

# B

Forschungsprojekt

## Trägerqualität

Steuerung von Trägerqualität durch Evaluation

# Evaluationsbericht der Multiplikatorenschulungen

Inge Schreyer & Anna Spindler



Forschungsprojekt

# **Trägerqualität**

Steuerung von Trägerqualität durch Evaluation

## **Evaluationsbericht der Multiplikatorenschulungen**

Inge Schreyer & Anna Spindler

München 2007: Staatsinstitut für Frühpädagogik

Die Durchführung der Multiplikatorenschulungen wurde im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative (NQI) finanziell gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit, durch die Bundesvereinigung evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (BETA), durch das Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern, das Kultusministerium Niedersachsen, das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz sowie durch das Sächsische Landesamt für Familie und Soziales.

# Inhalt

Vorwort .....	5
1. Qualitätsentwicklung bei Trägern fördern und begleiten .....	7
1.1 Merkmale der Schulungen .....	7
1.2 Reichweite der TQ-Schulungsmaßnahmen .....	10
1.3 Evaluation der Multiplikatorenschulungen .....	10
2. Multiplikatorenschulung in Bayern .....	13
2.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks .....	14
2.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks .....	29
2.3 Evaluation des dritten Schulungsblocks .....	44
3. Multiplikatorenschulung der Bundesvereinigung evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA) .....	58
3.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks .....	59
3.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks .....	75
4. Multiplikatorenschulung Mecklenburg-Vorpommern .....	89
4.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks .....	90
4.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks .....	105
5. Multiplikatorenschulung Niedersachsen .....	120
5.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks .....	121
5.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks .....	136
6. Erste Multiplikatorenschulung in Rheinland-Pfalz .....	151
6.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks der ersten Schulung .....	153
6.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks der ersten Schulung .....	169
6.3 Evaluation der Follow-up-Tage .....	184
7. Zweite Multiplikatorenschulung in Rheinland-Pfalz .....	193
7.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks der zweiten Schulung .....	194
7.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks der zweiten Schulung .....	209
8. Multiplikatorenschulung Sachsen .....	224
8.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks .....	225
8.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks .....	240
8.3 Evaluation des dritten Schulungsblocks .....	255
Anhang: ein exemplarischer Evaluationsbogen .....	265



## Vorwort

Träger von Kindertageseinrichtungen mussten sich selten zuvor derart komplexen Anforderungen stellen wie zurzeit. So sollen Kindergärten, Krippen und Horte den individuellen Betreuungsbedarf der Familie abdecken, die Eltern bei der Wahrnehmung ihrer Erziehungsverantwortung unterstützen und die Kinder bereits frühzeitig fördern und bilden. Gleichzeitig wächst der Druck, die Tageseinrichtungen wirtschaftlich zu führen und ein eigenes Profil auszubilden, um im Wettbewerb der Betreuungsangebote zu bestehen. Diesen vielfältigen Herausforderungen kann eine Trägerorganisation nur dann gerecht werden, wenn sie eine systematische Qualitätsentwicklung betreibt.

Angestoßen von Bundesfamilienministerium und unterstützt von einer ganzen Reihe von Bundesländern, Trägerverbänden und Kommunen, hat das Teilprojekt „Trägerqualität“ der „Nationalen Qualitätsinitiative“ in einer ersten Projektphase bis Ende 2003 Qualitätskriterien für die Arbeit von Trägern von Kindertageseinrichtungen bestimmt und Verfahren zur Qualitätsfeststellung entwickelt. Erste praktische Erfahrungen mit den entwickelten Materialien zeigten, dass sich viele TrägermitarbeiterInnen Beratung und Unterstützung beim Prozess der Qualitätsentwicklung wünschen. Dieser Bedarf sollte sinnvollerweise von den vorhandenen Netzwerken und Institutionen gedeckt werden, wie z.B. Trägerverbänden, Fachberatung, Qualitätsbeauftragten, Fortbildnern. Die Multiplikatorenschulungen, die vom Projekt durchgeführt wurden, boten dieser Zielgruppe die Möglichkeit, sich für diese berufsfeldbezogene Beratungstätigkeit weiterzuqualifizieren.

Im Zeitraum von 2004 bis 2006 fanden daher in sechs Bundesländern sieben Multiplikatorenschulungen statt, in denen insgesamt 143 MultiplikatorInnen ausgebildet wurden. Die Schulungen bestanden aus zwei oder drei Schulungsblöcken, die jeweils am Ende von den TeilnehmerInnen nach bestimmten Kriterien evaluiert wurden. So konnte das Projektteam auf Wünsche und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen in entsprechender Weise eingehen.

Der vorliegende Bericht möchte über die Evaluationsergebnisse dieser umfangreichen Schulungsmaßnahmen informieren. In einem ersten Überblickskapitel finden sich allgemeine Informationen zu den Multiplikatorenschulungen, bevor dann in alphabetischer Reihenfolge die Auswertungen der einzelnen Schulungen folgen. Im Anhang sind die zugrunde liegenden Evaluations-Fragebögen beigelegt.

Wir möchten an dieser Stelle allen Personen und Organisationen danken, die uns bei Finanzierung, Koordination und Durchführung der Multiplikatorenschulungen unterstützt und begleitet haben. Unser besonderer Dank gilt den SchulungsteilnehmerInnen, durch deren Wissen und Engagement die Schulungen sehr profitiert haben. Wir hoffen, dass es durch diese Implementierung der Projektergebnisse nun für viele Träger leichter wird, sich mit systematischer Qualitätsentwicklung auseinanderzusetzen und auch geeignete Unterstützungs- und Beratungsangebote wahrzunehmen.

München, im März 2007

Für das Projektteam

Dipl.-Psych. Inge Schreyer  
Dipl.-Psych. Anna Spindler





## 1. Qualitätsentwicklung bei Trägern fördern und begleiten

Nach dem Abschluss der Entwicklungs- und Erprobungsphase (s. a. „Trägerhandbuch“, Fthenakis et al., 2003<sup>1</sup>) der Teilprojekte der Nationalen Qualitätsinitiative (NQI) startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im November 2003 eine bundesweite Implementierungsphase der jeweiligen Projektergebnisse. Das Projekt „Steuerung von Trägerqualität durch Evaluation“<sup>2</sup> hatte zum Ziel, die Akzeptanz für Maßnahmen der Qualitätssteuerung im Trägerbereich zu erhöhen und Träger sowie FachberaterInnen umfassend zu informieren und für diese Aufgaben zu qualifizieren.

Mit breit angelegten NQI-Informationsveranstaltungen wurden zunächst die Produkte und Verfahren aller Teilprojekte bundesweit bekannt gemacht. Darüber hinaus wurden insgesamt 31 projektspezifische Informationsveranstaltungen in sieben Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt) sowie auf internationalen Veranstaltungen (Australien, Ägypten, Italien/Südtirol, Schweiz) über die Instrumente und den Beratungsansatz des TQ-Projektes informiert.

Zusätzlich wurden in Kooperation mit Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, Ländern und Kommunen Multiplikatorenschulungen für FachberaterInnen, FortbildnerInnen, Qualitätsbeauftragte u.a. durchgeführt. Ziel dieser Schulungen war es, Träger bei der Evaluation und Qualitätsentwicklung zu unterstützen.

Darüber hinaus wurden Workshops für TrägervertreterInnen durchgeführt, die einen Einstieg in das Thema Qualitätssicherung und –entwicklung finden wollten. Bis Ende 2006 konnten insgesamt 936 Träger an solchen Fortbildungen teilnehmen.

Alle Implementierungsmaßnahmen wurden eng an den Bedürfnissen und Gegebenheiten im Feld ausgerichtet, um so der Diversität der Trägerstrukturen Rechnung tragen zu können. Dies erforderte intensive Kooperation mit Ländern und Verbänden der freien und öffentlichen Wohlfahrtspflege.

