

Ein KICK für die Wiesel

Zukunft gestalten durch wertschätzende Selbstevaluation

Florian M. Wenzel

erscheint in:

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.): *Verschiedene Evaluationsansätze im Kontext von Praxiserfahrungen (Arbeitstitel)*. Opladen 2005

Einleitung

Zwischen März und Dezember 2004 wurde die Zusammenarbeit zwischen der KICK-Task-Force Berlin und dem Basketballverein Weddinger Wiesel mithilfe einer partizipativen und wertschätzenden Selbstevaluation untersucht.

Die KICK-Task-Force ist ein mobiles Beratungsteam der Sportjugend Berlin und des Vereins für Sport und Jugendsozialarbeit (VSJ) Berlin, das im Rahmen der XENOS-Förderung Mitarbeitern und Jugendlichen von Sportvereinen, Jugendeinrichtungen, und Schulen schnelle Hilfe bei Konfliktsituationen im Bereich von Gewalt und fremdenfeindlichen Auseinandersetzungen anbietet. Die Mitarbeiter der Task-Force – ein Sozialpädagoge und ein Verhaltenstrainer der Polizei – stehen einerseits vor Ort zur Verfügung und bieten andererseits zu Themen im Bereich Kommunikation in Konflikten, Gewalt, Vorurteile und Diskriminierung Seminare für Jugendliche und Fortbildungen für Multiplikatoren an. Zentral sind den Maßnahmen Praxis- und Handlungsorientierung sowie besonders die Schaffung von Verbindungen zwischen Verhalten im sportlichen Bereich und pädagogischer Sensibilisierung.

Eine enge Zusammenarbeit der Task-Force besteht seit 2002 mit dem Basketballverein Weddinger Wiesel. Der Verein ist der einzige Basketballverein in Wedding und umfasst breitensportliche Angebote sowie die Förderung überdurchschnittlich talentierter Jugendlicher. Seit der Gründung 1998 ist die Zahl der Mitglieder auf 250 gestiegen. Aufgrund der Sozialstruktur des Bezirks werden neben sportlichen auch integrative und gewaltpräventive Maßnahmen wahrgenommen. Insbesondere die Übernahme von Verantwortung durch ehrenamtliche Leitungsaufgaben wird gefördert.

Auf Initiative der Task-Force wurde diese Zusammenarbeit evaluiert. Es wurde Wert darauf gelegt, die Evaluation analog dem Selbstverständnis und den Angeboten beider Partner praxis- und handlungsorientiert anzulegen und vor allem verwertbare Aussagen zu generieren, die eine optimierte Aktionsplanung für die Zukunft ermöglichen. Die AKADEMIE FÜHRUNG & KOMPETENZ¹ am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) der Universität München begleitete den Evaluationsprozess mit einem Ansatz, der die Beteiligten und Betroffenen maximal mit einbezieht und durch ein wertschätzendes Vorgehen Motivation für die Umsetzung der Erkenntnisse schafft. Es wurde darauf geachtet, Begrifflichkeiten und Prozessabschnitte immer wieder der Alltagsrelevanz der beteiligten Zielgruppen anzupassen. Mit einer partizipativen wertschätzenden Selbstevaluation wurde der methodische und prozessuale Rahmen gesetzt, in dem die Task-Force und die Weddinger Wiesel ihre Zusammenarbeit in verschiedenen Aspekten selbst thematisierten und daraus konkrete Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die Zukunft ableiteten. In diesem Artikel werden Ansatz, Methodik, Vorgehen und Ergebnisse des Evaluationsprozesses in Auszügen dargestellt.

Ansatz

Vorbehalte gegenüber Evaluation

Evaluation schafft Transparenz und erhöht die Reflexionsleistung von Projekten und Programmen außerschulischer politischer Bildung, wenn sie von Anfang an mit einbezogen ist. Nach wie vor existieren umfassend Ängste und Vorbehalte gegenüber Evaluation im Bildungsbereich – der drohende Verlust des Arbeitsplatzes auf Projektstellen erzeugt Ängste sowie die vermeintliche Unmöglichkeit des Wirkungsnachweises prozessorientierter Bildung Vorbehalte. Auch gegenwärtige Bundesprogramme wie XENOS sehen sich mit der Tatsache konfrontiert, dass viele laufende Projekte bisher kaum oder unsystematisch evaluiert wurden. Andererseits wurden die Erfahrungen von Vorgängerprogrammen hinsichtlich der Schwierigkeit wissenschaftlicher Begleitung nicht ernst genommen, da antragstellende Projekte noch immer keinen bestimmten prozentualen Anteil ihrer Antragssumme für wissenschaftliche Begleitung und Evaluation ausweisen müssen.² Noch

¹ www.cap-akademie.de

² Möller 2002 bezeichnet in diesem Bereich „die Situation von Evaluationsforschung geradezu desaströs“ (S. 185)

immer wird Evaluation im Bildungsbereich *ex post* als Legitimationsinstrument und als zu vermeidende Pflichtleistung betrieben.

Nur fundierte, solide finanzierte und vor allem beteiligungsorientierte Evaluationen werden auf Dauer den Vorwurf gegenüber Bildungsprogrammen beseitigen, purer Aktionismus zu sein, der der Selbsterhaltung von Projekten und Einrichtungen sowie der Legitimation „guter Politik“ diene: „Und auch für die Praxis ist es wenig befriedigend, Jahr für Jahr entweder mehr oder minder 'more of the same' zu produzieren oder innovative Wege zu gehen, die vielleicht MitarbeiterInnen oder AdressatInnen unspezifischen „Spaß“ machen, aber nicht bzw. kaum zu erkennen geben, wohin sie tatsächlich führen“ (Möller 2002, S. 185).

Chancen einer begleiteten Selbstevaluation

Zunehmend wird klarer, dass Beteiligte und Betroffene von Evaluationen mit in die Planung und Durchführung von Evaluationsvorhaben einbezogen werden sollen. Vor allem zur Erhöhung des praktischen Nutzens und der Umsetzung der Ergebnisse von Evaluationen bietet sich an, deshalb auf *Selbstevaluation* zu setzen und damit die Gestaltung und Verantwortung für die Erhebung und Durchführung des Prozesses umfassend bei den Beteiligten und Betroffenen zu belassen. In diesem Verfahren untersuchen Projektverantwortliche ihr eigenes professionelles Handeln innerhalb der eigenen Organisation selbst. Sie geben Rechenschaft über ihr eigenes Tun und dokumentieren Potenziale der Optimierung. Selbstevaluation wird aber nicht nur aus eigener Initiative ergriffen, sondern inzwischen systematisch für die Durchführung besonders von Modellprojekten gefordert. Sie bietet sich auch und gerade immer dann an, wenn eine starke Abwehr gegenüber Evaluation von aussen vorherrscht.

