



# Anhang 4

## Auswertung

### *Ebene 1 Auswertungsarten*

#### EINMINÜTIGE RÜCKMELDUNG

Diese ist zur kurzen Kontrolle der „Temperatur“. Sie ist auch nützlich nach einigen auffallend emotionalen Momenten. Die Gruppe fühlt sich vielleicht wohl, nachdem sie einige Eindrücke aufgeschrieben hat, die in der Luft lagen.

##### Einminütige Rückmeldung

Bisher finde ich diesen Trainingskurs (Workshop usw.)... (kreisen Sie Ihre Antwort ein)

Uninteressant	1	2	3	4	5	Interessant
Zu langsam	1	2	3	4	5	Zu schnell
Zu schwer	1	2	3	4	5	Zu leicht
Unbedeutend	1	2	3	4	5	Bedeutend (für meine Interessen)
Unorganisiert	1	2	3	4	5	Organisiert
Angespannt	1	2	3	4	5	Entspannt

Bitte erläutern Sie kurz zur Verbesserung dieses Workshops:

#### SITZUNGSHOCHS UND SITZUNGSTIEFS

Diese Art ist sehr praktisch, um am Ende eines Workshops, einer Sitzung, eines Tages, eines Halbtages Rückmeldungen zu sammeln.

##### Rückmeldung am Sitzungsende

Ich stand heute am meisten unter Spannung, als (bitte seien Sie genau)...

Ich war heute am wenigsten interessiert, als (bitte seien Sie genau)...

Anmerkungen und Vorschläge zur Verbesserung der Sitzung (des Workshops)...

---

## TÄGLICHE AUSWERTUNG – TÄGLICHE HOCHS UND TIEFS

Diese ist eine sehr praktische Art, um die Teilnehmenden zu bestärken, ihre täglichen Gefühle und Rückmeldungen aufzuschreiben. Sie kann während längerer Trainingskurse (> sieben Tage) als Tagebuch angelegt werden, und sie sollte als tägliche Rückmeldung für die Teilnehmenden selbst dienen (und nicht den Trainerinnen und Trainern gegeben werden).

Rückmeldung am Ende des Tages

Meine Gefühle heute:

Meine Lernpunkte:

Bezug des Trainings zu meiner Arbeit (Organisation):

## TÄGLICHE AUSWERTUNG – AUSWERTUNGSGRUPPEN

Diese Gruppen werden sehr häufig während längerer Trainingskurse (> sieben Tage) genutzt.

*Ziel der T-Gruppen:*

- Raum zum Nachdenken über den Trainingskurs zu bieten. Es ist ein Moment, um zurückzutreten, den Trainerinnen und Trainern Rückmeldung zu geben und den Trainingskurs zu analysieren.
- Einen Raum des Vertrauens zu haben, wo Menschen ihre Gefühle gegenüber dem Training und ihre emotionalen Erfahrungen während des Trainings teilen können.

Diese T-Gruppen bestehen aus fünf bis sechs Mitgliedern. Sie treffen sich während des Kurses am Ende eines jeden Arbeitstags 30-45 Minuten lang; jeder Gruppe wird ein Teammitglied zugeordnet. Die Teammitglieder in den Gruppen präsentieren die Ziele dieser Gruppen.

Beispielmethode für das erste Treffen:

1. Eine der Trainerinnen bzw. einer der Trainer bittet die Teilnehmenden, etwas von ihrem Gepäck zu nehmen, das eine ihrer Eigenschaften darstellt, die sie mit den anderen teilen möchten. In der T-Gruppe werden sie das, was sie mitgebracht haben, präsentieren und erzählen, auf welche Art und Weise es sie beschreibt.
2. Die Teilnehmenden zeichnen ein Gesicht (Lächeln, ärgerlich, müde usw.), das am besten das Gefühl gegenüber dem Tag beschreibt, und dann diskutieren sie den Tag.