### 1.1 Merkmale der Schulungen

Konzept und Strategie der Implementierung sind auf eine nachhaltige Verankerung des TQ-Ansatzes in den Strukturen der jeweiligen Kooperationspartner angelegt. Deshalb wurden keine Einzelveranstaltungen angeboten, sondern eine umfassende Implementierungsleistung, die von interessierten Kooperationspartnern abgerufen werden konnte. Dieses Angebot zur Implementierung umfasste eine Vorbereitungsphase, eine Durchführungsphase und eine Evaluationsphase:

Zur Vorbereitung der Implementierungsmaßnahmen wurden mit den jeweiligen Kooperationspartnern Planungsgespräche geführt, in denen die Strategien der Implementierung auf die spezifische Situation des Praxisfeldes zugeschnitten wurden. Darüber hinaus fanden zum Teil auch regionale Informationsveranstaltungen zur Vorbereitung statt.

---

<sup>1</sup> Fthenakis, W.E., Hanssen, K., Oberhuemer, P. & Schreyer, I. (Hrsg.). (2003). Träger zeigen Profil. Qualitätshandbuch für Träger von Kindertageseinrichtungen. Weinheim: Beltz.

<sup>2</sup> MitarbeiterInnen des Projekts: Prof. Dr. Dr. Dr. W.E. Fthenakis (Projektleiter bis Oktober 2005), Dr. Bernhard Nagel (Projektleiter ab Oktober 2005); Dr. Kirsten Hanssen, Prof. Dr. Bernhard Kalicki, Pamela Oberhuemer (Pädagogin, Univ. London), Dipl.-Psych. Inge Schreyer (Projektkoordination), Dipl.-Psych. Anna Spindler

In der folgenden Phase der Durchführung fand die meist dreiteilige Schulung statt, die je nach Wunsch des Kooperationspartners und Vorerfahrung der TeilnehmerInnen zwischen sechs und zehn Tage umfasste. Anvisierte Zielgruppe der Schulungen waren Fachberater und Fachberaterinnen, Fortbildner und Fortbildnerinnen, Qualitätsbeauftragte u.a., die sich im Bereich Trägerqualität weiterqualifizieren und Träger im Prozess der Qualitätsentwicklung begleiten und unterstützen. Erfahrungen in Fragen des Qualitätsmanagements, Beratungskompetenz und die entsprechende Felderfahrung wurden als eine gute Basis vorausgesetzt, um optimal von der Schulung profitieren zu können. Die Multiplikatoren-schulung bot dieser Zielgruppe die Möglichkeit, sich für diese berufsfeldbezogene Beratungstätigkeit weiterzuqualifizieren: Die Teilnahme an der Multiplikatoren-schulung befähigt nicht nur dazu, Träger im Prozess der Qualitätsentwicklung zu beraten, sondern auch externe Evaluationen durchführen und den TQ-Ansatz selbst weiterzuvermitteln.

In der Multiplikatoren-schulung wurden folgende Inhalte vermittelt:

Aufgabenbereiche der Trägerarbeit, Verfahren zur Qualitätssteuerung und Qualitätsentwicklung bei Rechtsträgern von Kindertageseinrichtungen, Grundlagen und Hintergrundwissen, Anwendung von Evaluationsverfahren (Instrument zur Selbstevaluation, Verfahren der externen Validierung); Beratungs- und Unterstützungsstrategien; darüber hinaus wurden diverse Vertiefungsgruppen angeboten, die auf spezifische Teilnehmergruppen ausgelegt waren (bspw. Konfliktmediation, Planen von Informationsveranstaltungen).

Damit die Teilnehmer nicht nur Wissen aufnehmen, sondern dies auch praktisch einüben, voneinander lernen konnten und eigene Fälle in der Schulung aufarbeiten konnten, wechselten die Schulungsmethoden vielfach. Eingesetzt wurden vor allem Vorträge und Präsentationen, Kleingruppenarbeit, Rollenspiele und Simulationen sowie Fallarbeit und Training.

Tab. 1: Exemplarisches Programm eines ersten Schulungsblocks

		<b>1. Tag</b>	<b>2. Tag</b>	<b>3. Tag</b>	<b>4. Tag</b>
<b>Theoretische und fachliche Grundlagen („Trägerprofil“)</b>		<i>Kennenlernen der Gruppe, organisatorische Infos</i>	Aufgabendimension „Organisationsentwicklung“ bzw. „Konzeption“	Evaluationskonzept und Trägerberatung	Aufgabendimension „Familienorientierung“
<b>Instrument zur Selbstevaluation</b>		Daten zur Trägerarbeit	Bearbeitung des SE-Instruments (Qualitätsfeststellung; Auswertung und Interpretation)	Erstgespräch	Unterstützung einer komplexen Selbstevaluation
<b>Beratung und Unterstützung der Selbstevaluation</b>		Klärung der eigenen Beraterrolle	Beratungsschritt „Instruktion“	Vertiefungsübungen	<i>Auswertung im Plenum</i>
<b>Vorbereitung des Transfers</b>		Einführung in das „Trägerprofil“	Bearbeitung des SE-Instruments (praktische Schlussfolgerungen)	Aufgabendimension „Öffentlichkeitsarbeit“	Vorbereitung des Transfers
<b>Gruppenprozesse</b>		Aufgabendimension „Personal“	<i>Darstellung und Diskussion der Ergebnisse im Plenum</i>	Beratungsschritt „Kritische Reflexion“	Evaluation des 1. Blocks
<b>Evaluation der Schulung</b>		Bearbeitung des Selbstevaluations-Instruments (Qualitätsfeststellung)	Beratungsschritt „Motivation und Planung“	Beratungsschritt „Unterstützung der Handlungsplanung“	
		Tagesauswertung	Tagesauswertung	Tagesauswertung	

Die Implementierung von fachwissenschaftlichen Ergebnissen kann nicht als geschlossener Prozess ohne Rückkoppelung aus der Praxis gesehen werden. Eine kontinuierliche Überprüfung und Evaluation von Konzept, Strategie und Maßnahmen der Implementierung garantieren die Möglichkeit, auf aktuelle Entwicklungen im Feld rechtzeitig zu reagieren.

Das Konzept der Schulung war auf eine Teilnehmerzahl von maximal 30 Personen ausgelegt. Die Multiplikatorenschulung wurde von zwei bis drei ReferentInnen des Projektes durchgeführt. So konnte gewährleistet werden, dass die unterschiedlichen Zielgruppen (z.B. TeilnehmerInnen, die hauptsächlich Trägerberatung anbieten wollen genauso wie TeilnehmerInnen, die stärker an der Weiterverbreitung des TQ-Ansatzes durch Fortbildung interessiert sind) intensiv betreut und so individuelle Lernprozesse in optimalem Maße gefördert werden konnten. Die ReferentInnen des Multiplikatorenkurses waren an der Entwicklung und Erprobung der Instrumente im Projekt „Trägerqualität“ beteiligt und konnten so Wissen und Strategien aus „erster Hand“ vermitteln. Die geschulten MultiplikatorInnen erhielten alle Schulungsmaterialien sowohl als Arbeitskopien als auch zur späteren Weiterverwendung auf CD zur Verfügung gestellt. Zudem wurden sie im weiteren Verlauf durch Follow-up-Tage unterstützt.

Die gesamte Schulungsmaßnahme sollte möglichst im Zeitraum von einem Jahr durchgeführt werden. Wenn es terminlich machbar war, wurde darauf geachtet, dass zwischen den Schulungsblöcken genügend Zeit lag, in der die SchulungsteilnehmerInnen die Möglichkeit hatten, eigene Erfahrungen zu sammeln und im nächsten Schulungsblock Rückmeldungen zu geben. Die unterschiedliche Dauer der Schulungen resultierte zum einen aus den Wünschen der Kooperationspartner und zum anderen aus den Vorkenntnissen der jeweiligen TeilnehmerInnen.