Selbstevaluation nimmt die Strukturen ernst, innerhalb derer sie arbeitet und organisiert einen gleichberechtigten Prozess, an dem alle relevanten Personen beteiligt sind. Gleichzeitig werden quasi "en passant" Daten erhoben, die es ermöglichen, auch nach außen darzustellen, was innerhalb eines Bildungsprojektes geleistet wird. Selbstevaluation ist also im besten Falle eine bewusste systemische Intervention, die sich sinnvoll in einen Bildungskontext einfügt und diesen weiterträgt. So ist Selbstevaluation immer eine "formative Evaluation", die nicht wie eine "summative (bilanzierende) Evaluation" einen vergleichenden Schlussstrich zieht, sondern auf fortlaufende Optimierung ausgerichtet ist

und selber zum Motor eines Bildungsprojektes werden kann. Selbstevaluation hat damit einen doppelten Auftrag:

- Praxisveränderung – die eigene Praxis soll zielgerichtet verändert oder stabilisiert werden, um besser fachlich handeln zu können
- Erkenntnisgewinn – über die eigene Praxis sollen durch eine methodische Untersuchung Erkenntnisse gewonnen oder abgesichert werden

Evaluation bietet damit die Möglichkeit, „andere Perspektiven zu Worte kommen zu lassen, Urteile von anderen zu integrieren und Bewertungsmonopole zu öffnen. Evaluation ist kein Instrument zur technischen Überprüfung und Kontrolle (zumindest nicht ausschließlich) klar definierter Zielvorgaben am Ende einer Entwicklung (...) Evaluation ist ein sozialer, kein messtechnischer Prozess“³. So verstanden hat Evaluation selber Bildungswirkung, sie lässt sich nicht unabhängig von politischer Bildung denken. Genauso wie politische Bildung das Ursache – Wirkung – Verhältnis von Lernen problematisiert und in reflexive Zirkel überführt, so wird Evaluation auch zur Ursache von neuen Lernerfahrungen und hat eine zusätzliche Wirkung auf die erforschten Lernprojekte.

Wertschätzung und Zukunftsorientierung

Entscheidend ist, dass Evaluation in einem Kontext der Achtung und Wertschätzung geschieht. Diese Forderung spiegelt sich in den jüngsten Vorschlägen der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) wider: „(F3) Wertschätzend gestaltete Interaktion. Die Zusammenarbeit in der Evaluation soll so angelegt werden, dass die Kontakte zwischen den Beteiligten von gegenseitiger Achtung und Wertschätzung geprägt sind“⁴. Festgehalten werden kann also: Evaluation sollte pragmatisch mit Selbstevaluation beginnen, um die enormen Abwehrmechanismus der Praxis zu überwinden und kann von dort aus weiter verzweigt werden, indem bspw. für bestimmte Evaluationsschritte externe Evaluatoren herangezogen werden. Diese sollten mit einer Grundhaltung der Wertschätzung auftreten, die nicht Kritik und Defizite verdeckt, sondern auf einer gemeinsamen kommunikativen Basis diese leichter gemeinsam thematisieren lässt.

³ Herrmann / Höfer (1999), S. 102

⁴ Beywl / Müller-Kohlenberg 2004, S. 74

Vier Thesen zur wertschätzenden und partizipativen Evaluation politischer Bildung

Aus der Diskussion lassen sich vier Thesen für eine „gute“ Evaluation im Rahmen außerschulischer politischer Bildung ableiten, die nachfolgend vorgestellt werden:

1. Reflexion der Werte und Ziele dessen, was evaluiert wird

Evaluation muss zu außerschulischer politischer Bildung „passen“⁵. Dies ist nicht im Sinne eines Erfüllungsgehilfen zu verstehen, sondern in der Konsistenz der Werte und Ziele. Evaluation scheitert bisher häufig, weil sie in Vorgehen und Erhebung als „intolerant“ erlebt wird, und Werte wie Transparenz und Offenheit vermissen lässt, die für politische Bildung selbst wichtige Grundwerte darstellen. Evaluation sollte im besten Falle partizipativ vorgehen, und schon in der Erarbeitung einer Evaluationsfrage alle Beteiligten und Betroffenen (stakeholder) mit einbeziehen und sie ermächtigen, den Evaluationsprozess weitgehend selbst in die Hand zu nehmen. Damit wird sie dem Prozess- und Projektcharakter gerade außerschulischer politischer Bildung gerecht, die häufig jenseits nachhaltiger institutioneller Strukturen statt findet und ihren eigenen systemischen Kontext sehr bewusst selbst organisiert.

2. Wertschätzende Perspektive

Politische Bildung fokussiert häufig auf gesellschaftliche Probleme und Kontexte, die als defizitär erlebt werden. Diese Defizitorientierung versperrt häufig den Blick für kreatives Innovationspotential. Evaluation verstärkt diese Abwärtsspirale, indem sie nur nach dem fragt, was nicht funktioniert. Wertschätzende Evaluation dagegen setzt an dem Potential an, das bereits sichtbar ist, nutzt es und bestärkt es, um in der Konsequenz zu Handlungen und Aktionen zu motivieren, die sich in positiven Erfahrungen gründen. Evaluation außerschulischer Bildung sollte sich weniger an einer vermeintlich neutralen „Wahrheit“ über Wirkungen orientieren, sondern aus möglichst vielen Perspektiven das fördern, was als hilfreich und nutzbringend für die Zukunft der Gesellschaft gesehen wird.

⁵ Zum Verhältnis politischer Bildung und Evaluation siehe ausführlich Wenzel / Ulrich 2003

3. Verortung in Klärung, Reflexion, Dokumentation von Innovation und der Förderung von Potential

Evaluationen werden häufig in Auftrag gegeben, um Wirkungen und gesellschaftliche Veränderungen wissenschaftlich darzulegen. Dieser Anspruch an Evaluation ist – vor allem bei gegebenen Ressourcen – kaum je einlösbar. Evaluation sollte sich an dem Nutzen für die Beteiligten und Betroffenen orientieren und deshalb eine klärende und dokumentierende Funktion einnehmen. Evaluation ist häufig die erste systematische Reflexionsmöglichkeit von Zielen, Konzepten und Erfolgskriterien für die eigene Arbeit. Dies kann motivieren, Kräfte in konkretere Richtungen zu bündeln. Zudem erfüllt sie damit die Funktion von Organisationsentwicklung, die zur strukturellen Qualitätssteigerung entsprechender Projekte beiträgt.

4. Integration Beteiligter und Betroffener in Evaluationsprojekte

Evaluation sollte ihrem Anspruch nach keine externe Bewertung sein, sondern von Beteiligten und Betroffenen selbst in die Hand genommen werden. Besonders Selbstevaluation eignet sich hierfür. Um dies zu ermöglichen, ist ein pragmatischer und handlungsorientierter Umgang mit Vorgehen und Erhebungsmethoden nötig. Ziel einer Evaluation politischer Bildung ist nicht eine quasi wissenschaftliche Darlegung von Messdaten, sondern die soziale Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven, die als hilfreich für die eigene Arbeit erlebt wird. Deshalb sollte das methodische Vorgehen möglichst nah an den pädagogischen Kompetenzen der Beteiligten und Betroffenen orientiert sein. Die Beteiligten und Betroffenen sollten nicht nur befragt werden, sie sollten vielmehr Träger und Akteure des gesamten Evaluationsprozesses sein.

