehrere Personen beteiligt und es sind unterschiedliche Akteur/innen davon betroffen. Um ein möglichst genaues Bild zu erhalten, sollten die Wichtigsten in die Befragung einbezogen werden. So können die Umsetzung und die Wirkungen eines Anti-Gewalt-Trainings nicht nur durch die Projektmitarbeiter/innen und Teilnehmer/innen bewertet werden, sondern auch durch Mitarbeiter/innen von kooperieren-

den Institutionen, wie etwa der Jugendgerichtshilfe, von Eltern sowie von Lehrer/innen.

Erhebungsinstrument

Es gibt verschiedene Formen von qualitativen Interviews. Im Rahmen einer Selbstevaluation ist es ratsam, sogenannte themenzentrierte Interviews durchzuführen. Diese konzentrieren sich auf Fragen, die für die Selbstevaluation relevant sind.

Vor der Erhebung werden diese Fragen in einem sogenannten Interviewleitfaden festgeschrieben.

Fragestellungen einer qualitativen Erhebung werden so formuliert, dass sie eine längere Erzählung ermöglichen.

Die Fragen werden „offen“ formuliert, d. h. so, dass sie keine Alternativantworten (ja/nein) provozieren. Vielmehr soll das Gegenüber dazu angeregt werden, seine eigenen Sichtweisen und Bewertungen darzulegen. Außerdem sollten Sie keine Wertungen vorgeben.

Fragen können z. B. so formuliert sein:

- Welche Erwartungen hattest du an das Projekt?
- Ihr Sohn nimmt seit drei Monaten an einem Anti-Gewalt-Training teil. Welche Veränderungen haben Sie seitdem bemerkt?

Ungünstig sind folgende Formulierungen:

- Hattest du Erwartungen an das Projekt?
- Bewerten Sie die Teilnahme Ihres Sohnes am Anti-Gewalt-Training positiv?

Ein Leitfaden beginnt oft mit einer eher allgemeinen Frage zum Evaluationsgegenstand und wird dann zunehmend konkreter. In der Befragung dient er als Orientierung, d. h. er muss nicht komplett und in der vorgegebenen Reihenfolge abgearbeitet werden. Oft werden Fragen im Erzählfluss beantwortet, ohne dass man sie gestellt hat.

⁸ Karliczek, Kari-Maria (2004): Vom Nutzen qualitativer Forschung in der Kriminologie. In: Karliczek, Kari-Maria (Hg.): Kriminologische Erkundungen: Wissenschaftliches Symposium aus Anlass des 65. Geburtstages von Klaus Sessar. Münster, S. 210 – 225, hier S. 210.

Erhebung

Vor einer Befragung wird der/die Interviewpartner/in über das Ziel und den Ablauf der Befragung sowie über die Verwertung des Materials informiert. Hierzu gehört auch, dass man sich über das erforderliche Maß an Vertraulichkeit einigt. Die Regeln des Datenschutzes sind unbedingt zu beachten.

Dass sich der/die Interviewer/in vorstellt, ist selbstverständlich.

Vor dem Interview werden folgende Punkte besprochen:

- Wozu wird das Interview geführt?
- Wie wird der Verlauf sein (Dauer, Inhalte)?
- Wie wird das Interview dokumentiert (Notizen, Aufnahme)?
- Was passiert mit der Dokumentation? Wer wird hierauf Zugriff haben?
- Ist der/die Interviewte für Dritte als Person identifizierbar?
- Können dem/der Interviewten hieraus Nachteile entstehen?

Sofern die technischen Möglichkeiten vorhanden sind, ist es hilfreich, das Interview aufzuzeichnen, ggf. können Sie aber auch mit einem Stichwortprotokoll arbeiten, sich also im Gesprächsverlauf Notizen erstellen. Grundsätzlich ist eine Aufnahme vorzuziehen. Es ist sehr schwierig, konzentriert zuzuhören und gleichzeitig wichtige Punkte zu notieren. Außerdem können spätere Unklarheiten durch das nochmalige Anhören des Gesprächs zumeist aufgeklärt werden.

In Interviews getroffene Aussagen werden nicht bewertet. Sie können aber hinterfragt werden.

Wie bereits erwähnt, dient der Interviewleitfaden als Orientierung im Gespräch. Welche Themen in welcher Reihenfolge angesprochen werden, beeinflusst letztlich auch der/die Interviewpartner/in. Sie können am Gesprächsverlauf erkennen, welche Themen für das Gegenüber von besonderer Bedeutung sind.

Grundsätzlich werden Aussagen und Sichtweisen nicht nach richtig oder falsch bewertet, sondern zur Kenntnis genommen. Es ist jedoch möglich, danach zu fragen, wie eine bestimmte Sichtweise zustande kommt.

Auswertung und Interpretation

Ziel der Auswertung der Gesprächsinhalte ist es, grundlegende Aussagen zu erfassen. Häufig wird dafür ein Verfahren eingesetzt, das sich „qualitative Inhaltsanalyse“ nennt und hier kurz erläutert werden soll (für eine ausführliche Beschreibung siehe z. B. Mayring)⁹:

Interviews, die aufgezeichnet wurden, werden je nach verfügbaren zeitlichen Ressourcen wortgetreu abgeschrieben (transkribiert). Hierfür ist relativ viel Zeit erforderlich. Wenn wenig Zeit zur Verfügung steht, werden anhand der Aufnahmen Notizen erstellt, die das Gespräch dokumentieren bzw. es werden die im Gespräch erstellten Notizen verwendet.

In einem ersten Schritt werden Auswertungskategorien benannt. Diese richten sich nach den Leitfragen der Selbstevaluation sowie nach den Themen, die im Gesprächsverlauf zusätzlich zutage treten. Im Verlauf der Interviewauswertung können hier neue Kategorien hinzukommen.

Typische Kategorien im Bereich der Jugendgewaltprävention können z. B. sein:

- Einstellungsänderung,
- Verhältnis zum Betreuer/zur Betreuerin,
- Umgang mit Konflikten.

Textpassagen werden nun diesen Kategorien zugeordnet. Hierfür kann entweder ein spezielles Programm (z. B. MAXQDA) benutzt werden oder Sie arbeiten mittels „cut and paste“, ordnen also die Textstellen per Hand der jeweiligen Kategorie zu. Bei kurzen Texten und einer geringen Zahl von Auswertungskategorien kann man auch mit farbigen Markierungen arbeiten.

Im nächsten Schritt werden innerhalb der jeweiligen Auswertungskategorien die Kernaussagen herausgefiltert. Danach werden gleiche Aussagen zusammengefasst. Im Ergebnis erhält man einen vollständigen Überblick über relevante Inhalte in einer Form, die die Beantwortung konkreter Fragen ermöglicht.

⁹ Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel.