Letztendlich wurden in sechs Bundesländern sieben Multiplikatorenschulungen vom TQ-Projektteam durchgeführt:

Tab. 2: vom TQ-Projektteam durchgeführte Multiplikatorenschulungen

Kooperationspartner	Anzahl der MultiplikatorInnen	Anzahl Schulungstage plus Follow-up-Tag/e
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit	14	8
Bundesvereinigung evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder (BETA)	19	7
Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern	20	6+1
Kultusministerium Niedersachsen	21	8+2
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (Schulung 1)	21	5+2
Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz (Schulung 2)	22	6+1
Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales	26	10+1

## 1.2 Reichweite der TQ-Schulungsmaßnahmen

Wie in Zusammenarbeit mit den anderen NQI-Teilprojekten vereinbart, wurde zunächst davon ausgegangen, dass jede/r geschulte Multiplikator/in fünf weitere Berater unterweist, die ihrerseits drei bis zehn Trägerberatungen vornehmen könnten.

Tab. 3: Berechnung der durch MultiplikatorInnen möglicherweise erreichten TrägervertreterInnen

Schulungen im Bundesland	ausgebildete MultiplikatorInnen (2004 bis 2006)	erreichte Berater (Faktor 5)	erreichte Träger (Faktor 3-10)
Bayern	14	70	210 - 700
BETA	19	95	285 - 950
Mecklenburg-Vorpommern	20	100	300 - 1000
Niedersachsen	21	105	305 - 1050
Rheinland-Pfalz 1 + 2	21 + 22 = 43	215	645 - 2150
Sachsen	26	130	390 - 1300
	<b>143</b>	<b>715</b>	<b>2135 - 7150</b>

Nach diesem Berechnungsschema kann man bei 143 MultiplikatorInnen, die in sechs verschiedenen Bundesländern geschult wurden, von 715 geschulten Beratern ausgehen. Wenn diese wiederum zwischen drei und zehn Träger beraten, sollten mit den Multiplikatoren-schulungen des Teilprojektes TQ zwischen 2 135 und 7 150 TrägerverteterInnen (Durchschnitt: 4 647) erreicht werden.

## 1.3 Evaluation der Multiplikatoren-schulungen

### 1.3.1 Tagesauswertungen

Die Multiplikatoren-schulungen wurden tageweise evaluiert, hier wurden die TeilnehmerInnen gebeten, die einzelnen Schulungsinhalte nach ihrem Umfang (Antwortskala: zu viel - angemessen - zu wenig), nach ihrer Verständlichkeit (Antwortskala: unverständlich - überwiegend unverständlich - überwiegend verständlich - verständlich), nach ihrer Interessantheit (Antwortskala: uninteressant - überwiegend uninteressant - überwiegend interessant - interessant) und nach dem wahrgenommenen Praxisbezug (Antwortskala: praxisfern - überwiegend praxisfern - überwiegend praxisnah - praxisnah) einzuschätzen. Darüber hinaus war Raum für offene Anmerkungen vorhanden.

Diese täglichen Einschätzungen wurden vom Projektteam am Ende jedes Schultages ausgewertet und am nächsten Morgen in einer Powerpoint-Präsentation den TeilnehmerInnen vorgestellt. So konnte gegebenenfalls in den folgenden Tagen genauer auf die Wünsche der Schulungsgruppe eingegangen werden, indem bestimmte Schulungsinhalte modifiziert wurden.

Im vorliegenden Bericht werden diese täglichen Auswertungen aus Platzgründen nicht dargestellt.

### 1.3.2 Gesamtevaluation der Schulungsblöcke

Die TeilnehmerInnen beurteilten zudem jeden Schulungsblock am letzten Tag in einem ausführlichen Fragebogen. Da die Schulungen je nach den Wünschen der Kooperationspartner einen individuellen Verlauf hatten, sind auch die Evaluationen nicht bis ins Detail vergleichbar. Im Folgenden sollen die Fragen für den ersten Schulungsteil detailliert beschrieben werden, zur allgemeinen Veranschaulichung finden sich im Anhang exemplarische Fragebögen für alle Schulungsteile.

Im ersten Schulungsblock wurden zu Beginn Einschätzungen zum *organisatorischen Rahmens der Schulung* (Vorinformationen, Anmeldeverfahren, räumliche Bedingungen, Ausstattung, Zeitplan, Kosten) erbeten, dann folgte eine *Bewertungen der Inhalte* (hier: Vermittlung von Grundlagen, Beschäftigung mit dem SE-Instrument, Vorbereitung des Transfers in die Praxis, Tagesauswertungen) hinsichtlich des wahrgenommenen Umfangs (zu den jeweiligen Antwortskalen s.a. Anhang).

Die *Methoden der Schulung* (Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit) sollten mittels der gleichen Antwortskalen beurteilt werden nach Häufigkeit und Länge, Anspruchsniveau (nur Kleingruppe), Verständlichkeit (nur Vorträge), Interessanztheit und Praxisbezug. Eingeschätzt werden sollte weiterhin die *Moderation von Gruppendiskussionen* nach Aspekten von Umständlichkeit vs. Effizienz, Langeweile vs. Motivierung und Unsicherheit vs. Souveränität.

Mit ähnlichen Skalen wurde auch beurteilt, ob die *Gruppenprozesse* als motivierend oder demotivierend, als vertrauensvoll oder angstbesetzt, als kooperativ oder konkurrenzbetont, als angenehm oder unangenehm wahrgenommen worden sind. Die TeilnehmerInnen sollten weiterhin bewerten, ob das Arbeiten in der Kleingruppe lebendig oder schwerfällig, mühelos oder anstrengend, kooperativ oder konkurrenzbetont, vertrauensvoll oder angstbesetzt, konfliktfrei oder konfliktbeladen war. Es folgte eine Einschätzung der TeilnehmerInnen, inwiefern die Kursleitung Gruppenprozesse wahrgenommen, konstruktiv aufgegriffen und/oder zu einer Lösung gebracht hat.

Weiterhin sollten die TeilnehmerInnen angeben, ob ihre *Motivation*, den TQ-Ansatz in ihrer Arbeit zu verwenden abgenommen bzw. an Klarheit verloren, keine Änderung erfahren oder zugenommen bzw. an Klarheit gewonnen hat.

Die SchulungsteilnehmerInnen hatten auch bei diversen Fragen die Möglichkeit, *freie Antworten* zu formulieren:

- Welche Inhalte haben Sie vermisst?
- Welche Methoden haben Sie vermisst?
- Was hätten Sie sich von der Gruppe gewünscht?
- Was hätten Sie sich von den KursleiterInnen gewünscht?
- Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?
- Wo fühlen Sie sich noch unsicher?
- Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?
- Was hat Sie am meisten angeregt oder was hat Ihnen am besten gefallen?
- Was wünschen Sie sich für den zweiten Teil der Schulung?

Im vorliegenden Bericht wurden exemplarisch die Antworten auf die Fragen „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“ und „Was hat Sie am meisten angeregt oder was hat Ihnen am besten gefallen?“ ausgewertet und dargestellt.

Bei den meisten Schulungsblöcken wurden die Schlussevaluationen nicht von allen TeilnehmerInnen bearbeitet, da oftmals einige Personen den Kurs schon etwas früher verlassen hatten. Auch haben nicht alle TeilnehmerInnen alle Fragen beantwortet, eventuelle Prozentwerte beziehen sich daher im vorliegenden Bericht immer nur auf die gültigen Werte zur jeweiligen Frage.