Methodik

"Appreciative Inquiry" (Cooperrider / Whitney / Stavros 2003) ist ein methodischer Ansatz der Organisationsentwicklung aus den USA, der einer Grundhaltung der Wertschätzung gerecht wird und sich für Evaluation politischer Bildung fruchtbar machen lässt. Es wird mit den Ressourcen, Qualitäten und Motivationen, die in der Vergangenheit erfolgreich

waren, gearbeitet. Die Visionen und der Wille der einzelnen werden als Ausgangsbasis für eine Weiterentwicklung einer Gruppe, Organisation oder eines Projektes genommen. Der Fokus wird dabei nicht auf die Verdeutlichung der Diskrepanz zwischen *Soll* und *Ist* gelegt, vielmehr werden die Potentiale der Menschen und der Organisation freigelegt und gefördert. Statt Veränderung im Glauben an Fakten und Daten zu verorten, werden hier die „weichen“ Faktoren als entscheidend für Veränderung von Wirklichkeit angesehen.

Im Folgenden wird beschrieben, wie dieser Grundansatz für Evaluation methodisch umgesetzt werden kann. In Deutschland gibt es noch wenig konkrete Erfahrungen⁶, auch wenn Evaluationsvorhaben sich zunehmend der notwendigen Achtung und Wertschätzung gegenüber ihren Klienten bewusst sind. Wertschätzende Evaluation lässt sich in sechs praktische Teilschritte gliedern, die nachfolgend mit Leitfragen für die Praxis beschrieben werden.

Methodische Schritte wertschätzender partizipativer Evaluation und ihre Leitfragen

1. Einbeziehung der Beteiligten und Betroffenen und Definition des Evaluationsthemas

Wer soll den Prozess der Evaluation tragen und durchführen? Was soll konkret untersucht werden?

2. Erhebung vorhandener Stärken und Ressourcen

Was funktioniert bereits innerhalb unseres Projektes? Was motiviert unser professionelles Handeln? Welche Indikatoren und Erfolgsfaktoren haben wir für unsere Arbeit?

3. Entwerfen gemeinsamer Visionen

Wie können wir uns eine umfassende Verwirklichung von Erfolg in unserem Projekt vorstellen? Wie sieht die optimale Zukunft unserer professionellen Arbeit aus?

⁶ Eine erste ausführliche englische Publikation liegt mit der hundertsten Ausgabe der Zeitschrift „New directions in evaluation“ vor (Coghlan, Anne T. / Preskill, Hallie (Hrsg.))

4. Formulierung von Zielen und Indikatoren

Was wollen wir konkret als Nächstes erreichen? Welche Leit- und Teilziele haben wir, die fassbar und umsetzbar sind? Was zeigt uns den Erfolg hinsichtlich unserer Ziele an?

5. Planung, Durchführung und Bewertung von Interventionen

Mit welchen Mitteln erreichen wir unsere Ziele? Wie können wir deren Erreichung untersuchen?

6. Erstellung eines Evaluationsberichtes

Was haben wir aus dem Evaluationsprozess gelernt? Was ist der größte Nutzen der Untersuchung für unsere Zukunft? Wie können wir das für andere darstellen?

Umsetzung für KICK und Wiesel

Das methodische Vorgehen im konkreten Anwendungsfall wurde alltagsnah gestaltet und kam alltäglichen Arbeitsabläufen der pädagogischen Arbeit entgegen. Deshalb fand die Hauptarbeit der Selbstevaluation in vier Präsenzworkshops statt, deren grundsätzliches Vorgehen den didaktischen und inhaltlichen Ansprüchen moderner politischer Bildung gerecht wird. Somit war ein bewusster Umgang mit begrenzten Ressourcen der (meist ehrenamtlichen) Beteiligten und Betroffenen möglich und bietet eine eigene Lern- und Weiterbildungserfahrung.

Der gesamte Evaluationsprozess wurde im Sinne transparenter Aussendarstellung vom Evaluationsbegleiter in Methoden, Prozessen und Ergebnissen dokumentiert. Dem Selbstverständnis des Evaluationsansatzes gemäß wurden insbesondere am Anfang des Prozesses die Beteiligten und Betroffenen immer wieder mit dem Thema Evaluation, ihren Hoffnungen und Befürchtungen dazu konfrontiert und für den gewählten Ansatz sensibilisiert und motiviert.

Die Evaluation wurde gekennzeichnet durch eine stetig ausgeweitete Einbindung von Beteiligten und Betroffenen, die auf einen zentralen Evaluationsworkshop zielte, in dem

alle ihre Perspektiven vernetzten, Ressourcen darstellten und notwendige Handlungsempfehlungen für die Zukunft abgaben. Beteiligung war hier konkret spürbar und in der sozialen direkten Begegnung handlungsorientiert angelegt⁷.

Ablaufschritte des Evaluationsprozesses

Im Folgenden werden die einzelnen Schritte des Selbstevaluationsprozesses dargestellt, die methodisch durch die Evaluationsbegleiter moderiert wurden. Zentral für das Gelingen der Evaluation war die immer neue Sensibilisierung für Evaluation allgemein und die Einübung wie das erfahrbar machen des gewählten Ansatzes der Evaluation. Die Akzeptanz der Evaluation führte zur Motivation, Erkenntnisse auch in die Praxis umzusetzen.

a. Exploration: Kick-Off-Veranstaltung - 16. April 2004

- Annäherung an das Phänomen Evaluation und Vorstellung des Evaluationsansatzes für die Initiatoren und Schlüsselpersonen des Evaluationsprozesses
- Erhebung eigener Motivationen und Erfolgsfaktoren für die eigene und gemeinsame Arbeit (Einübung des Evaluationsansatzes).
- Erarbeitung möglicher Evaluationsthemen und einer damit verbundenen Evaluationsfrage
- Sondierung der Beteiligten und Betroffenen (stakeholder), die in den weiteren Evaluationsprozess eingebunden werden sollen.

Die erste Veranstaltung mit Initiatoren des Evaluationsprozesses diente der Vertrauensbildung und der Möglichkeit, eine eigene Positionierung und Rolle zu Evaluation zu finden. Das Evaluationsverständnis wurde erläutert (siehe Einleitung und Ansatz) und die von der Evaluation Betroffenen und Beteiligten ermittelt.

Zur Einstimmung notierten die Anwesenden Stichpunkte zu zwei Fragen, um die eigene Motivation für eine Selbstevaluation zu klären und einen wertschätzenden Akzent zu setzen.