Das Vorgehen könnte z. B. so aussehen:

| Kategorie | Text | Kernaussagen |
|------------------------------------|---|--|
| Veränderung im Erziehungsverhalten | „Ich habe gelernt, dass ich mich jetzt auf meinen Sohn konzentriere, ich frage ihn jetzt immer nach der Schule, was hast du gemacht, wie war dein Verhalten in der Schule? Wenn er sich nicht benommen hat, dann rede ich mit ihm. (...) Er will Aufmerksamkeit haben, jedes Kind will Aufmerksamkeit, und wenn er jetzt immer kommt, dann rede ich mit ihm.“ | Die Mutter zeigt ein aktives Interesse am Sohn. Über Fehlverhalten wird gesprochen. |

Der letzte Schritt ist die Interpretation der Ergebnisse. Zentral sind dabei das Erkennen von Zusammenhängen, bspw. zwischen Ergebnissen und bestimmten Vorgehensweisen, sowie das Herausfiltern von Bewertungen.

Wichtig ist, dass in allen Fällen der spezifische Hintergrund der Befragten berücksichtigt wird. Sind bestimmte Bewertungen vielleicht aus einem spezifischen Rollenkontext erklärbar? Ist ein spezifisches Wissen überhaupt vorhanden oder fehlt es?

Um subjektive Fehlschlüsse zu vermeiden, sollten Befunde innerhalb eines Teams interpretiert werden. Da dies zumeist nicht vollumfänglich möglich ist, sollten zumindest auffällige Befunde durch weitere Personen reflektiert werden.

Die Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt die spezifischen Hintergründe der Befragten.

Gruppeninterviews

Wie bei der gerade geschilderten Form der Datengewinnung mittels Interview handelt es sich auch hier um ein qualitatives Verfahren. In einem durch die Interviewenden strukturierten Rahmen findet ein themenbezogenes Gespräch mit mehreren Teilnehmer/innen statt.

Der Vorteil dieses Verfahrens besteht darin, dass man mehrere Personen gleichzeitig befragt. Neben der dadurch gegebenen Effizienz korrigieren die Teilnehmer/innen wechselseitig extreme oder falsche Ansichten, so dass man eine hohe Datenqualität erhält. Außerdem kann die in einer Gruppe entstehende Dynamik genutzt werden, um unterschiedliche Meinungen gegeneinander abzuwägen und einen Austausch anzuregen. Die Teilnehmer/innen sind durch die entstehenden gruppenspezifischen Prozesse gezwungen, ihre Ansichten zu begründen.

Dies ist aber zugleich auch ein Nachteil: Der Schutz der Interviewsituation in einer Zweierkonstellation entfällt. Außerdem können, je nach Zusammensetzung der Gruppe, auch unerwünschte Gruppenprozesse auftreten, die das Gruppeninterview thematisch in eine Richtung steuern oder eine Bearbeitung eines Themas komplett verhindern.

Sample

Wer in eine Gruppendiskussion einbezogen wird, wird je nach Fragestellung entschieden.

Grundsätzlich sind folgende Zusammenstellungen denkbar:

- eine ganze Gruppe (Team, Kursteilnehmer/innen),
- externe Beobachter/innen (Personen, die nicht in das Projekt eingebunden, indirekt jedoch davon betroffen sind, z. B. Eltern, Lehrer/innen, Nachbar/innen),
- heterogene Gruppen (Personen, von denen bereits bekannt ist, dass sie unterschiedliche Sichtweisen zu einem Thema haben).

Die Anzahl der Teilnehmenden sollte mindestens drei betragen (erst dann kann von einer Gruppe gesprochen werden) und zehn Personen möglichst nicht überschreiten. Eine größere Zahl an Teilnehmer/innen erschwert zum einen eine professionelle Moderation der Gruppe. Zum anderen würden ggf. nicht alle Teilnehmenden im notwendigen Maße zu Wort kommen, um ihre Perspektiven darzustellen.

Je umfangreicher das Frageinteresse ist, desto kleiner sollte die Gruppe sein.

Für die Planung können Sie die benötigte Zeit sowie die maximale Gruppengröße auch berechnen. Wenn man davon ausgeht, dass jeder/jede Teilnehmer/in etwa vier Minuten für die Beantwortung einer Frage benötigt (ggf. mit jemandem testen) und sich pro Frage eine etwa zehn Minuten dauernde Diskussion anschließt, ergibt sich bei drei Fragen und fünf Teilnehmenden eine benötigte Zeit von 90 Minuten.

Erhebungsinstrument

Anders als eine quantitative Befragung oder ein qualitatives Interview sollte ein Gruppeninterview sich nur auf einen eingeschränkten Themenbereich beziehen. Da einerseits nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht, andererseits mehrere Personen zu Wort kommen sollen, sollten Sie sich auf wenige Fragen beschränken.

Je komplizierter die Fragestellung, desto weniger Fragen können formuliert werden.

Je allgemeiner die Fragen gehalten sind und je komplexer das Thema ist, das sie berühren, desto mehr Zeit muss für ihre Beantwortung eingeplant werden. Dasselbe gilt für Fragen, bei denen man kontroverse Standpunkte in der Gruppe vermutet.

Anders als in qualitativen Interviews dient der Interviewleitfaden nicht nur zur Orientierung, sondern sollte konsequent abgearbeitet werden. Er gibt die Struktur vor, nach der der/die Interviewer/in das Gespräch moderiert.

Für die Formulierung der Fragestellung gelten die gleichen Regeln wie in qualitativen Interviews: Fragen sollen längere Erzählstränge provozieren und nicht suggestiv gestellt sein (vgl. S. 31).

Erhebung

Für die Vorbereitung eines Gruppeninterviews gelten die gleichen Regeln wie für ein qualitatives Interview. Die Teilnehmenden werden vorab über das Anliegen, den Verlauf, die Form der Dokumentation und den Umgang mit den Daten informiert (vgl. S. 31).

Darüber hinaus sind Regeln für den Gesprächsverlauf aufzustellen. Hierzu gehören:

- ausreden lassen,
- fairer und respektvoller Umgang miteinander,
- beim Thema bleiben.

Falls sich die Teilnehmer/innen des Gruppeninterviews nicht kennen, muss eine Vorstellungsrunde eingeplant werden. Der Interviewer bzw. die Interviewerin achtet darauf, dass jede/r Teilnehmer/in etwa in gleichem Maß zu Wort kommt.

Sollte es nicht möglich sein, das Gruppeninterview aufzuzeichnen, ist es unabdingbar, dass es durch eine zweite Person schriftlich dokumentiert wird. Ist es bei einem Einzelinterview schon recht schwierig, das Gespräch zu führen und gleichzeitig Notizen zu erstellen, ist dies bei einem Gruppeninterview nahezu unmöglich, da sich der/die Interviewende nicht nur auf mehrere Teilnehmer/innen einstellen, sondern gleichzeitig auch die Gruppenprozesse im Blick behalten und steuern muss.