Die Follow-Up-Tage der Schulungsmaßnahmen wurden nicht evaluiert, da der Ablauf dieser Tage keinem vorgefertigten Konzept entsprach und immer in erster Linie den Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen zum Thema hatte. Eventuell bereits durchgeführte Veranstaltungen und damit verbundene, mögliche Probleme waren Hauptthemen dieser Tage.

## 2. Multiplikatoren-schulung in Bayern

Vorangegangen war eine Informationsveranstaltung in Oberschleißheim im Sommer 2004 sowie diverse Veranstaltungen bei Verbänden. An der Multiplikatoren-schulung in Bayern nahmen außer bayrischen TeilnehmerInnen noch Personen aus anderen Bundesländern teil, da eine Ausschreibung innerhalb Bayerns nicht die gewünschten Teilnehmerzahlen erbrachte. So nahmen drei Personen aus Baden-Württemberg teil, da dort ebenfalls eine Schulung wegen zu geringer Teilnehmerzahl nicht stattfinden konnte. Andere TeilnehmerInnen wurden durch Empfehlungen auf den Kurs aufmerksam, eine Person konnte aus Termingründen an ihrem ursprünglichen Kurs nicht teilnehmen und beendete diesen daher in Bayern. Insgesamt waren für diese Schulung 15 Personen angemeldet, aus Krankheitsgründen nahmen nicht alle an allen Blöcken teil (s. Tab. 4).

Tab. 4: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Bildungshaus St. Albert, Schloßstr. 2, 86756 Reimlingen
Termin:	1. Block: 5.-7.10.2005 (14 TeilnehmerInnen) 2. Block: 6.-8.12.2005 (13 TeilnehmerInnen) 3. Block: 17./18.1.2006 (11 TeilnehmerInnen)
ReferentInnen:	Dr. Kirsten Hanssen Dr. Bernhard Kalicki
TeilnehmerInnen:	6 VertreterInnen des kommunalen Bereichs 8 VertreterInnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 1 Vertreter des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Projektgruppe „Trägerqualität“, Staatsinstitut für Frühpädagogik, München

## 2.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks

Die Evaluation des ersten Schulungsteils wurde von allen 14 anwesenden TeilnehmerInnen bearbeitet, jedoch wurden nicht alle Fragen von allen Personen beantwortet.

### 2.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Hinsichtlich der Vorinformationen hätten sich vier Personen gewünscht, im Vorfeld bereits schriftliche Informationen über die Schulung zu erhalten. Zwei Personen waren der Meinung, die Anmeldungen hätten etwas früher bestätigt werden sollen. Im Hinblick auf den Zeitplan hätten zwei Personen eine Straffung, eine Person dagegen mehr Zeit für bestimmte Themen bevorzugt. Zu den Kosten äußerten sich insgesamt nur elf Personen.

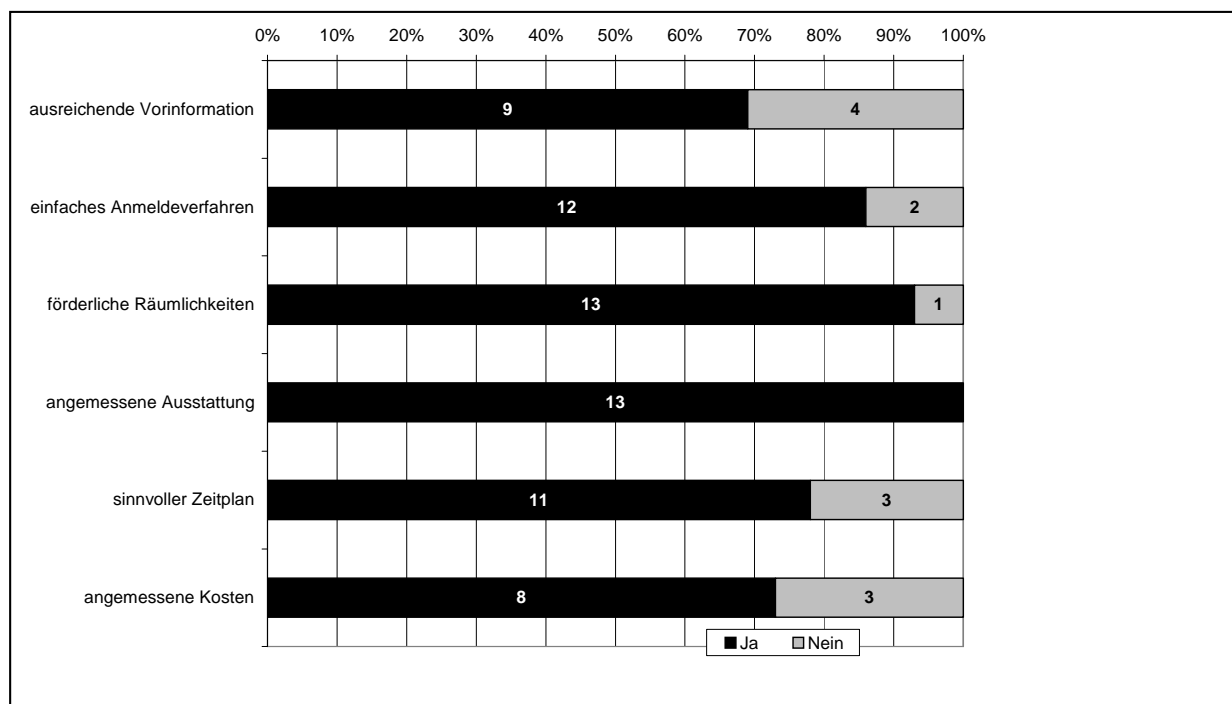


Abb. 1: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.



## 2.1.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Schulungsinhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil, Qualitätsmanagement),
- Selbstevaluation: theoretische Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument,
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag sowie die Klärung der eigenen beruflichen Rolle

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch bewertet, wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen eingeschätzt nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Umfang der Schulungsinhalte wurde von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt. Dennoch war etwa einem Viertel der TeilnehmerInnen die Zeit, die mit Grundlagen verbracht wurde, zu lang. Etwa genauso viele Personen hätten sich jedoch mit dem Selbstevaluationsinstrument und sogar mehr als ein Drittel der TeilnehmerInnen mit den Transferthemen gerne länger beschäftigt.