⁷ zur Integration Beteiligter jenseits abstrakter Befragungen siehe Fänderl (Hsg.); Beteiligung übers Reden hinaus

„Mit welchen Gedanken / Gefühlen war ich unterwegs, als ich hierher kam?“

- Hoffentlich kommen alle. - Evaluation: muss das sein!?
- Welche Evaluationsfrage gibt es? „Nutzen“ für Trainer-Ebene muss bei jedem Workshop erlebbar sein
- Hoffentlich artet diese ganze Arbeit nicht völlig in SoziologInnen-Gerede aus... Ich wünsche mir als Ergebnis verwertbare und aussagekräftige Ergebnisse
- Spannung – wer will warum / warum nicht diese Selbstevaluation? - Schwanken zwischen Ideal von Selbstevaluation und dem Machbaren in der Wirklichkeit
- Hoffentlich haben die Beteiligten dieser Evaluation ähnlich viele und tolle AHA-Erlebnisse wie wir in unserem Evaluationsprozess

„Das kann ich besonders gut...“

- Jugendliche in den Seminarablauf integrieren (Motivation). Spiele erklären
- Koordinieren
- Logische Schlüsse ziehen. Leute zum Lachen bringen
- Über komplizierte Dinge alleine nachdenken. Ernst und Humor verbinden
- Ich kann gut organisieren, begeistern

Festlegung der Beteiligten und Betroffenen (stakeholder)

Es wurde überlegt, welche Gruppen von der Evaluation betroffen sind und wie viele jeweils zu dem zentralen Evaluationsworkshop anwesend sein sollten, um eine ausgewogene Mischung unterschiedlicher Sichtweisen zu erreichen und diese in Austausch bringen zu können.

<i>Gruppe</i>	<i>Gesamtanzahl</i>	<i>Anzahl, die anwesend sein sollte</i>
TrainerInnen	ca. 10	4
Co-TrainerInnen	6	2
Polizei	3	1-3
MU18 (Jugendliche)	12-15	7-8
WU20 (Jugendliche)	12-15	7-8
Task-Force	2	2
KICK	1	1
Sportjugendclub Wedding	3	1
ERGON	1	1
Eltern / Freunde	noch unklar	noch unklar

b. Differenzierung I: Vernetzung der Vertreter der stakeholder – 7. Juni 2004

- Einbindung und Motivation der Gruppen von Beteiligten und Betroffenen für den Evaluationsansatz und -prozess
- Erhebung zentraler Ressourcen und Visionen zur Themenkonkretisierung für den Evaluationsworkshop (Differenzierung II)
- Vorbereitung der Einladung zum zentralen Evaluationsworkshop (Differenzierung II)
- Planung eines Frageleitfadens für den Evaluationsworkshop (Differenzierung II)

Das zweiten Treffen diente der Vernetzung von Vertretern der Beteiligten des Selbstevaluationsprozesses. Aus jeder Gruppe der Beteiligten und Betroffenen waren Vertreter anwesend. Wieder wurde der Ansatz der wertschätzenden Selbstevaluation in einem Teilschritt durchgeführt und eigene Stärken und Visionen für die Zusammenarbeit von KICK Task Force und Weddinger Wieseln festgehalten. Bereits hier erhoben die verschiedenen stakeholder ihre Ressourcen und Stärken und zeichneten das Bild einer Zukunftsvision, das im weiteren Prozess konkretisiert und durch verschiedene Perspektiven angereichert wurde. Grundlage war ein Leitfaden mit wertschätzenden Fragen, mit dem sich die anwesenden Vertreter der Beteiligten und Betroffenen gegenseitig befragten.

Ein KICK vorwärts...

Wir sind heute aus unterschiedlichen Gruppen zusammen gekommen, die sich für Sport und Toleranz, gegen Gewalt und Ausgrenzung beteiligen. Wir machen mit, trainieren, bilden aus oder helfen bei Konflikten. Heute wollen wir wichtige Themen unserer Beteiligung heraus finden und auf das achten, was gut funktioniert und für unsere gemeinsame Zukunft wichtig ist. Das können einzelne Geschichten, Höhepunkte, Bilder, Träume oder allgemeine Ideen sein. Der Leitfaden unten zur gegenseitigen Befragung ist dazu eine Hilfestellung.

- Erzählen Sie mir bitte, wie Sie zu Ihrem sportlichen Engagement im Verein oder zu der Zusammenarbeit mit KICK / Task-Force gekommen sind. Was hat Sie motiviert da mitzumachen, was fanden Sie daran attraktiv? Was ist es, was Sie noch heute dabei sein lässt?
- Können Sie sich an ein Erlebnis oder eine Situation erinnern, die ein echter Höhepunkt in diesem Zusammenhang war? Etwas wo Sie sich richtig lebendig und wohl gefühlt haben und wussten, so soll es sein? Was ist dort geschehen? Wer war daran beteiligt? Welche Rolle haben Sie gespielt? Hat es Auswirkungen auf Ihr restliches Leben gehabt?
- Was sind Ihrer Meinung nach allgemeine Punkte, die dem Verein und dem Projekt KICK Lebendigkeit und Stärke geben? Was sind besondere Merkmale, was unterscheidet es von anderen Sportprojekten?
- Jetzt seien Sie mal nicht so bescheiden! Erzählen Sie mir, was Sie an sich selbst gut finden. Welche Talente oder Fähigkeiten haben Sie, was können Sie besonders gut? Was davon könnten Sie in Ihren Verein und in das KICK-Projekt einbringen? Worauf hätten Sie so richtig Lust? Was würden Sie mit viel Energie anpacken?
- Stellen Sie sich vor, 5 Jahre vergehen und all ihre Träume für den Sportverein und das KICK-Projekt sind Wirklichkeit geworden. Welches Bild taucht vor Ihrem inneren Auge auf?

Die besten Zitate aus den Interviews

Nach der gegenseitigen Befragung mit dem Leitfaden schrieben alle den interessantesten Satz ihres Interviewpartners auf und stellten sich damit gegenseitig vor, um die Vernetzung zu beginnen.

- „Ich arbeite ohne Pläne!“
- „Durch KICK habe ich eine neue Sicht der Dinge gewonnen. Mein Ton im Umgang mit den Jugendlichen ist heute anders“
- „Die Entwicklung der Menschen fasziniert mich“; „Das Gipfelkreuz“
- „Erfolg als Trainer mit meiner Mannschaft, besonders: die Freude der Spieler nach dem gewonnenen Spiel zu sehen, zu sehen, dass es sich gelohnt hat“
- „Die hatte ich in eine Schublade gesteckt und bei der Kennenlernübung gemerkt, dass sie die selben / ähnliche Interessen hat wie ich. Jetzt achte ich mehr darauf, nicht in Schubladen zu denken“

- „Sportverein des Jahres – beste Jugendarbeit“

Unsere Erfolgsfaktoren

Folgende Erfolgsfaktoren, die bereits existieren oder in Ansätzen sichtbar sind, wurden für die gemeinsame Arbeit aus der gegenseitigen Vorstellung der Interviews verdichtet und zusammengetragen. Sie zeigen die Ressourcen und Stärke von KICK / Task-Force und Weddinger Wieseln.