In einem Gruppeninterview ist darauf zu achten, dass Einzelne nicht dominieren und Zurückhaltende ermuntert werden.

Neben der thematischen Steuerung ist es Aufgabe des/der Interviewer/in, im Gesprächsverlauf auf Ausgewogenheit zu achten und dafür zu sorgen, dass alle gleichermaßen zu Wort kommen und Raum erhalten, um ihre Sichtweise darzustellen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, dass niemand für seine Sichtweise herabgewürdigt wird.

Der/die Interviewer/in hinterfragt Aussagen dort, wo es notwendig ist, ohne sich jedoch selbst inhaltlich am Gespräch zu beteiligen oder einzelne Aussagen zu bewerten.

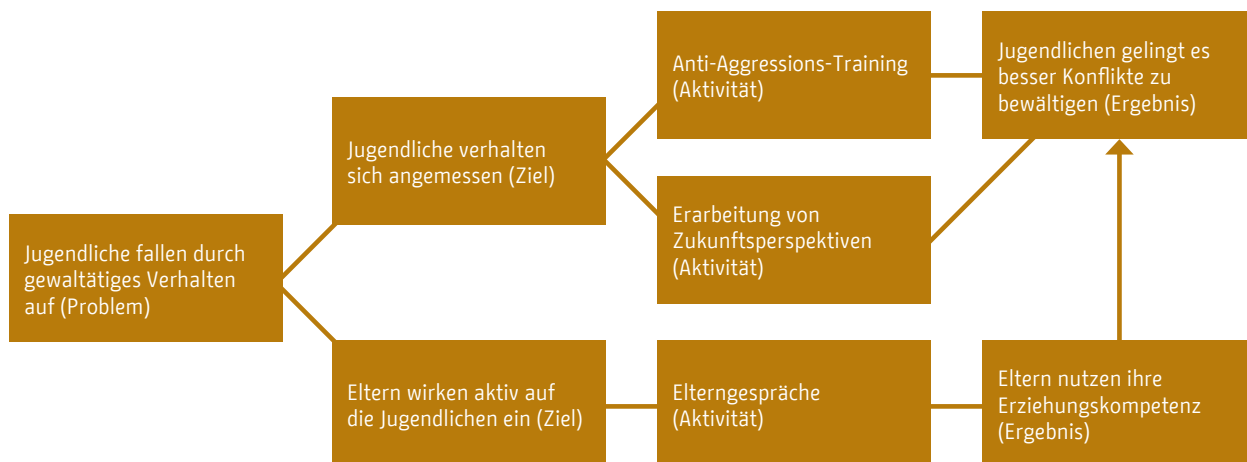
Auswertung und Interpretation

Die Auswertung und Interpretation eines Gruppeninterviews wird in denselben Arbeitsschritten durchgeführt, mittels derer auch ein qualitatives Interview ausgewertet wird (vgl. S. 32). Es werden also Auswertungskategorien benannt, denen jeweils Interviewpassagen zugeordnet werden. Aus diesen werden die Kernaussagen herausgefiltert und interpretiert.

Logische Modelle

Logische Modelle sind keine Methode an sich, sondern eine Form, vorhandenes Wissen so zu systematisieren, dass Stärken, aber auch Defizite sichtbar werden. Sie werden schon seit vielen Jahren als Instrument der Organisationsentwicklung genutzt.

Mithilfe Logischer Modelle sollen Beziehungen zwischen den verschiedenen Ebenen eines Projekts visualisiert werden, so dass komplexe Zusammenhänge in einer übersichtlichen Form beschrieben werden können. Dies ermöglicht eine Fehleranalyse und bietet eine Grundlage für die Qualitätssicherung und die Verbesserung und Weiterentwicklung von Arbeitsstrategien.



Je nach Fragestellung der Selbstevaluation können zusätzliche Ressourcen und Rahmenbedingungen einbezogen werden, um so ausgewählte Faktoren in den Blick zu bekommen.

Erstellt wird ein Logisches Modell entweder im gesamten Team oder durch eine kleine Gruppe von Mitarbeiter/innen.

Erfolgt die Erstellung im Team, nutzt man am besten einen moderierten Diskussionsprozess, in dessen Verlauf die einzelnen Kategorien mittels Kartenabfrage mit Inhalt gefüllt werden. Für eine Erstellung im Team sollte ausrei-

Die Kategorien, die im Rahmen Logischer Modelle Anwendung finden, erfassen den Kontext bzw. das Problem, den Prozess als Form der Umsetzung bzw. der Aktivitäten und das Ergebnis. Je nach Bedarf können weitere Kategorien ergänzt werden. Ein Projekt oder eine Maßnahme wird entlang dieser Kategorien und anhand der Zusammenhänge, die zwischen den Kategorien hergestellt werden können, abgebildet. Logische Modelle können immer wieder neu erstellt werden und durch einen Vergleich Veränderungen in der Projektarbeit sichtbar machen.

Umsetzung

Ausgehend von einer bestimmten Problemlage werden die Ziele expliziert, die man verfolgen sollte, um das Problem zu lösen, und mit den eigenen Projektzielen verglichen. Dadurch können Abweichungen reflektiert und die eigene Zielgenauigkeit bewertet werden.

In weiteren Schritten wird expliziert, welche Schritte (Aktivitäten) unternommen werden, um die definierten Ziele zu erreichen und welche Ergebnisse bzw. Wirkungen man damit erzielt.

Damit erhalten Sie die einfachste Form eines Logischen Modells.

chend Zeit eingeplant werden – je nach Teamgröße und Diskussionsfreudigkeit benötigt man zwischen zwei und vier Stunden.

Insbesondere bei größeren Teams (zehn und mehr Personen) ist es besser, eine Gruppe von zwei bis drei Teammitgliedern zu beauftragen, vorab ein Logisches Modell zu erstellen, welches dann als Diskussionsgrundlage dienen kann.

Auch die Auswertung eines Logischen Modells erfolgt optimalerweise in einem diskursiven Prozess.

Es geht zunächst um die Fragen:

- Verfolgen wir die richtigen Ziele? Hier wird der Zusammenhang zwischen den Kategorien Problem und Ziel(e) reflektiert.
- Können wir diese erreichen? Hier wird bilanziert (Ergebnisse/Wirkungen).

Danach geht es um folgende Fragen, die jeweils für jedes Ziel einzeln beantwortet werden sollten:

- Lässt sich das Ziel mit den umgesetzten Aktivitäten erreichen?
- Sollten die Aktivitäten für ein Ziel verstärkt werden?
- Sollten andere Aktivitäten umgesetzt werden?
- Sollten Aktivitäten unterbleiben?
- Fehlen für dieses Ziel die Aktivitäten?