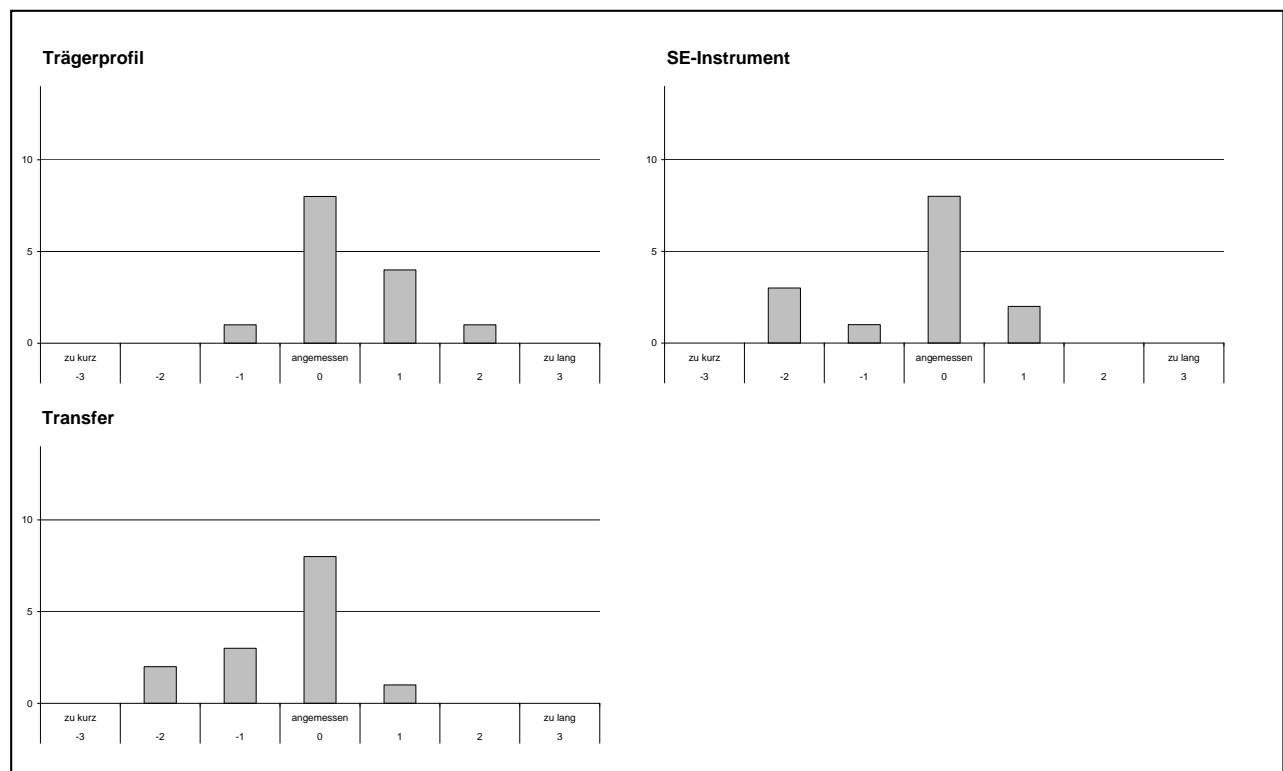


Abb. 2: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die allermeisten der TeilnehmerInnen beurteilten die Verständlichkeit der Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

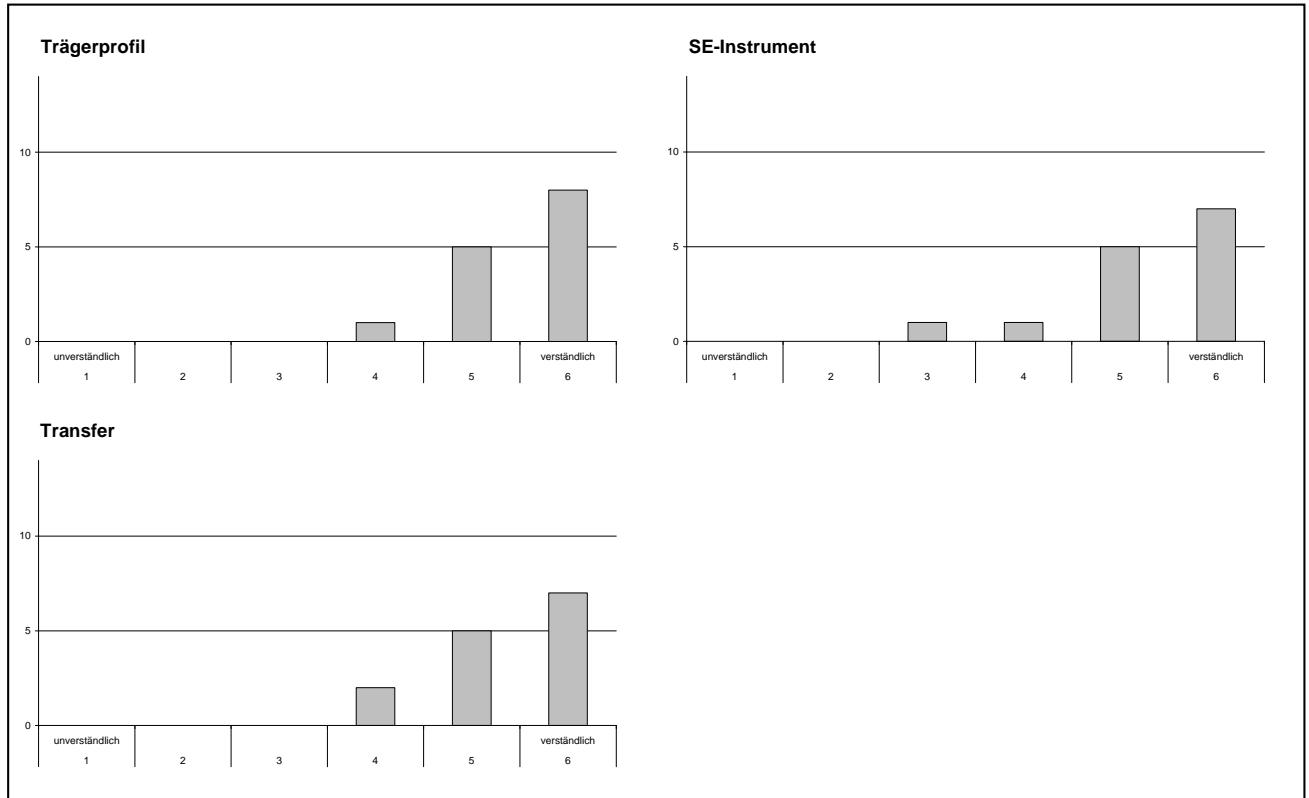


Abb. 3: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Die Beurteilung der Interessantheit eines Themas ist sehr subjektiv und hängt u.a. auch ab vom Vorwissen der TeilnehmerInnen. Bei der Einschätzung hinsichtlich der Grundlagen und des Transfers fällt auf, dass die TeilnehmerInnen die zweitpositivste Kategorie am häufigsten genannt haben, insgesamt haben zwischen 85% und 92% der Personen alle Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien beschrieben.