- Jugendliche kommen zu KICK
- Mannschaften bleiben zusammen
- Mannschaften sind erfolgreich
- Trainer halten Mannschaften zusammen
- Kontinuierliche Arbeit und stetige Entwicklung der Initiative
- Eigenes Jugendkader mit TrainerInnen und SchiedsrichterInnen
- Jugendliche werden weiter motiviert, sich zu engagieren
- Jugendliche übernehmen selbstständig Mannschaften
- Trainer-Tandems in den Mannschaften
- Die Flexibilität der Task-Force hinsichtlich der Themen, Zeiten und Orte
- Das KICK-Tandem aus Sozialpädagoge und Polizist
- Die Task-Force als mobiles Beratungsteam
- Minis werden Meister

Gemeinsam wurde aus den eigenen Ressourcen und Stärken eine bildliche Vision erarbeitet, die verdeutlicht, wie eine optimale Zukunft aussehen könnte. Diese war Basis für den weiteren Evaluationsprozess – gleichsam als Motivationsanker, Erkenntnisse in der Zukunft auch konkret umzusetzen.

Zu sehen ist ein Vereinsheim auf einem Berg. Das Vereinsheim steht für einen Treff- und Vernetzungspunkt, zu dem alle kommen und sich austauschen können. Die Begegnung funktioniert hier ohne Konzeption oder Seminarplan, sondern zwanglos mit der Möglichkeit, dass etwas Neues entstehen kann. Hier besteht die Möglichkeit, indirekte Wirkung zu erzielen, wo auch Leute von KICK einfach mal vorbei schauen können und ganz normal bei Problemen in Mannschaften oder mit Trainern als „Psychosanitäter“ angerufen werden. Sie sind deshalb auch Teil der Mannschaft, kommen zu Spielen, beobachten, aber „behandeln“ nicht die Mannschaften bei speziellen Problemen. Die Menschen kommen

selber auf sie zu. Der Sanitäter, der neben dem Vereinsheim schwebt, kann deshalb auch als eine Art „Schutzengel“ verstanden werden. Vielleicht besteht auch die Möglichkeit, in diesem Vereinsheim anderen Service wie Nachhilfe anzubieten, wenn Bedarf da ist.

Das Haus ist ein Symbol, das aber nicht starr sein darf. Deswegen sind unten am Berg Räder angebracht, die Bewegung symbolisieren sollen und die Flexibilität der Task-Force darstellen. Wichtig ist bei dem gemeinsamen Treffpunkt, dem Haus, dem Stammtisch, das auf-dem-Weg-sein, der gemeinsame Weg, das Wandern auf dem Berg. Das passt auch gut zu der sportlichen Komponente: im Lauf, im Sport mehr tun, sich austauschen, voneinander lernen, die Schwächen und Stärken aller Beteiligten kennen lernen.

Rechts neben dem Haus steht ein Gipfelkreuz, das nach dem erreichten Weg die Klarheit, Transparenz und den Überblick darstellt, der sich allen Beteiligten bietet. Die Aussicht, das Erreichte können an diesem Ort genossen werden.

c. Differenzierung II: Datenerhebung und Planung aller stakeholder – 15. August 2004

- Soziale und inhaltliche Integration aller Beteiligten und Betroffenen des Evaluationsprozesses
- Erhebung der Ressourcen und des professionellen Handelns, das bereits funktioniert und als motivierend und erfolgreich für die eigene und gemeinsame Arbeit angesehen wird
- Formulierung von provokativen Visionen auf der Basis bestehender Erfolgsfaktoren
- Gemeinsame Identifizierung von gemeinsamen Zukunftsthemen zur konkreten Verbesserung der Arbeit
- Themenbearbeitung und Konkretisierung von Handlungsempfehlungen

Dieser Workshop diente der zentralen Datenerhebung und Vernetzung der verschiedenen Perspektiven auf der Basis des voran gegangenen Prozesses der Sensibilisierung und Einbindung. Kriterium der Bewertung der Antworten auf die Fragen eines Leitfadens war die Relevanz jeweiliger Antworten für alle Beteiligten sowie die geteilte Motivation, Erkenntnisse auch tatsächlich umzusetzen. Der Leitfaden sowie die zentralen Ergebnisse sind weiter unten dargestellt.

d. Integration: Lessons learned und Abschlussbericht – 9. Dezember 2004

- Reflexion des Selbstevaluationsprozesses durch Schlüsselpersonen
- Vorstellung, Diskussion und Ergänzung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

- Vorbereitung des Evaluationsberichtes
- Gemeinsamer Abschluss

Hier wurden die Ergebnisse des begleiteten Selbstevaluationsprozesses in verdichteter Form dargestellt sowie durch Handlungsempfehlungen des Evaluators ergänzt. Die Handlungsempfehlungen basieren auf der Zusammenstellung wichtiger, im Evaluationsprozess immer wiederkehrender Motive und Erkenntnispunkte. Sie sind weiter unten dargestellt.

Der Stand der Umsetzung zentraler Ergebnisse sowie Perspektiven für die weitere Zusammenarbeit von KICK und Weddinger Wieseln wurden besprochen und Handlungsschritte vereinbart.

Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

Im gesamten Verlauf des Evaluationsprozesses wurde im Workshopformat mit der Methodik einer wertschätzenden Selbstevaluation gearbeitet dadurch die Einbindung weiterer Beteiligter und Betroffener garantiert.

Die Evaluationsbegleiter konzipierten darauf hin einen Evaluationsworkshop, der in konzentrierter und konkreterer Form diese Zusammenarbeit in ihren Stärken und Visionen in den Blick nahm und vor allem nutzenorientiert konkrete Konsequenzen und Arbeitsschritte für die Zukunft vereinbarte.

Die Vertreter der Beteiligten luden zu diesem Evaluationworkshop ein, der in Anschluss an ein KICK-Seminar der weiblichen Basketballjugend in Blossin statt fand und die Evaluationsfrage aus einer größeren Anzahl unterschiedlicher Perspektiven beleuchtete. SpielerInnen, TrainerInnen und der KICK-Task-Force waren vertreten. Die meisten der Teilnehmenden hatten bereits Erfahrungen mit Seminaren der KICK-Task-Force.

Um die Motivation zur Beteiligung vor allem der Jugendlichen zu erhöhen, wurde zum einen auf die Formulierung von „Evaluation“ verzichtet und der Fokus auf die Gestaltung gemeinsamer Zukunft in Form einer „Zukunftswerkstatt“ gelegt und mit einer zugkräftigen Formulierung und Layout gearbeitet.

Die Beteiligten befragten sich zunächst zu zweit mit unten stehendem Leitfaden. Durch diese Interviews erhielten sie Daten darüber, was in der Vergangenheit gut lief, was sie persönlich dazu beitrugen, welche Erfolgsfaktoren sie allgemein ausmachen und welche Visionen sie haben. Anders als in einem anonymen Fragebogen oder einer „objektiven“ Befragung durch Evaluations“experten“ steht hier die gegenseitige Bereicherung und Ideensammlung im Vordergrund. Im nächsten Schritt wurden die Daten zu Erfolgsfaktoren und einer gemeinsamen Vision verdichtet. Dies bildet die Basis dessen, was bereits in der Gegenwart an Kraft und Erfolg sichtbar ist und was noch möglich sein könnte in der Zukunft. Gemeinsam wurden die Antworten zu Ressourcen, Visionen und konkreten Themen mit Zielen für die Zukunft verdichtet.