In den Blick gelangen so insbesondere die Projektumsetzung und die Zielerreichung. Werden Ressourcen als zusätzliche Kategorie aufgenommen, richtet sich der Blick zusätzlich auf Faktoren, die einen Einfluss auf die Projektumsetzung haben, wie bspw. räumliche Gegebenheiten, besondere Qualifizierungen usw.

Ampevaluation

Auch bei diesem Verfahren handelt es sich nicht um eine Methode, sondern um ein Vorgehen, um auf einfachem Weg Einschätzungen zur Projektumsetzung und/oder zu den erzielten Ergebnissen und Wirkungen zu bekommen. Insofern handelt es sich – trotz des Namens – nicht um eine Evaluation. Das Verfahren lässt sich gut in eine Teamsitzung integrieren.

Gleichwohl können so erste Erkenntnisse zu Stärken und Schwächen eines Projekts oder einer Maßnahme gesammelt werden. Diese können bspw. genutzt werden, um Bereiche zu identifizieren, die im Rahmen einer Selbstevaluation einer genaueren Betrachtung unterzogen werden sollen.

Umsetzung

Eine Ampevaluation wird innerhalb des Teams umgesetzt, bedarf aber einer guten Vorbereitung.

Zunächst werden die Bereiche festgelegt, auf die sich die Ampevaluation beziehen soll. Dies können sowohl Prozesse (z. B. die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen) sein als auch Ergebnisse und Wirkungen.

Ein Teammitglied oder eine kleine Gruppe von Teammitgliedern bestimmt Kriterien, anhand derer eine Bewertung des festgelegten Bereichs erfolgen soll.

Für ein Peer-Mediationsprojekt an einer Schule könnten dies – bezogen auf den Prozess – z. B. folgende sein:

- Die Schulleitung unterstützt das Projekt aktiv.
- Für die Mediationsausbildung der Schüler/innen stehen ein geeigneter Raum und ausreichend Zeit zur Verfügung.
- Es gibt genug Begleitlehrer/innen.

Kriterien zur Bewertung der Ergebnisse/Wirkungen des Peer-Mediationsprojekts sind bspw. folgende:

- Das Schulklima hat sich verbessert.
- Es gibt weniger Gewaltvorfälle an der Schule.
- Die Schüler/innen können sich besser in andere hineinversetzen.

Die erarbeiteten Kriterien werden auf einem Flipchart festgehalten und dem Team nacheinander zur Kenntnis gegeben. Dabei bekommt das Team die Aufgabe, eine spontane Bewertung abzugeben.

Die Teammitglieder haben hierfür grüne, gelbe und rote Karten (alternativ Klebepunkte):

- Grün: Dieser Aussage wird zugestimmt.
- Gelb: Dieser Aussage kann nur mit Einschränkungen zugestimmt werden.
- Rot: Dieser Aussage kann überhaupt nicht zugestimmt werden.

Das Ergebnis dieser spontanen Bewertung ist die Grundlage für eine anschließende Diskussion über die sichtbar gewordenen Stärken und Schwächen. Thematisiert werden können Faktoren, die für das Ergebnis der Abstimmung verantwortlich sind, sowie Schritte, die unternommen werden sollten, um Defizite auszugleichen.

Beispiele für Erhebungsfragen

Für alle vorgestellten Methoden ist es gleichermaßen bedeutsam, die richtigen Fragen zu entwickeln und zu stellen. Im Folgenden wollen wir Ihnen einige Anregungen geben, wie Fragen formuliert werden können.

Bevor eine Frage formuliert wird, sollten Sie überlegen, auf welcher Ebene Ergebnisse des Projekts oder der Maßnahme festgestellt werden sollen. Zumeist geht es um Veränderungen auf

- der Ebene der Kinder und Jugendlichen,
- der Ebene des sozialen Umfelds von Kindern und Jugendlichen,
- der Ebene einer Organisation oder Institution.

Um Wirkungen und Ergebnisse festzustellen, die durch ein Projekt oder eine Maßnahme erreicht werden, benötigen viele Fragen einen Zeitbezug. Diesen erhalten Sie, indem Sie sowohl zu Projektbeginn als auch am Projektende Befragungen durchführen.

Sollte dies nicht möglich sein, kann man die Frage mit einem Zeitbezug versehen, indem man einen zeitlichen Vergleich einbezieht, etwa in dieser Form:

- War das früher auch schon so? oder
- Im Vergleich zu der Zeit vor dem Training ...?

Wirkungen und Ergebnisse bei Kindern und Jugendlichen

Veränderungen bei Kindern und Jugendlichen, die im Hinblick auf die Gewaltprävention relevant sind, beziehen sich bspw. auf Lerneffekte, die Entwicklung von Fähigkeiten oder die Veränderungen von Einstellungen und Verhalten.

Beispiele dafür, wie Lerneffekte mittels einer standardisierten Befragung erfasst werden können, finden sich in

dem Fragebogen auf S. 26 und sollen deshalb an dieser Stelle nicht noch einmal aufgeführt werden. Diese können jedoch auch mit qualitativen Methoden erfasst werden. Möchten Sie wissen, ob ein Kind oder ein Jugendlicher bzw. eine Jugendliche nach Teilnahme an einem Projekt oder einer Maßnahme besser in der Lage ist, Konflikte zu lösen, könnten Sie in einem qualitativen Interview mit dem/der Teilnehmer/in folgendermaßen vorgehen:

Die erste Frage bezieht sich auf Konfliktsituationen vor der Maßnahme:

- Kannst du eine Situation beschreiben, in der du ausgerastet bist?

Die folgende Frage nimmt auf das Ereignis Bezug:

- Wenn du dasselbe noch einmal erleben würdest, was würdest du tun?

In einer weiteren Frage können Sie nach Ursachen für Veränderungen fragen und so einen Bezug zum Projekt herstellen:

- Wieso würdest du dich heute anders verhalten?

Gegebenenfalls kann die Antwort durch Nachfragen konkretisiert werden:

- Was hat dir besonders dabei geholfen, auf einen Konflikt anders zu reagieren?

Ob Kinder oder Jugendliche bereit sind, Normen zu befolgen, können Sie z. B. folgendermaßen erfragen:

- Erwachsene erwarten, dass sich Jugendliche an Regeln halten. Wie denkst du darüber?

Diese Frage kann in einem qualitativen Interview oder einer Gruppendiskussion gestellt werden. In dem Fall wird keine konkrete Antwortoption vorgegeben.