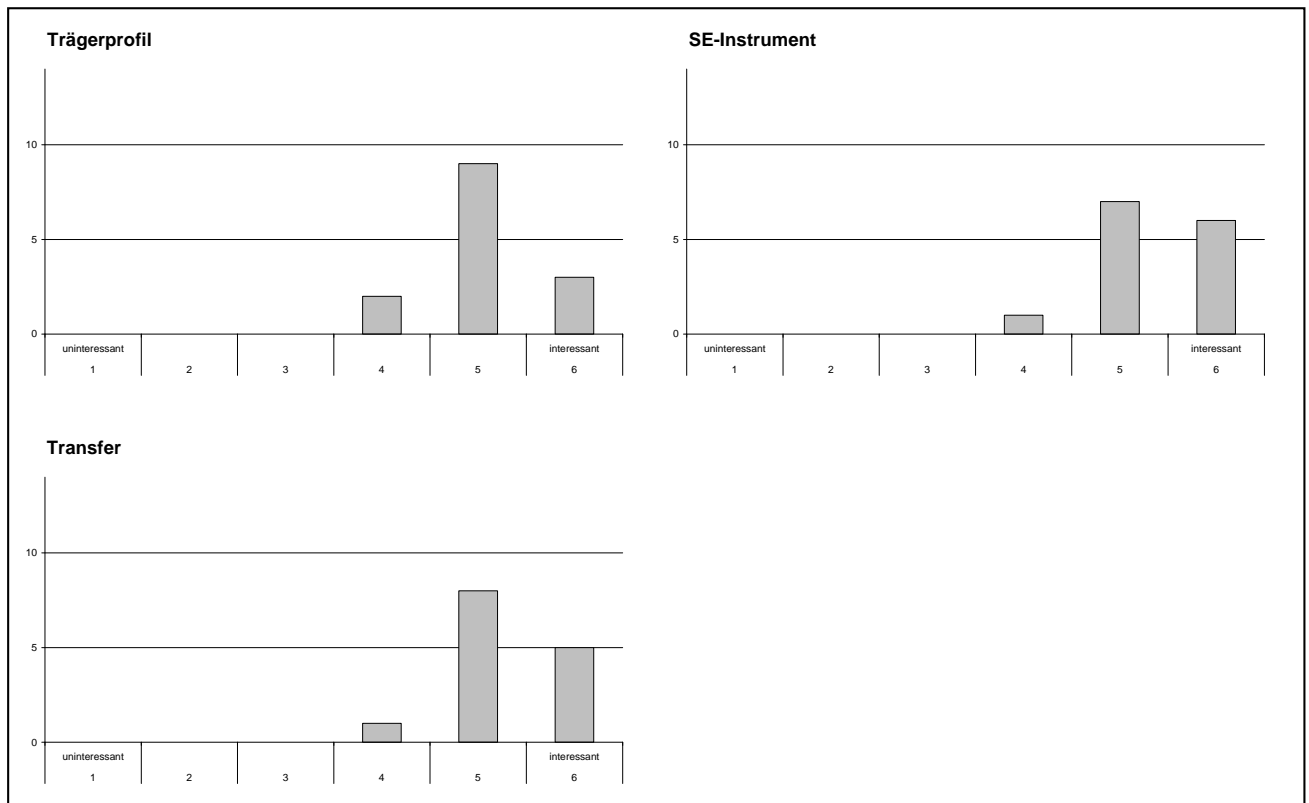


Abb. 4: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Bei der Bewertung des Praxisbezugs fällt auf, dass die meisten TeilnehmerInnen bei allen Inhalten die beiden positivsten Kategorien vergeben haben. Nur im Hinblick auf die Vermittlung der Grundlagen (z.B. Trägerprofil) gab es auch Nennungen in der etwas neutraleren Kategorie 4.

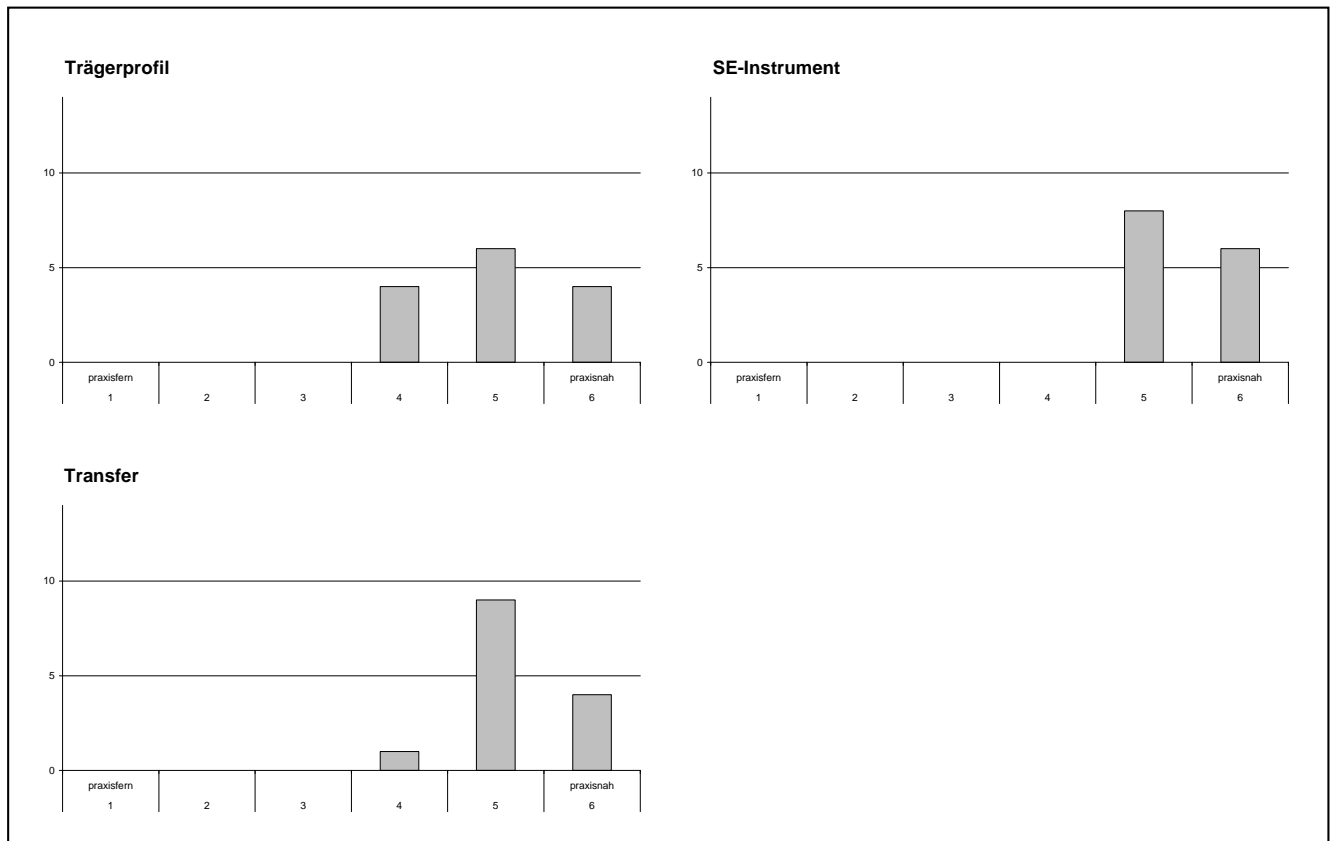


Abb. 5: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten dies die Meisten als angemessen, wobei aber einige TeilnehmerInnen auch angaben, sich unterfordert gefühlt zu haben. Vor allem die Vermittlung der Grundlagen wurde von einem Drittel der TeilnehmerInnen als leicht unterfordernd empfunden.