## MASSGESCHNEIDERTE UND QUANTITATIVE AUSWERTUNG

Das folgende Beispiel ist zugeschnitten auf ein Programm, das auf die Entwicklung von Leiterinnen und Leitern von Workshops und Trainingsprogrammen abzielt. Quantitative Auswertung ermöglicht der Trainerin bzw. dem Trainer, Reaktionen unter den Teilnehmenden in einer bestimmten Veranstaltung und durch verschiedene Trainingskurse und Workshops hindurch zu vergleichen. Nach jeder Reaktion nach dem Warum zu fragen, hilft bei der Verdeutlichung der Bewertung.

### Training für Workshopleiterinnen und Workshopleiter – *Quantitative Auswertung*

Bewerten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1 bis 5 (1 niedrig, 5 hoch) und umreißen Sie kurz, warum Sie eine bestimmte Bewertung eingekreist haben.

1. Wie würden Sie diesen Workshop bezüglich seines Werts für Sie persönlich bewerten?

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

2. Wie würden Sie diesen Workshop bezüglich seines Werts für Ihre Zielgruppe (die jungen Menschen, mit denen Sie arbeiten) bewerten?

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

3. Ich erhielt nützliche Rückmeldungen im Anschluss an den Workshop, den ich leitete.

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

4. Mein Vertrauen als Workshopleiterin bzw. Workshopleiter oder Trainerin bzw. Trainer hat sich verbessert.

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

5. Ich erhielt wertvolle Einblicke, Modelle und Anregungen zur Planung von Workshops,

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

Gestaltung von Workshops,

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

Organisation von Workshops,

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

Auswertung von Workshops.

1            2            3            4            5

Warum? \_\_\_\_\_

Andere Anmerkungen:

---

## MASSGESCHNEIDERTE UND QUALITATIVE AUSWERTUNG

Das folgende Beispiel ist auch auf ein Trainingsprogramm zugeschnitten, das auf die Entwicklung von Leiterinnen und Leitern von Workshops und Trainingsprogrammen abzielt. Es verwendet Adjektive im Superlativ (z.B. am meisten, am wenigsten, am schlimmsten), um die Grenzen der Teilnehmendenrückmeldung zu überprüfen, und sucht Hilfe zur Verbesserung des Trainingsprogramms. Es bittet auch um Vorschläge der Teilnehmenden, wie sie die Entwicklung als Leiterinnen und Leiter von Workshops und Trainingsprogrammen fortsetzen können.

### Training für Workshopleiterinnen und Workshopleiter – Qualitative Auswertung

1. Was mochten Sie an diesem Workshop am meisten?
2. Was mochten Sie an diesem Workshop am wenigsten?
3. Auf welche drei Arten kann dieses Training verbessert werden?
4. Was würden Sie am liebsten an der Art verbessern, wie Sie Workshops leiten?
5. Welche drei Dinge werden Sie tun, um Ihre Fertigkeiten als Workshopleiterin bzw. Workshopleiter oder Trainerin bzw. Trainer weiterzuentwickeln?

## KRITISCHER VORFALL

Dieser Ansatz ist bestimmt, um Beschreibungen besonderer Geschehnisse zu sammeln, wo die Teilnehmenden ihre stärksten Reaktionen während des Workshops fühlten (z.B. hilfreiche Taten, rätselhafte Handlungen). Er regt zur Beschreibung als auch zur Auswertung an. Daher ist er ein ausgezeichnetes Werkzeug, um die Leistung von Workshopleiterinnen und Workshopleitern zu beurteilen und die Gefühle, die Beteiligung und das Lernen der Teilnehmenden zu verstehen und anzuerkennen.

### Auswertung eines kritischen Vorfalls

In welchem Moment während des Workshops fühlten Sie sich am meisten beteiligt an und begeistert von dem, was passierte?

In welchem Moment während des Workshops fühlten Sie sich am unempfindlichsten für und uninteressiertesten an dem, was passierte?

Welche Tat (von irgendjemandem) während des Workshops fanden Sie am bestätigendsten und hilfreichsten?

Welche Handlung (von irgendjemandem) während des Workshops fanden Sie am rätselhaftesten und verwirrendsten?

Was am Workshop überraschte Sie (z.B. Ihre eigenen Reaktionen, was jemand tat oder sagte)?