In einer standardisierten Befragung kann die Frage mit folgenden Optionen unterlegt werden:

| Erwachsene erwarten, dass sich Jugendliche an Regeln halten. Wie denkst du darüber? | Stimme zu | Stimme nicht zu |
|---|-----------|-----------------|
| Regeln befolge ich grundsätzlich. | | |
| Regeln befolge ich, wenn sie aus meiner Sicht sinnvoll sind. | | |
| Regeln befolge ich nur dann, wenn ich Lust dazu habe. | | |
| Ich lasse nur meine eigenen Regeln gelten. | | |

Um mit einer standardisierten Befragung Veränderungen im Verhalten zu erfassen, können Sie eine Situation vorgeben und verschiedene Handlungsoptionen auflisten:

| Wie reagierst du in Konfliktsituationen, seitdem du an dem Training teilnimmst? Bitte gib an, wie häufig die folgenden Reaktionen vorkommen: | Oft | Gelegentlich | Selten | Nie |
|--|-----|--------------|--------|-----|
| Ich schreie die andere Person an. | | | | |
| Ich bedrohe die andere Person mit einem Messer oder anderen Gegenständen. | | | | |
| Ich denke an etwas, das mich beruhigt. | | | | |
| Ich wirke beruhigend auf die andere Person ein. | | | | |
| Ich gehe weg. | | | | |
| Ich bin wütend, aber zeige es nicht nach außen. | | | | |
| Ich verliere die Kontrolle über meine Handlungen. | | | | |

Diese Optionen sind nur Beispiele und können natürlich um weitere ergänzt werden.

Gut ist es, wenn Sie Wirkungen nicht nur bei den Teilnehmenden selbst erfassen, sondern auch bei Personen nachfragen, die mit den Kindern und Jugendlichen in engem Kontakt stehen und Aussagen über etwaige Veränderungen machen können. Dies können bspw. Lehrer/innen oder Eltern sein.

Sie können z. B. eine Mutter oder einen Vater auffordern, über das innerfamiliäre Verhältnis zu berichten:

- Beschreiben Sie bitte, in welcher Form sich das Verhältnis zwischen Ihnen und Ihrer Tochter/Ihrem Sohn verändert hat, seit sie/er an dem Training teilnimmt.

Eine/n Lehrer/in kann man Folgendes fragen:

- Wie verhält sich D. jetzt, wenn er/sie eine Auseinandersetzung mit Mitschüler/innen hat?

Auch die Projektmitarbeiter/innen können natürlich eine Einschätzung abgeben:

- Welche Ziele haben die Teilnehmer/innen erreicht?

Ggf. kann man diese zunächst offene Frage wiederum mit Antwortoptionen unterlegen und so in einer standardisierten Befragung verwenden.

Wirkungen und Ergebnisse im sozialen Umfeld

Zu den Wirkungen und Ergebnissen auf der Ebene des sozialen Umfelds zählt z. B. eine Erhöhung der Erziehungskompetenz bei Eltern, aber auch die Herstellung des „sozialen Friedens“ durch Mediationsprojekte, was sich bspw. durch einen Rückgang von Konflikten in einer Nachbarschaft sowie veränderten Umgangsformen unter Jugendlichen bemerkbar macht.

Möchten Sie z. B. wissen, ob ein Opfer nach einer Mediation noch Angst vor dem/der Täter/in hat, bietet sich folgende Frage an das Opfer an:

- Wenn du der Täterin/dem Täter in Zukunft im Alltag begegnest, wie wird das für dich sein?

Um zu prüfen, ob die Erziehungskompetenz der Eltern auf einem zufriedenstellenden Niveau ist, können Sie verschiedene Situationsbeschreibungen anbieten und bewerten lassen:

| Wie oft kommen seit der Teilnahme am Elterstraining folgende Ereignisse vor: | Oft | Gelegentlich | Selten | Nie |
|--|-----|--------------|--------|-----|
| Am Wochenende hat die gesamte Familie gemeinsam etwas unternommen. | | | | |
| Beim gemeinsamen Abendbrot haben mein Sohn/meine Tochter und ich uns über den Tag unterhalten. | | | | |
| Ich bleibe konsequent bei dem, was ich festgelegt habe, auch wenn mein Sohn/meine Tochter damit nicht einverstanden ist. | | | | |
| Mein Sohn/meine Tochter wendet sich mit einem Problem an mich. | | | | |
| Wenn mein Sohn/meine Tochter absolut nicht hören will, werde ich auch mal laut. | | | | |
| Wenn mein Sohn/meine Tochter absolut nicht hören will, rutscht mir auch mal die Hand aus. | | | | |

Die in der Tabelle vorgegebenen Situationen können entsprechend der Zielsetzungen des Trainings ergänzt werden. Wandeln Sie die Fragen leicht ab („Meine Mutter bleibt konsequent bei dem, was sie einmal festgelegt hat ...“), können Sie zusätzlich die Perspektive der Kinder und Jugendlichen erfassen.

Um zu erfahren, ob ein gewaltpräventives Projekt in einem Quartier Wirkung zeigt, können Sie Anwohner/innen oder Gewerbetreibende befragen.

Möglich wären z. B. folgende Fragen:

- Vor einigen Monaten gab es hier oft Beschwerden über Jugendliche, die sich auf dem Platz aufhalten. Wie nehmen Sie dies heute wahr?

Diese Frage kann durch Nachfragen konkretisiert werden, z. B. in dieser Form:

- Respektieren die Jugendlichen die Bedürfnisse und Erwartungen der anderen Nutzer/innen dieses Platzes?

Welche Probleme treten aus Ihrer Sicht nach wie vor auf?

- Für eine Befragung der Nachbarschaft kann es sinnvoll sein, eine standardisierte Befragung einzusetzen, um möglichst viele Personen zu erreichen.

Hierfür können die genannten Fragen entsprechend abgewandelt werden. Dies kann z. B. folgendermaßen geschehen:

- Vor einigen Monaten gab es hier oft Beschwerden über Jugendliche, die sich auf dem Platz aufhalten. Bewerten Sie auf einer Skala von 1 (gering) bis 4 (sehr stark), wie die Probleme heute sind.

Wirkungen und Ergebnisse für eine Institution

Gewaltpräventive Projekte können das Ziel verfolgen, Veränderungen in einer Institution anzuregen. Teilweise werden aber auch Veränderungen in einer Institution bewirkt, ohne dass diese zu den primären Zielen eines Projekts gehören. Wirkungen und Ergebnisse in einer Institution können bspw. eine Sensibilisierung für das Thema Jugendgewalt oder eine Veränderung der Organisationskultur bzw. des Organisationsklimas sein.

Um etwas darüber zu erfahren, inwiefern eine Sensibilisierung für die Thematik Jugendgewalt besteht, können Lehrer/innen z. B. folgende Fragen gestellt werden:

- In welcher Form findet das Thema Jugendgewalt oder auch damit zusammenhängende Themen wie soziale Kompetenz in Ihrem Unterricht Berücksichtigung?
- Tauschen Sie sich mit Kolleg/innen darüber aus, wie man ein friedliches Miteinander in der Schule erreichen kann? Welche Themen werden dann angesprochen?