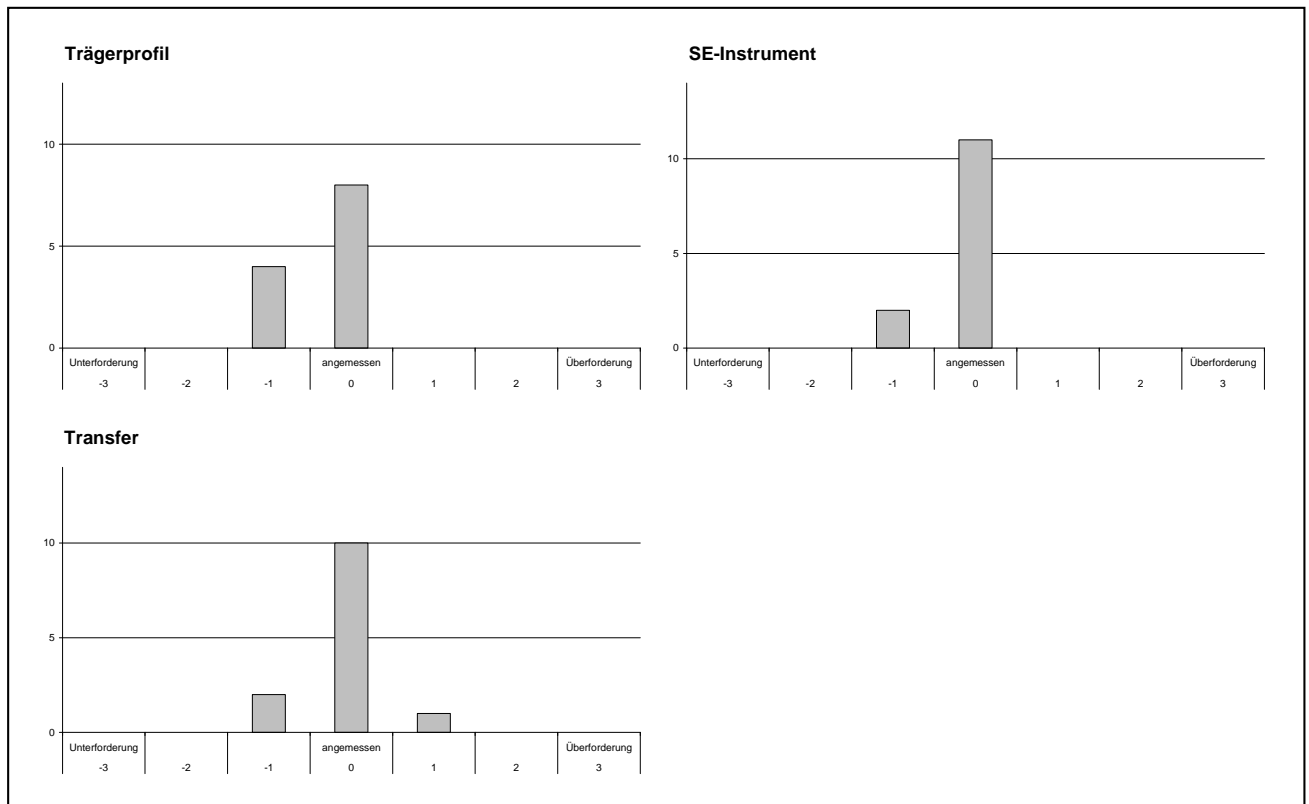


Abb. 6: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 2.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang dieser Methoden, schätzten die allermeisten TeilnehmerInnen sowohl die Häufigkeit als auch die Länge der Kleingruppenarbeit als angemessen ein. Den Einsatz von Präsentationen bewerteten etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen als angemessen; gut ein Drittel der TeilnehmerInnen empfanden diese als etwas zu zahlreich bzw. zu lange.

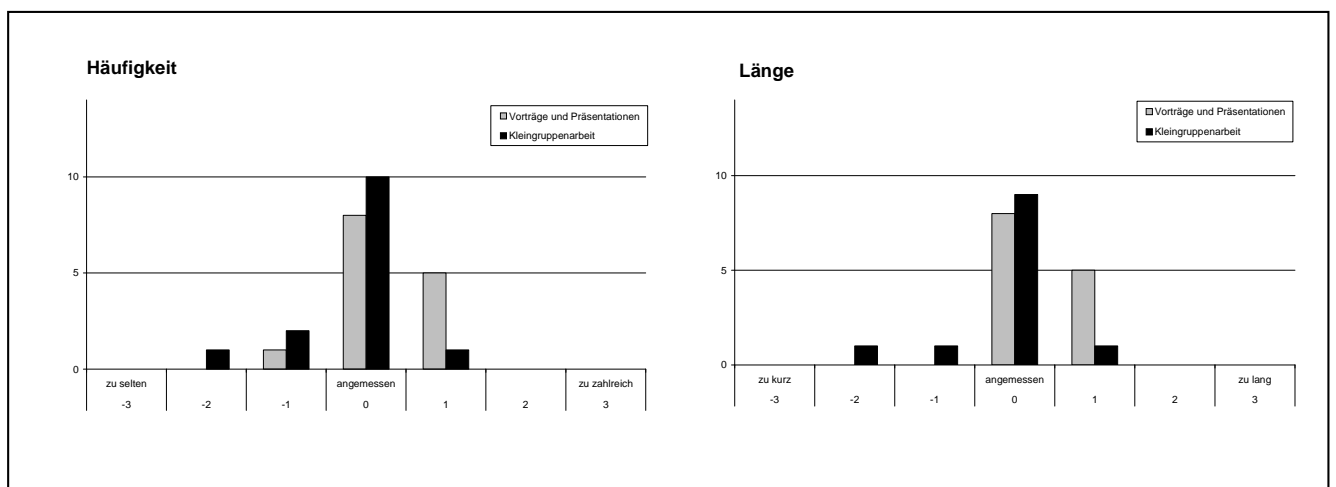


Abb. 7: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskala: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Danach gefragt, wie verständlich und interessant sie die Vorträge und Präsentationen fanden, gaben die TeilnehmerInnen an, dass diese für sie überwiegend bzw. völlig verständlich waren. Bezüglich des Praxisbezugs nannten knapp 70% der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien, die restlichen Nennungen fanden sich im eher neutralen Bereich.

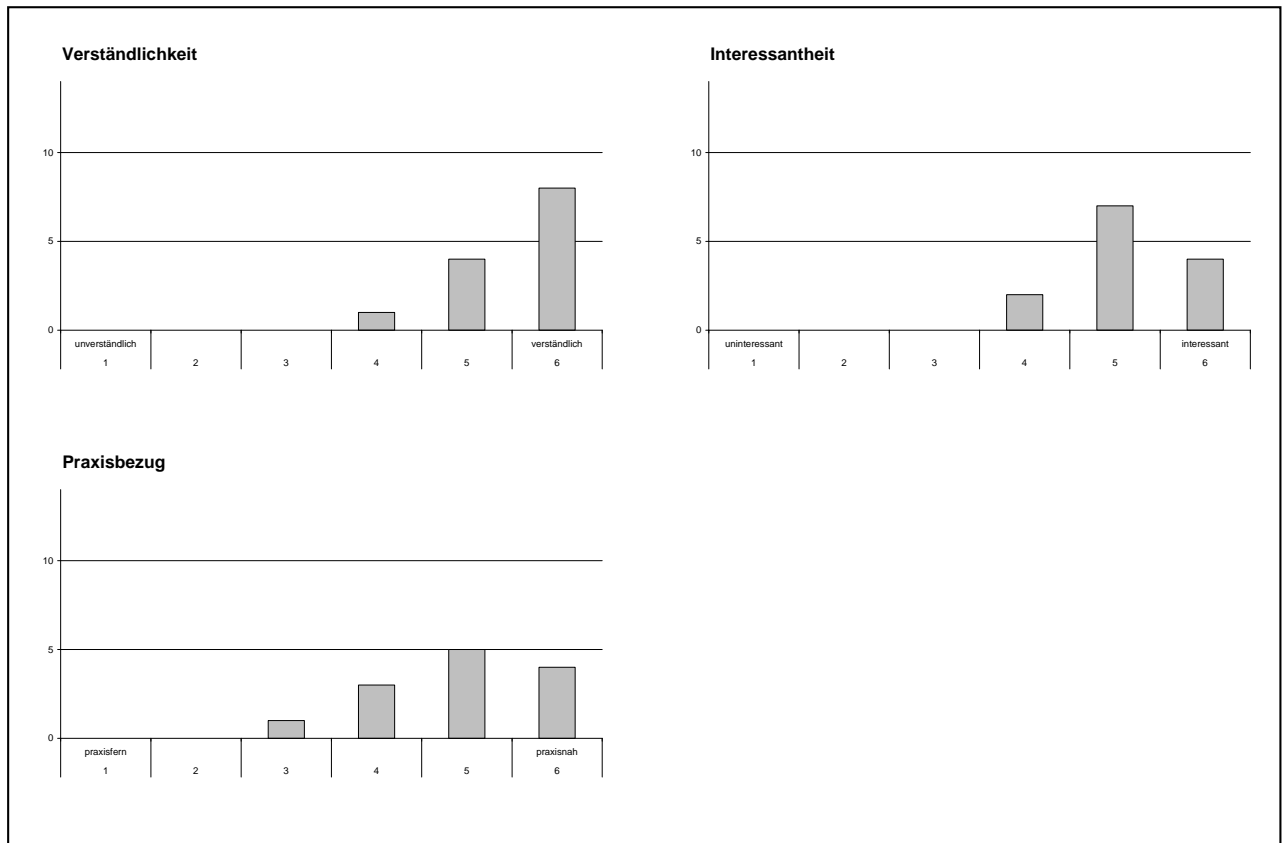


Abb. 8: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Ähnlich verhält es sich bei den Einschätzungen hinsichtlich der Kleingruppenarbeit: Auch hier wurden Interessantheit und Praxisbezug von den TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Kategorien bewertet. Knapp 70% beurteilten das Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit als angemessen, ein knappes Drittel fand dies eher unterfordernd.

