

DIE EVALUATIONSGRUPPE

Interne Evaluation ist Gemeinschaftssache. Je mehr Perspektiven und Expertisen mit in den Evaluationsprozess einfließen, desto besser. Dennoch sind nicht in jeder Schule die Voraussetzungen für eine große Evaluationsgruppe gegeben, teilweise ist nur eine Person für den ganzen Prozess zuständig. In diesem Teil finden Sie deshalb Hinweise, wie sie das Beste aus den an Ihrer Schule vorhandenen Ressourcen für das Evaluationsvorhaben herausholen sowie eine einfache Möglichkeit, die Gruppenkonstellation schnell zu analysieren.

Schlüsselpersonen & ihre Funktion



(erweiterte) Schulleitung
Entscheidungen & Veränderungen



FEQ-Beauftragte
Evaluations-Know-How



Personen mit Fachkompetenz
Fachlicher Input

Inkl. IKO &
Diversitäts-
beauftragte*r



Betroffene Personengruppen
Praxiswissen

Weitere Personen & ihre Funktion

**Personen mit
Evaluationskenntnissen**
Evaluationskompetenz

**Kritische & begeisterte
Kolleg*innen**
Konstruktive Impulse
& Akzeptanz

**Externe
Berater*innen**
Blick von Außen &
spezifische Expertise



DIE EVALUATIONSGRUPPE - TIPPS

Gruppengröße

- Empfohlene **Größe**: mind. 2 und max. 8 Personen
- Je größer der **Stellenwert** des Evaluationsgegenstands für die Schulentwicklung und je mehr **Personengruppen** vom Evaluationsgegenstand **betroffen** sind, desto größer sollte die Evaluationsgruppe sein.

Verantwortung

- Klären Sie vorab die **Verantwortlichkeiten**, ggf. mit einem Projektauftrag.
- Trennen Sie zwischen Verantwortung für den **Evaluationsprozess** und Verantwortung für **daraus resultierende Entscheidungen und Veränderungen**.

Rollen

- **Reflektieren Sie Ihre Rollen** in der Evaluationsgruppe, ggf. gemeinsam mit den anderen, um Rollenüberschneidungen und -konflikte sowie ein Ungleichgewicht bei der Zusammensetzung der Gruppe frühzeitig zu erkennen:
 - *Sind Sie direkt vom Evaluationsgegenstand betroffen?*
 - *Waren oder sind Sie an der Entwicklung des Evaluationsgegenstands beteiligt?*
 - *Welche Bedeutung hat der Evaluationsgegenstand für die Beteiligten?*
Wie wichtig ist Ihnen der Evaluationsgegenstand?
 - *Haben Sie eine klare Haltung (für oder gegen) den Evaluationsgegenstand?*
 - *Wie viel Einfluss haben Sie auf den Evaluationsgegenstand?*
 - *Wie viel Entscheidungsmacht haben Sie in Bezug auf den Evaluationsgegenstand?*