Für eine standardisierte Befragung sind folgende Fragen möglich:

- Welche Bedeutung haben für Sie die Themen Jugendgewalt und Jugendgewaltprävention sowie konstruktiver Umgang mit Konflikten im Rahmen des Unterrichts auf einer Skala von 1 (kaum) – 4 (sehr stark)?

Möglichkeiten der Jugendgewaltprävention werden in unserem Team besprochen.

() oft () gelegentlich () anlassbezogen () fast nie

Um etwas über das Organisationsklima bzw. die Organisationskultur zu erfahren, sollten immer Personen mit verschiedenen Rollen und Aufgaben befragt werden. Bewerten Lehrer/innen das Schulklima als gut, muss dies nicht heißen, dass das gleichermaßen für die Schüler/innen gilt.

Sie können in einem qualitativen Interview zunächst ganz allgemein fragen:

- Kannst du mir die Stimmung an deiner Schule beschreiben?

Danach können Sie gezielter nach der Konfliktkultur in der Institution fragen:

- Wenn zwei Schüler/innen nicht gleicher Meinung sind, was passiert dann meistens?

Auch mit einer standardisierten Befragung können Sie etwas über das Klima in einer Institution erfahren. Statt der Beschreibung des Schulklimas mittels der ersten Frage können Sie das Schulklima auf einer Skala bewerten lassen. Für die zweite Frage werden unterschiedliche Antwortoptionen vorgegeben:

| Wenn zwei Schüler/innen nicht gleicher Meinung sind oder ein Problem miteinander haben, was passiert dann meistens? | Oft | Gelegentlich | Selten | Nie |
|---|-----|--------------|--------|-----|
| Sie streiten sich heftig und niemand mischt sich ein. | | | | |
| Wenn sie sich heftig streiten, versuchen andere Schüler/innen zwischen ihnen zu vermitteln. | | | | |
| Sie finden in einem Gespräch eine Lösung. | | | | |
| Sie suchen sich gemeinsam die Hilfe einer unbeteiligten Person. | | | | |

Fragen nach Einflussfaktoren

Faktoren, die einen Einfluss darauf haben, ob Ergebnisse erreicht werden oder nicht, geben Hinweise auf notwendige Veränderungen in der Projektpraxis. Da ganz unterschiedliche Faktoren relevant sein können, können Sie zunächst ganz allgemein danach fragen, warum ein Ergebnis erreicht oder eben nicht erreicht wurde.

Des Weiteren können Sie Fragen stellen, die konkrete Rahmenbedingungen eines Projekts oder einer Maßnahme betreffen:

| | Stimme voll zu | Stimme zum Teil zu | Stimme eher nicht zu | Stimme überhaupt nicht zu |
|---|----------------|--------------------|----------------------|---------------------------|
| Ich habe mich in den Räumen des Projekts wohl gefühlt. | | | | |
| Das Training fand zu einer Tageszeit statt, die sich nicht mit meinen sonstigen Pflichten (Schule/Ausbildung usw.) überschneiden hat. | | | | |
| Die Informationen, die ich erhalten habe, konnte ich gut verstehen. | | | | |

Auch die Wahrnehmung der Projektmitarbeiter/innen durch die Teilnehmer/innen eines Projekts oder einer Maßnahme kann für die Ergebnisse wichtig sein. Hier können z. B. folgende Fragen gestellt werden:

- Fühltest du dich ernst genommen und respektiert?
() nein () ja
- Wurdest du ausreichend unterstützt?
() nein () ja

In einem qualitativen Interview können Sie die Fragen so formulieren:

- Was hat dir im Erstgespräch am besten gefallen?
- Was hättest du dir anders gewünscht?
- Hatte die Trainerin/der Trainer einen guten Draht zu euch?

Abschließend möchten wir Sie noch darauf hinweisen, dass die hier angeführten Fragen nur Beispiele sind, die für die Selbstevaluation Ihres Projekts möglicherweise nicht in dieser Form in Frage kommen. Wir hoffen jedoch, dass sie Ihnen als Anregung dienen werden. Sollten Sie Schwierigkeiten haben, Fragen für Ihre Selbstevaluation zu entwickeln, können Sie sich gern von uns beraten lassen.

Weiterführende Literatur

Jugendgewalt

Baier, Dirk/Pfeiffer, Christian (2011): Jugendliche als Opfer und Täter von Gewalt in Berlin. In: Landeskommission Berlin gegen Gewalt (Hg.): Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 45: Jugendliche als Täter und Opfer von Gewalt in Berlin. Berlin, S. 5 – 217.

Es werden die Ergebnisse einer Befragung an Berliner Schulen zum Thema Jugenddelinquenz vorgestellt.

Bannenber, Britta/Jehle, Jörg-Martin (Hg.) (2011): Gewaltdelinquenz, lange Freiheitsentziehung, Delinquenzverläufe. Mönchengladbach.

Dieser Sammelband betrachtet das Thema Gewalt aus ganz unterschiedlichen Perspektiven. Dabei werden sowohl Ursachen von Gewalt als auch Präventionsmöglichkeiten thematisiert.

Boers, Klaus/Reinecke, Jost (Hg.) (2007): Delinquenz im Jugendalter. Erkenntnisse einer Münsteraner Längsschnittstudie. Münster/New York/München/Berlin.

In diesem Buch werden Ergebnisse einer Schülerbefragung vorgestellt. Dabei werden unterschiedliche Delinquenz beeinflussende Faktoren ausführlich analysiert.

Walter, Michael/Neubacher, Frank (2011): Jugendkriminalität. Eine systematische Darstellung. Stuttgart/München/Hannover/Berlin/Weimar/Dresden.

Das Lehrbuch befasst sich mit Entstehungsbedingungen von Jugendkriminalität und somit natürlich auch von Gewalt. Es werden Erscheinungsformen von Jugendkriminalität sowie kriminologische Erklärungsansätze vorgestellt.

Evaluation und Selbstevaluation

Giel, Susanne (2013): Theoriebasierte Evaluation. Konzepte und methodische Umsetzungen. Münster/New York/München/Berlin.

Dieses Buch eignet sich für diejenigen, die sich mit dem theoretischen und konzeptionellen Hintergrund der (Selbst-)Evaluation auseinandersetzen möchten. Es werden unterschiedliche Konzepte diskutiert, wobei der Anwendungsbezug nicht aus dem Blick gerät.

König, Joachim (2000): Einführung in die Selbstevaluation. Ein Leitfaden zur Bewertung der Praxis Sozialer Arbeit. Freiburg im Breisgau.

Das Buch erklärt Schritt für Schritt die Umsetzung einer Selbstevaluation.