Interviewleitfaden

Mit KICK in die Zukunft – WIESEL 2010

Wir wollen heute gemeinsam überlegen, wie unser Verein in Zukunft aussehen soll. Sport und Teamgeist gehören für uns zusammen. Die Weddinger Wiesel arbeiten deshalb seit einem Jahr mit KICK zusammen, die für unsere Teams und Trainer Workshops anbieten und in Konflikten vermitteln. Wie wollen überlegen, welche Chancen es in dieser Verbindung gibt. Wie sollten Workshopangebote von KICK in Zukunft aussehen? Wie sieht unsere gemeinsame Zukunft aus? Jeder von uns trägt dazu bei und gestaltet diese Zukunft mit!

- Erzähle mir bitte, wie Du zu den Wieseln / zu der Zusammenarbeit mit KICK gekommen bist. Was hat Dich motiviert da mitzumachen, was fandest Du daran attraktiv? Was ist es, das Dich noch heute dabei sein lässt?
- Bitte nenne mir ein Erlebnis oder eine Situation, die Du im Zusammenhang mit Workshops von KICK interessant fandest. Gibt es ein Erlebnis, an das Du Dich noch gut erinnerst? Welche Auswirkungen hat das für Dich gehabt?
- Was sind Deiner Meinung nach allgemeine Punkte, die dem Verein und dem Projekt KICK Lebendigkeit und Stärke geben? Was sind besondere Merkmale, was unterscheidet es von anderen Sportprojekten?
- Jetzt sei mal nicht bescheiden! Erzähle mir, was Du an Dir selbst gut findest. Was kannst Du besonders gut? Was davon könntest Du in Zukunft stärker in die WIESEL und das KICK-Projekt einbringen? Worauf hättest Du so richtig Lust?
- Jetzt blicke in die Zukunft bis 2010 – wie stellst Du Dir die ideale Zusammenarbeit von Wieseln und KICK vor? Du hast drei Wünsche, wie Angebote von KICK und die Zusammenarbeit mit den Wieseln noch besser aussehen können und für Dich interessant sind.

Nachfolgend werden in knapper Form die zentralen Ergebnisse der Evaluation sowie Handlungsempfehlungen für die Zukunft dargestellt. Diese haben sich im Laufe des Selbstevaluationsprozesses als Ankerpunkte der Zusammenarbeit von KICK-Task-Force und Weddinger Wieseln heraus gestellt und wurden auf dem abschließenden Treffen der Initiatoren und Schlüsselpersonen (Integration) am 8. Dezember 2004 vorgestellt, diskutiert und präzisiert.

Ergebnisse der sozial-interaktiven Ebene

Der vorgestellte Ansatz der Evaluation hat organisationsverändernden Charakter und damit das Ziel, neben Erkenntnisgewinn und Handlungsempfehlungen die soziale Interaktion zu befördern. Auf dieser Ebene sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

- Die Intensität der Zusammenarbeit zwischen Task-Force und Weddinger Wieseln hat sich erhöht und zu einem verstärkten Bewusstsein der jeweiligen Kompetenzen und Selbstverständnisse geführt
- Räume für Reflexion über das bisher Erreichte und „Innehalten“ jenseits alltäglicher Aufgaben wurden und werden weiterhin selbstständig eröffnet
- Die Gleichberechtigung hinsichtlich Bedürfnissen, Beteiligung und Verantwortung zwischen Task-Force, Trainern, Spielern und Verein wurde erhöht
- Talente und Ressourcen aller Beteiligten wurden erkannt und für die Zukunft genutzt
- Möglichkeiten für Identifikationspunkte mit Task-Force und Weddinger Wieseln wurden durch die Visualisierung und Benennung aller unterschiedlichen Perspektiven für die Beteiligten erhöht
- Die Verantwortungsübernahme durch Jugendliche ist jenseits der zentralen Präsenzveranstaltung nur bedingt erreicht worden
- Die selbstständige Ausdehnung des Evaluationsprozesses in Teilbereiche wie eigene Mannschaften wurde nicht erreicht – hier war der zeitliche und organisatorische Rahmen zu gering
- Die Umsetzung gemeinsamer Aktionen findet ihre klare Begrenzung in den Gegebenheiten ehrenamtlichen Engagements und müsste dauerhaft begleitet werden

Ergebnisse der inhaltlich-organisatorischen Ebene

Auf dem zentralen Evaluationsworkshop wurden vier Zukunftsthemen für die Zusammenarbeit zwischen KICK-Task-Force und Weddinger Wiesel identifiziert. Diese stellen in handlungsorientierter Art und Weise zentrale Erkenntnisse der Evaluation dar, für die konkrete Handlungsvereinbarungen getroffen wurden. Nachfolgend werden diese (hauptsächlich für den Auftraggeber spezifischen und konkret relevanten) Ergebnisse knapp dargestellt. Auf dem abschließenden Evaluationstreffen wurden sie ausführlich diskutiert und festgehalten, welche konkreten Ergebnisse bisher erreicht wurden

1. Praxis- und alltagsnahe Kooperation von KICK und Wiesel

- Monatliche Teambesprechung (ausserhalb des Trainings)
- Trainings-“Hospitation“ innerhalb der nächsten zwei Monate
- Teilnahme an bereits bestehenden Trainertreffen

2. Der „Wieselbau“. Was, wo und wie?

- WAS? (250 Mitglieder!) - Versammlungsraum, Geschäftsstelle, Hausaufgabenzimmer – gegenseitige Hilfe von Älteren für Jüngere innerhalb des Vereins, immer Präsenz eine Person (Vereinsmitglied oder KICK)
- WO? - Nähe Trainingshallen – Wedding, Leerstände Laden, Leerstände Fabrikanlagen, -etagen
- WIE? - Vorstand übernimmt Initiative, befragt Mitglieder und bildet eine Arbeitsgruppe

3. Schaffung eines kontinuierlichen und nachhaltigen Angebotes

- Zum Einstieg Infoabend für alle: Pflichtabend planen
- Monatliche Kurzseminare ca. 30 – 60 Minuten, um mögliche Wochenendseminare zu planen

4. Gegenseitige Kooperation von KICK und Wieseln

- Turniere von KICK wahrnehmen für Wiesel: offene Angebot für Kids – Wieseltrainer
- Integrationswillige Jugendliche zu Probetraining integrieren und an andere Vereine vermitteln
- Trainer und Honorarkräfte machen Einführung Basketball für KICK

Handlungsempfehlungen des Evaluators

Aus der methodischen Begleitung und Moderation des Selbstevaluationsprozesses, der Datenerhebung, den Ergebnissen auf sozialer, organisatorischer und inhaltlicher Ebene konnten einige Handlungsempfehlungen für die Zukunft abgeleitet werden. Diese wurden auf dem abschließenden Evaluationstreffen der Schlüsselpersonen (Integration) präsentiert, diskutiert und gemeinsam präzisiert.