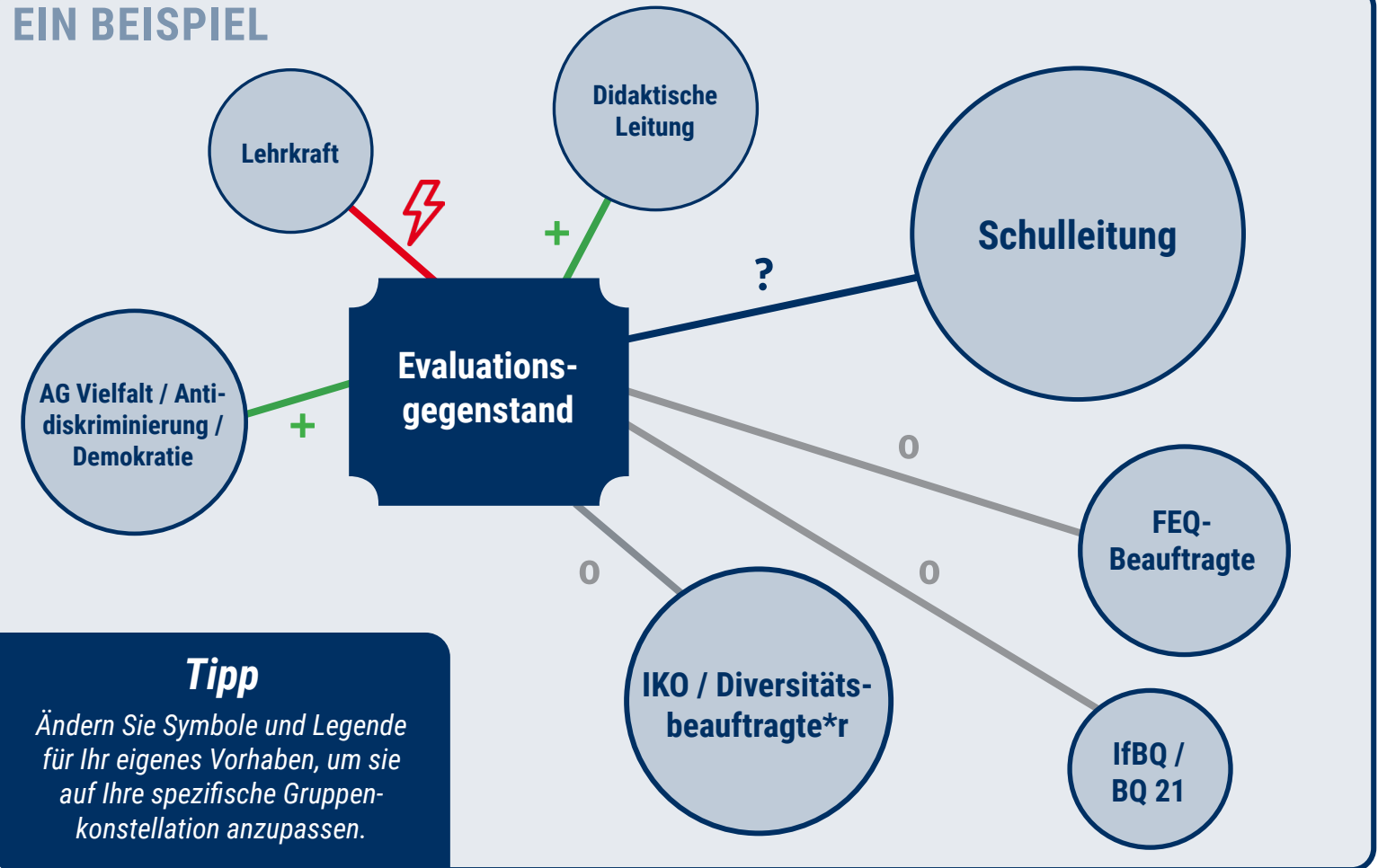
Tipp

Nutzen Sie eine vorhandene AG zum Evaluationsgegenstand oder die Steuergruppe als Evaluationsgruppe. Binden Sie Personen nur punktuell mit ein statt sie zum festen Teil der Gruppe zu machen, falls Sie wenig Ressourcen zur Verfügung haben.

Anleitung

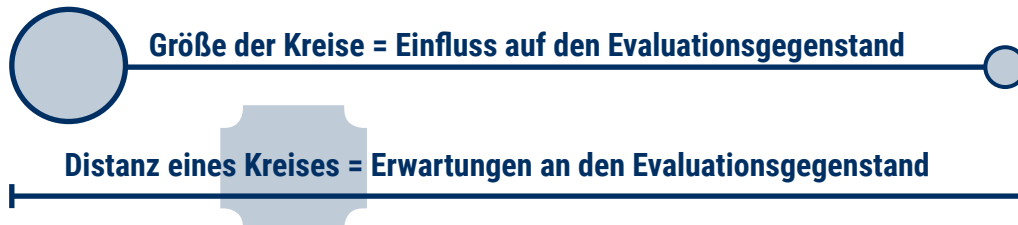
- Ziel ist es, die **Interessen- und Einflussbeziehungen** rund um den Evaluationsgegenstand **darzustellen**.
- Auf diese Weise können Sie **Erwartungen, Chancen und Risiken** des Evaluationsvorhabens identifizieren und Hinweise finden, wo Informationsbedarf besteht. Auch die **Reflexion der eigenen Rolle** innerhalb der Evaluationsgruppe kann so angestoßen werden.
- **Vorgehen:** Platzieren Sie alle Akteur*innen der Evaluationsgruppe als Kreise um den Evaluationsgegenstand und visualisieren Sie die Beziehungen mit den Symbolen **+ 0 ? ⚡**.

EIN BEISPIEL



Tipp

Ändern Sie Symbole und Legende für Ihr eigenes Vorhaben, um sie auf Ihre spezifische Gruppenkonstellation anzupassen.



- +** = Wohlwollen/Unterstützung für den Evaluationsgegenstand
- 0** = Neutrale Beziehung zum Gegenstand
- ⚡** = Belastete Beziehung ggü. dem Gegenstand
- ?** = Unklare oder unbekannte Beziehung ggü. dem Gegenstand

Beteiligtenanalyse

Ziel: Analyse der Interessen und/oder Beziehungen von Personen, Gruppen oder Organisationen, die Einfluss auf einen ausgewählten Arbeitskontext beziehungsweise das Projekt haben.

Methode/Vorgehen:

1. **Thema klären:** In den Mittelpunkt wird ein Symbol für die Person, Abteilung, Organisation oder das Projekt gelegt, zu der/dem das Interessen-, Einfluss- und/oder Beziehungsumfeld geklärt werden soll.
2. **Identifizierung der Stakeholder:** Auf runden Kärtchen unterschiedlicher Größe werden die verschiedenen Stakeholder (Verbündete, Betroffene, Beteiligte, relevante Interessengruppen) vermerkt. Je wichtiger der Stakeholder, je größer der Kreis. Wie Wichtigkeit definiert werden soll, muss im jeweiligen Kontext geklärt werden (z. B. Bedeutung des Stakeholders als Nutznießer*innen/Adressat*innen der Projektmaßnahmen). Gegebenenfalls kann der Übersichtlichkeit halber die Zahl der Stakeholder auf die zehn wichtigsten beschränkt werden.
3. **Bewertung der Einfluss- bzw. Beziehungsintensität:** Alle Kärtchen werden nun so um den Mittelpunkt angeordnet, dass ihr Einfluss auf den jeweiligen Arbeitskontext/das jeweilige Arbeitsfeld beziehungsweise Projekt sichtbar wird. Je näher sie am Mittelpunkt liegen, desto größer ist ihr Einfluss. Die Art des Einflusses lässt sich durch beschriftete Pfeile darstellen. Ebenso können Beziehungen zwischen bestimmten Stakeholdern mit Pfeilen charakterisiert werden.
4. **Auswertung und Maßnahmenplanung:** Auf Grundlage der Visualisierung können nun Fragen von Macht und Abhängigkeit sowie Konflikt und Kooperation thematisiert werden. Als Ergebnis der Analyse können beispielsweise Maßnahmen diskutiert werden, um die strategischen Handlungsspielräume des Projektes oder der Zielgruppen zu erweitern, abzusichern oder um Kooperationsbeziehungen zu stärken.

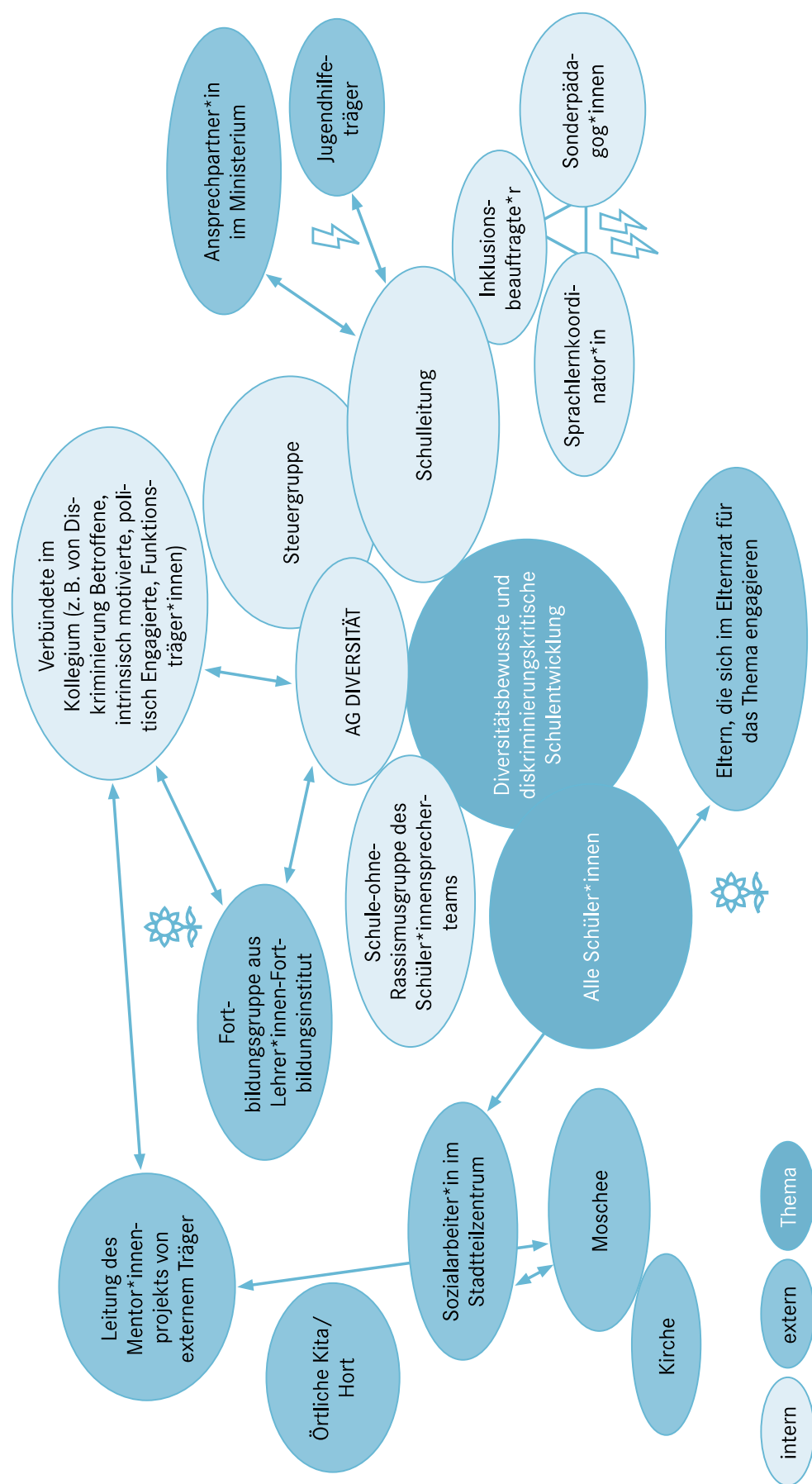


Abb. 8: Beispiel einer »Beteiligtenanalyse« für die diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Entwicklung einer Schule