Kuckartz, Udo/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus (2008): Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2. aktualisierte Aufl. Wiesbaden.

Am Beispiel eines Projekts wird Schritt für Schritt erläutert, wie bei einer qualitativen Evaluation vorzugehen ist.

Merchel, Joachim (2013): Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim/Basel.

Zwar ist das Hauptthema des Buchs das Qualitätsmanagement. Gleichwohl wird Selbstevaluation als Teil desselben in einer anwenderfreundlichen Form thematisiert.

Schröder, Ute B./Streblov, Claudia (Hg.) (2007): Evaluation konkret. Fremd- und Selbstevaluationsansätze anhand von Beispielen aus Jugendarbeit und Schule. Opladen/Farmington Hills.

Es werden methodisch unterschiedliche Präventionsansätze vorgestellt und die (Selbst-)Evaluation zweier Projekte dokumentiert.

Methoden

Quantitative Verfahren:

Kirchhoff, Sabine/Kuhnt, Sonja/Lipp, Peter/Schlawin, Siegfried (2003): Der Fragebogen. Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. Opladen.

Anhand eines Beispiels wird die Entwicklung, Umsetzung und Auswertung einer Befragung mittels Fragebogen dargestellt. Es werden praktische Umsetzungshinweise gegeben und Stolpersteine aufgezeigt.

Qualitative Verfahren:

Flick, Uwe (2006): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek b. Hamburg.

Das Buch gibt einen Überblick über verschiedene qualitative Methoden. Ab S. 168ff. werden die Planung und das Vorgehen bei einem Gruppeninterview beschrieben.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel.

Hier handelt es sich um ein umfangreiches Lehrbuch, welches unterschiedliche Formen der qualitativen Datenerhebung und -auswertung beschreibt.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim.

Das Buch erläutert unterschiedliche qualitative Erhebungs- sowie Auswertungsverfahren. Dabei werden unterschiedliche Formen des Einzelinterviews ebenso berücksichtigt wie eine Erhebung in Form eines Gruppeninterviews.

Dokumenten- und Aktenanalyse:

Früh, Werner (2007): Inhaltsanalyse. Konstanz.

Wer über die in der vorliegenden Handreichung geschilderte Form der Dokumenten- bzw. Aktenanalyse hinausgehende Analysen plant, kann sich in diesem Buch Anregungen holen.

Nützliche Links

www.degeval.de/nc/home/

Auf der Internetseite der DeGEval Gesellschaft für Evaluation e.V. finden sich Standards für eine gute Evaluation sowie Hinweise für deren Anwendung in der Selbstevaluation.

www.eval-wiki.org/glossar/Kategorie:A_bis_Z

Diese von Univation getragene Internetseite bietet ein umfassendes Glossar mit Begriffen, die im Kontext von Evaluationen verwendet werden.

www.selbstevaluation.de

Selbstevaluation.de ist ein Kooperationsprojekt von socialnet und Univation. Hier finden sich Hinweise sowie Literatur zur Selbstevaluation.

www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/

Bundesdatenschutzgesetz. Auf dieser Internetseite des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz können auch andere Gesetzestexte eingesehen werden. Mit der Suchfunktion lassen sich selbst ohne genaue Kenntnisse die richtigen Regelwerke finden.

www.praeventionstag.de

Die Internetseite des Deutschen Präventionstags bietet durch die Dokumentation einer Vielzahl von Vorträgen einen guten Zugang zum Themenfeld Gewaltprävention.

www.berlin-gegen-gewalt.de

Der Internetauftritt der Landeskommision Berlin gegen Gewalt informiert über die Präventionspraxis im Land Berlin. Im Bereich Publikationen stehen die Veröffentlichungen des Berliner Forums Gewaltprävention zum Download zur Verfügung.

www.jugendgewaltpraevention.de

Hier präsentiert die Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention die Ergebnisse ihrer Arbeit, wie aktuelle Befunde des Monitorings und der Evaluationen.

Fragebogen

Liebe Projektumsetzende,

Wir hoffen, dass Sie in dieser Handreichung nützliche Hinweise für die Umsetzung Ihrer Selbstevaluation gefunden haben.

Zum Abschluss möchten wir Sie noch um Ihre Unterstützung bitten:

Um Empfehlungen für eine gute Präventionsarbeit geben zu können, ist ein genaues Wissen über die Bedingungen und Erfordernisse der Projektumsetzung unabdingbar. Dafür möchten wir Ihre Erfahrungen nutzen.

Auf der nächsten Seite finden Sie einen kurzen Fragebogen. Wir bitten Sie, diesen auszufüllen und uns per E-Mail, Post oder Fax zuzusenden. Alternativ kann der Fragebogen online auf unserer Homepage ausgefüllt werden.

jugendgewaltpraevention.de/sites/default/files/selbstevaluation_fragebogen_se.pdf

- Der Fragebogen wird anonym behandelt, d. h. wir erfassen weder Ihren Namen noch den Namen Ihres Projekts. Gleichwohl finden Sie eine Spalte für den Namen des Projekts: Sie entscheiden selbst, ob Sie uns diesen mitteilen wollen. Wenn Sie sich dafür entscheiden, würden wir uns ggf. für weitere Fragen mit Ihnen in Verbindung setzen.
- Die Daten bleiben bei uns, d. h. weder Ihre Fördergeber noch unser Auftraggeber erhalten die Fragebögen. Lediglich die anonymisierten Ergebnisse der Auswertung werden Interessierten zur Verfügung gestellt.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Ihre Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention

Senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an die

Arbeitsstelle Jugendgewaltprävention
Camino gGmbH
Boppstraße 7
10967 Berlin

Fax (030) 610 73 72 - 29

E-Mail selbstevaluation@jugendgewaltpraevention.de

Bitte machen Sie zunächst einige Angaben zu Ihrem Projekt:

1. Wo setzen Sie Ihr Projekt um?

Berlin in einem Ort außerhalb von Berlin in mehreren Orten bundesweit

2. Wie wird Ihr Projekt gefördert?

temporäre Finanzierung: seit _____ bis _____
 Regelfinanzierung

3. Auch wenn es auf Grund von Überschneidungen manchmal schwierig ist, ein Projekt einem konkreten Bereich zuzuordnen – zu welchem Arbeitsbereich gehört Ihr Projekt?