Zusammenarbeit „ungewöhnlicher Teams“

Die Zusammenarbeit „ungewöhnlicher Teams“ aus unterschiedlichen Berufsfeldern (hier Polizeitrainer und Sozialpädagoge) ist starker Erfolgsfaktor und sollte für alle Workshops, Seminare und auch sportliche Trainingslager eingeführt werden.

Solche Teams bieten für die Zielgruppen der Trainer und Jugendlichen

- eine Mischung aus Orientierung und Herausforderung, die Perspektivenwechsel und Lernen in Konflikten ermöglicht
- eine Vorbildfunktion für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Menschen ausserhalb der eigenen sozialen Gruppe
- verschiedene Anker- und Identifikationspunkte für heterogene Zielgruppen, die so erfolgreich integriert werden können

Umfassende Nutzung der Ideen und Talente aller Beteiligten, insbesondere der Jugendlichen im Sportverein

Regelmäßige Treffen, die in einem Rahmen der Gleichberechtigung statt finden, können vor allem bei den Jugendlichen des Vereins für eine stärkere Identifizierung mit und

Beteiligung an anstehenden Aufgaben des Vereins erzielen. Dies führt zu einer besseren „Demokratisierung“ des Verhältnisses zwischen Trainern, Jugendlichen und Vereinsstruktur. Die KICK-Task-Force sollte diese Treffen wertschätzend begleiten und so die Selbstorganisationsfähigkeit von Trainern und Spielern erhöhen.

Mannschaftsübergreifende Treffen

Die Organisation von mannschaftsübergreifenden Treffen ermöglicht das gegenseitige Kennenlernen jenseits der eigenen Mannschaft und peer group und sorgt für eine bessere Integration des Vereins und erhöht damit das Verantwortungsbewusstsein der Beteiligten. Die KICK-Task-Force sollte diese Art des Kennenlernens pädagogisch systematisieren und begleiten.

Stärkere Integration von Sportangebot und pädagogischen Maßnahmen

Eine stärkere Integration von Sportangebot und pädagogischen Maßnahmen führt zu nachhaltigerer Einstellungs- und Verhaltensänderung. Die Task-Force sollte durch praxis- und alltagsnähere Kooperation mit den Weddinger Wieseln das gegenseitige Vertrauen stärken und selbstverständlicher Bestandteil der Trainingsausbildung, der Trainertreffen und des Trainingsablaufes werden.

Realisation eines „Treffpunktes“

Die Verwirklichung eines „Treffpunktes“, der als Vereinsheim („Wieselbau“) ein Ort der kontinuierlichen Kommunikation und des Austausches ist und es erlaubt, dass die KICK-Task-Force nicht nur festgelegte Seminare anbietet, sondern als Ansprechpartner verfügbar ist und spontan und situativ reagieren kann. Auf diese Weise wird die Task-Force stärkerer Prozessbegleiter und ist auch kommunikativ besser eingebunden.

Etablierung gegenseitiger Kooperation

Etablierung eines gegenseitigen Gebens und Nehmens zwischen Task-Force und Weddinger Wieseln zur Erhöhung der gegenseitigen Attraktivität. Es sollten verstärkt Möglichkeiten gesucht werden, nicht nur Angebote der Task-Force für die Weddinger Wiesel wahrzunehmen, sondern auch Kompetenzen und Ressourcen, die die Weddinger Wiesel der Task-Force bieten können, zu systematisieren, um zu einer dauerhaften und gleichberechtigten Kooperation zu gelangen.

Fazit: Der konkrete Nutzen von Evaluation

Der Evaluationsansatz und seine Durchführung waren darauf ausgerichtet, Handlungsrelevanz für die Beteiligten und Betroffenen zu erzeugen. Insbesondere die schrittweise und alltagsnah gestaltete Einbindung immer weiterer Kreise von Beteiligten um die ursprünglichen Initiatoren herum erwies sich dabei als entscheidend für Effektivität, Akzeptanz und Nachhaltigkeit der Evaluation. Wie die Ergebnisse verdeutlichen, kann eine Evaluation dieser Art einen methodisch begleiteten Rahmen setzen, der es einem Projekt der politischen Bildung ermöglicht, auf der inhaltlichen wie sozialen Ebene Ressourcen, Pläne und Ziele selbst in die Hand zu nehmen und damit anschlussfähig zu machen an alltägliche Erfahrungen.

Die Durchführung einer solchen Evaluation in Workshopsettings mit entsprechender Didaktik und Medien erlaubte eine sozial und inhaltlich dichtere Vernetzung unterschiedlicher Perspektiven, als dies durch die Distanz von Fragebögen, durch Einzelinterviews oder themenspezifische Gruppendiskussionen möglich wäre. Diese Intensität wurde von den meisten Beteiligten geschätzt, war aber auch für manche sehr herausfordernd.

Abschließend sollen im Sinne unseres Evaluationsansatzes diejenigen zu Wort kommen, die als stakeholder den Prozess getragen haben und für die er relevant war. Die zusammen gefassten Aussagen stammen aus der Reflexion des Gesamtprozesses mit den Beteiligten und verdeutlichen einerseits den Nutzen der Umformulierung von Problemen und Defiziten in Herausforderungen für die Zukunft, aber auch die Spannung zwischen lustvoller Visionierung und der Notwendigkeit, in Evaluationen sehr konkret und fokussiert zu arbeiten. Partizipative und wertschätzende Selbstevaluation steht am Anfang ihrer Systematisierung – die Erfahrungen ermutigen, auf diesem Weg weiter zu forschen und ihn in die Praxis umzusetzen.

- „Es gibt Menschen, die meine Arbeit schätzen.“
- „Ich habe jetzt eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Verein.“
- „Evaluation kann nicht nur Spaß machen, sie zeigt dir auch die ankommenden Angebote und das motiviert.“

- „Gelungene Evaluation: Ein Work-Shop mit Elementen (=Aktivitäten), die auch den Jugendlichen entgegen kamen.“
- „In der Evaluation war jede Meinung wichtig, man konnte viele Ideen äussern und fast alle Teilnehmer haben sich aktiv beteiligt.“
- „Viele sahen die Evaluation als Einladung an, Utopien oder nur Phantasievorstellungen aufzustellen.“
- „Es gab viel positive Meinungen und viel weniger Kritik als gedacht.“
- „Wir haben in Gruppenarbeit fast eine Lösung unserer Probleme gefunden.“
- „Die Evaluation war strukturiert und man wusste was zu tun war.“
- „Die Evaluation war teilweise lange, anstrengend und ´sezierend´.“
- „Die Jugendliche haben viele gute Ideen, die der Verein noch nicht oder zu wenig nutzt. Sie haben teilweise konkrete Wünsche an den Verein, die recht leicht erfüllt werden können. Sie haben Talente, die wir noch nicht entdeckt haben/hatten. Ihre Bereitschaft mitzuarbeiten/mitzuwirken ist stärker vorhanden, als wir gedacht haben. Wir müssen sie stärker einbinden.“
- „Ich merke jetzt, dass wir alle an einem Strang ziehen.“

Bibliographie

- Berg, Heinz Lynen von / Roth, Roland (Hrsg.): Maßnahmen und Programme gegen Rechtsextremismus wissenschaftlich begleitet. Aufgaben, Konzepte und Erfahrungen. Opladen 2003
- Bertelsmann Stiftung / Bertelsmann Forschungsgruppe Politik (Hrsg.): Strategien gegen Rechtsextremismus. Band 1: Ergebnisse der Recherche. Gütersloh 2005
- Beywl, Wolfgang: Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie. Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation. Frankfurt a.M. 1999
- Beywl, Wolfgang / Schepp-Winter, Ellen: Zielfindung und Zielklärung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) QS Nr. 21. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin 1999
- Beywl, Wolfgang / Taut, Sandy: Standards: Aktuelle Strategie zur Qualitätsentwicklung in der Evaluation. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung. 69. Jahrgang, Heft 3/2000, S. 358-370
- Beywl, Wolfgang / Müller-Kohlenberg, Hildegard: Standards der Selbstevaluation. In: Zeitschrift für Evaluation (2) 1 2003, S. 65-75
- Breit, Gotthard / Siegfried Schiele (Hrsg.). Demokratie-Lernen als Aufgabe der politischen Bildung. Schwalbach/Ts. 2002.
- Breit, Gotthard / Siegfried Schiele (Hrsg.). Demokratie braucht politische Bildung. Schwalbach/Ts. 2004.
- Coghlan, Anne T. / Preskill, Hallie (Hrsg.): Appreciative Evaluation. Journal of New Directions in Evaluation No. 100, Winter 2003
- Cooperrider, David / Whitney, Diana / Stavros, Jacqueline: Appreciative Inquiry Handbook. San Francisco 2003
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (Hrsg.): Standards für Evaluation. Köln 2000
- Fänderl, Wolfgang (Hrsg.): Beteiligung übers Reden hinaus. Gemeinssinn-Werkstatt: Materialien zur Entwicklung von Netzwerken. Praxishandbuch mit CD-ROM. Gütersloh 2005
- Fetterman, David M.: Foundations of Empowerment Evaluation. London 2001.
- Georgi, Viola / Hartmann, Hauke / Schellenberg, Britta / Seberich, Michael (Hrsg.): Strategien gegen Rechtsextremismus. Band 2: Handlungsempfehlungen. Gütersloh 2005

- Grohmann, Romano: Das Problem der Evaluation in der Sozialpädagogik. Bezugspunkt zur Weiterentwicklung der evaluationstheoretischen Reflexion. Frankfurt a.M. 1997
- Guba, Egon G. / Lincoln, Yvonna S.: Fourth Generation Evaluation. Newbury Park 1989
- Heiner, Maja (Hrsg.): Qualitätsentwicklung durch Evaluation. Freiburg im Breisgau 1996
- Herrmann, Joachim / Höfer, Christoph: Evaluation in der Schule – Unterrichtsevaluation. Berichte und Materialien aus der Praxis. Gütersloh 1999.
- Kinast, Eva-Ulrike: Evaluation Interkultureller Trainings. Lengerich 1998.
- Kromrey, Helmut: Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 24. Jg., Heft 2 / 2000.
- McNamee, Sheila: Appreciative Evaluation Within a Conflicted Educational Context. In: New Directions for Evaluation, no. 100, Winter 2003, S. 23-40
- Möller, Kurt: Expertise Pädagogische und sozialarbeiterische Ansätze zur Bearbeitung von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt vor dem Hintergrund von Anerkennungszerfall und Desintegrationsprozessen. Manuskript Esslingen und Bielefeld 2002
- Patton, Michael Quinn: Inquiry into Appreciative Evaluation. In: New Directions for Evaluation, no. 100, Winter 2003, S. 85-98
- Radford, Anne (Hrsg.): Bridging Two Disciplines: Applying Appreciative Inquiry to Evaluation Practice. AI-Practitioner. The international Journal of AI best practice. Issue February 2005. London 2005
- Redaktion politische Bildung & kursiv – Journal für politische Bildung (Hrsg.): Bildungsstandards. Evaluation in der politischen Bildung. Schwalbach/Ts. 2005.
- Reischmann, Jost Weiterbildungs-Evaluation. Ein Lehrbuch für Praktiker mit zahlreichen Übungsaufgaben. Neuwied 2002
- Uhl, Katrin / Ulrich, Susanne / Wenzel, Florian M. (Hrsg.) Evaluation politischer Bildung. Ist Wirkung messbar? Gütersloh 2004
- Wenzel, Florian M. / Seberich, Michael: Handeln reflektieren – Demokratie erleben. In Breit, Gotthard / Siegfried Schiele (Hrsg.). Demokratie-Lernen als Aufgabe der politischen Bildung, S. 241 - 256. Bonn 2002.
- Wenzel, Florian M. / Ulrich, Susanne Partizipative Evaluation. Ein Konzept für die politische Bildung. Gütersloh 2003
- Wenzel, Florian M.: Selbstevaluation wertschätzend gestalten. Methodisches Vorgehen in

sechs Schritten. In: Uhl / Ulrich / Wenzel (Hrsg.): 2004: Evaluation politischer Bildung, S. 84-99

Wenzel, Florian M. / Hirsland, Andreas: Evaluation in der politischen Bildung. In: Breit, Gotthard / Siegfried Schiele (Hrsg.). Demokratie braucht politische Bildung, S. 363-376. Schwalbach/Ts. 2004.

Wenzel, Florian M.: Evaluation politischer Bildung. Ein Ansatz der Beteiligung und Wertschätzung. In: Redaktion politische Bildung & kursiv – Journal für politische Bildung (Hrsg.): Bildungsstandards. Evaluation in der politischen Bildung, S. 134-147. Schwalbach/Ts. 2005.

Zur Bonsen, Matthias / Maleh, Carole: Appreciative Inquiry (AI). Der Weg zu Spitzenleistungen. Weinheim 2001

Kurzvorstellung Autor:

Florian M. Wenzel

florian.wenzel@cap-akademie.de

Studium der politischen Theorie, Philosophie und Erwachsenenpädagogik in Edmonton (Kanada), Essex (Großbritannien) und München. Zertifizierter Prozessbegleiter für Open Space und Appreciative Inquiry. Von 1999 – 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter des Projektes “Demokratie und Toleranz” am Centrum für angewandte Politikforschung (CAP) München. 2003 Mit-Gründung der “Akademie Führung & Kompetenz” am CAP. Arbeitsschwerpunkte: Toleranz- und Demokratie-Lernen, wertschätzende Prozessbegleitung, partizipative Evaluation.