Kinder- und Jugendhilfe
 Hilfe zur Erziehung (HZE)
 Jugendsozialarbeit
 Schulsozialarbeit
 Jugendgerichtshilfe
 Andere, und zwar: _____

Polizei
 Jugendstrafvollzug
 Sport
 Schule
 Stadt- und Quartiersentwicklung
 Integration/Migration
 Andere, und zwar: _____

4. Ihr Projekt arbeitet überwiegend:

primärpräventiv sekundärpräventiv intervenierend (tertiäre Prävention)

sozialraum-bezogen stadtweit

5. Welche Angebote macht Ihr Projekt überwiegend? (Mehrfachnennungen möglich)

- Einzelarbeit
- Gruppenarbeit
- Offenes Angebot
- Streetwork
- Konfliktvermittlung
- Beratung für Kinder und Jugendliche
- Beratung/Schulung für Eltern
- Veranstaltung
- Schulung/Workshop für Praktiker
- Schulung/Workshop für Kinder und Jugendliche
- Kampagne
- Andere, und zwar: _____

Als Nächstes möchten wir wissen, welche Ziele Ihr Projekt verfolgt und ob es gelingt, diese zu erreichen.

6. Geben Sie die drei wichtigsten Ziele Ihres Projekts an und bestimmen Sie die jeweilige Zielerreichung:

| Ziele | Zielerreichung | Vollständig erreicht | Überwiegend erreicht | Zum Teil erreicht | Kaum erreicht |
|--|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Veränderungen auf Akteursebene | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Wissen/Handlungskompetenz | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Einstellung | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Verhalten | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Veränderung des familiären Zusammenlebens | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Erhöhung der Erziehungskompetenz | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Veränderungen auf Ebene des (direkten) sozialen Umfelds von Kindern und Jugendlichen (z. B. Schule) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Veränderungen auf Ebene des (weiteren) Umfelds von Kindern und Jugendlichen (z. B. Nachbarschaft) | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Qualifizierung von Fachkräften und/oder ehrenamtlich tätigen Personen | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Sensibilisierung der Öffentlichkeit | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Andere, und zwar: _____ | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Besondere Stärken des Projekts sind:

Um die Ziele (noch) besser zu erreichen, wäre es wichtig:

Auch wir bemühen uns, unsere Arbeit ständig zu verbessern. Deshalb noch zwei Fragen zu dieser Handreichung.

Diese Handreichung war für die Umsetzung unserer Selbstevaluation:

() sehr hilfreich () hilfreich () ein wenig hilfreich () überhaupt nicht hilfreich

Zu folgenden Themen hätten wir uns genauere Ausführungen gewünscht:

Entscheiden Sie bitte selbst, ob Sie uns Ihre Kontaktdaten nennen möchten:

Projektname: _____

Ansprechpartner/in: _____

E-Mail-Adresse: _____

Anschrift: _____

Veröffentlichungen der Landeskommision Berlin gegen Gewalt

Broschüren

| |
|---|
| Gewalt hat keinen Wert. Du schon. – Stationen des Wertedialogs von Innensenator Henkel, 2014 Auch als Download verfügbar unter: www.berlin.de/lb/lkbgg/publikationen/weitere-publikationen/artikel.31242.php |
| Adressen gegen Gewalt, 2014 Als Download verfügbar unter: www.berlin.de/lb/lkbgg/ |
| Sexuelle Gewalt – Wo stehen wir heute? Ein Überblick über die Zugänge zu Vergewaltigung und sexueller Gewalt in Großbritannien, Prof. Liz Kelly, 2008 |
| Gewalt der Sprache – Sprache der Gewalt, Prof. Dr. Sybille Krämer, 2005 |

Hefte aus der Reihe Berliner Forum Gewaltprävention (BFG)

Als Download unter: <http://www.berlin.de/lb/lkbgg/publikationen/berliner-forum-gewaltpraevention/>

| |
|--|
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 50, 2013 Das Rechtskundepaket - Rechtskunde-Projektwochen an Berliner Schulen Dokumentation eines Präventions- und Bildungsprojekts |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 49, 2013 Dokumentation des Berlin-Brandenburger „Fachtages gegen Rechtsextremismus/Kommunale Netzwerke, Beratung, Bildung und Aufklärung“ am 12. Juni 2013 in der Staatskanzlei Potsdam |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 48, 2013 Dokumentation des 12. Berliner Präventionstages vom 16. Oktober 2012 „Schöne neue Welt – total vernetzt! Fluch oder Segen?“ |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 47, 2012 Die Praxis von Vorurteils- und Gewaltprävention in zwei Berliner Quartieren - Forschungsbericht der Arbeitsstelle Jugendgewalt und Rechtsextremismus am Zentrum für Antisemitismusforschung |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 46, 2012 Dokumentation des 11. Berliner Präventionstages vom 03.11.2011 „Brücken bauen – Respekt fördern – Vielfalt gestalten“ |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 45, 2011 Jugendliche als Täter und Opfer von Gewalt in Berlin |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 44, 2011 „Intensivtäter“ in Berlin Teil III Haftverläufe und Ausblicke auf die Legalbewährung junger Mehrfachtäter |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 43, 2010 Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung von Modellprojekten der Landeskommision Berlin gegen Gewalt zur Steigerung der Erziehungskompetenz von Eltern mit Migrationshintergrund und zur Steigerung der Konfliktlösungskompetenz von männlichen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 42, 2010 Analyse der Gewalt am 1. Mai 2009 in Berlin |

| |
|---|
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 41, 2010 Dokumentation des 10. Berliner Präventionstages am 10.11.2009 Evaluation und Qualitätsentwicklung in der Gewalt- und Kriminalitätsprävention |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 40, 2010 Schnittstellenanalyse zum Themenkomplex Sexuelle Gewalt |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 39, 2009 Was tun gegen rechte Gewalt? Forschungsbericht der Arbeitsstelle Jugendgewalt und Rechtsextremismus am Zentrum für Antisemitismusforschung, September 2009 |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 38, 2009 Dokumentation der Veranstaltung „Jugendgewalt: Was leisten Trainings, Kurse und Seminare“ am 7.10.2008 |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 37, 2009 Plakatwettbewerb der Landeskommision Berlin gegen Gewalt für ein respektvolles Miteinander gegen Rechtsextremismus „Vielfalt entdecken. Neugier empfinden. Zusammenhalt stärken. Mach mit!“ |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 36, 2009 Dokumentation des 9. Berliner Präventionstages am 14.10.2008 Kinder- und Jugenddelinquenz |
| Berliner Forum Gewaltprävention Nr. 35, 2008 Dokumentation des 8. Berliner Präventionstages am 31.10.2007 Schwerpunkte: In Würde aufwachsen (Prof. Dr. Klaus Hurrelmann), Stärkung von Erziehungskompetenzen, Frühe Hilfen, Zusammenarbeit von Eltern und Schule, Erziehungspartnerschaften, Koordinierter Kinderschutz |

Alle Veröffentlichungen können bestellt werden bei der

Landeskommision Berlin gegen Gewalt
Klosterstr. 47
10179 Berlin

Telefon (030) 90223 2913
Fax (030) 90223 2921

E-Mail berlin-gegen-gewalt@seninnsport.berlin.de