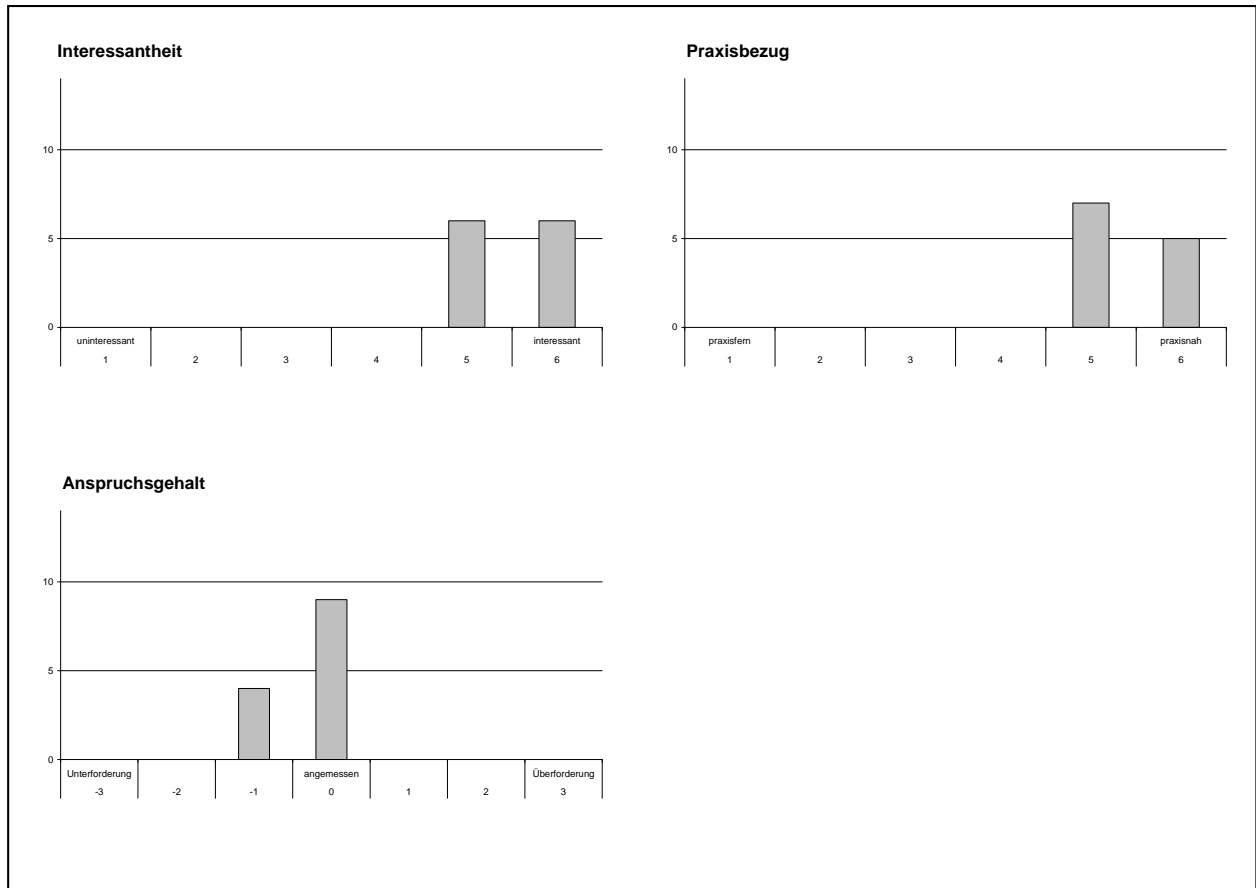


Abb. 9: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



## 2.1.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Für die Beurteilung von Effizienz, Motivierung und Souveränität dieser Moderationen wurden von den meisten TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien verwendet, ein Viertel der TeilnehmerInnen hatte sich aber auch für eher neutralere Beschreibungen entschieden.

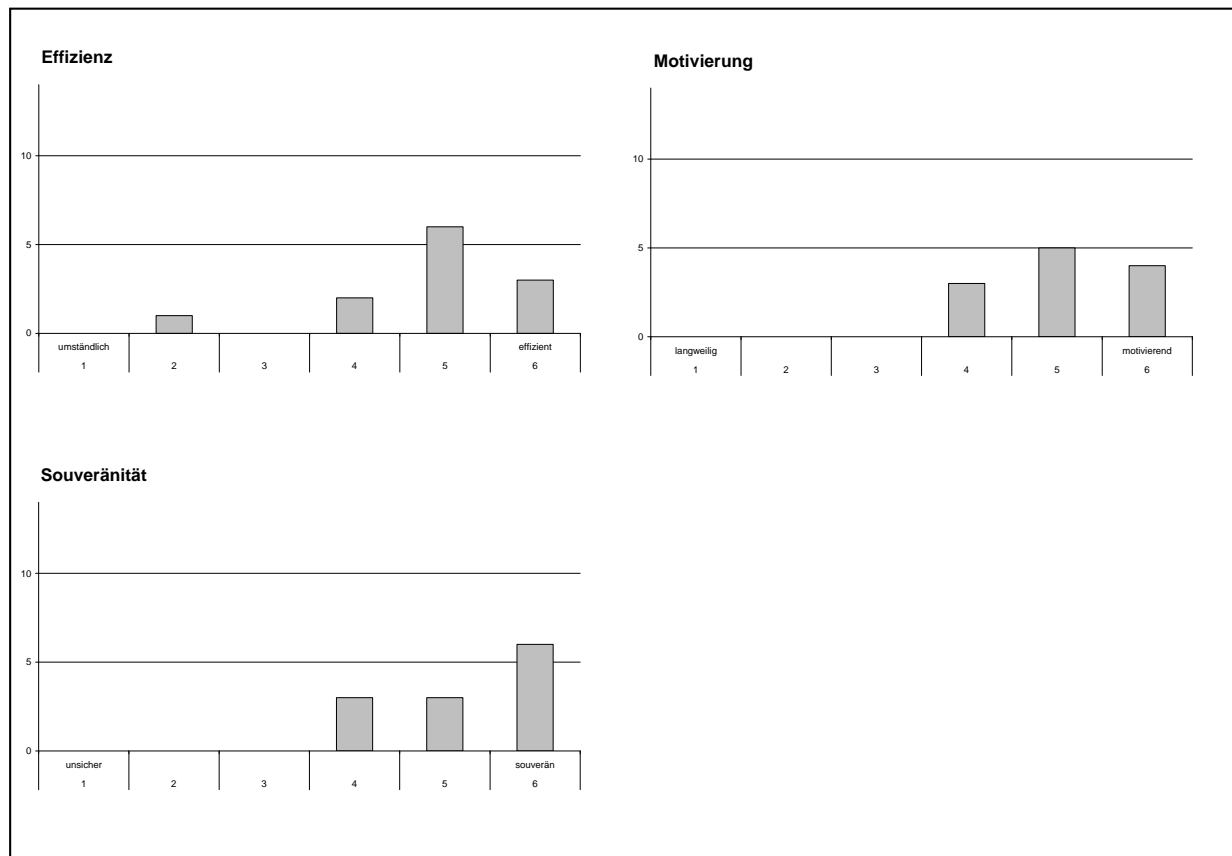


Abb. 10: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollte hier, ob die Lernatmosphäre motivierend, vertraut, kooperativ und angenehm war. Die allermeisten der TeilnehmerInnen vergaben hinsichtlich aller Kriterien die beiden positivsten Kategorien.

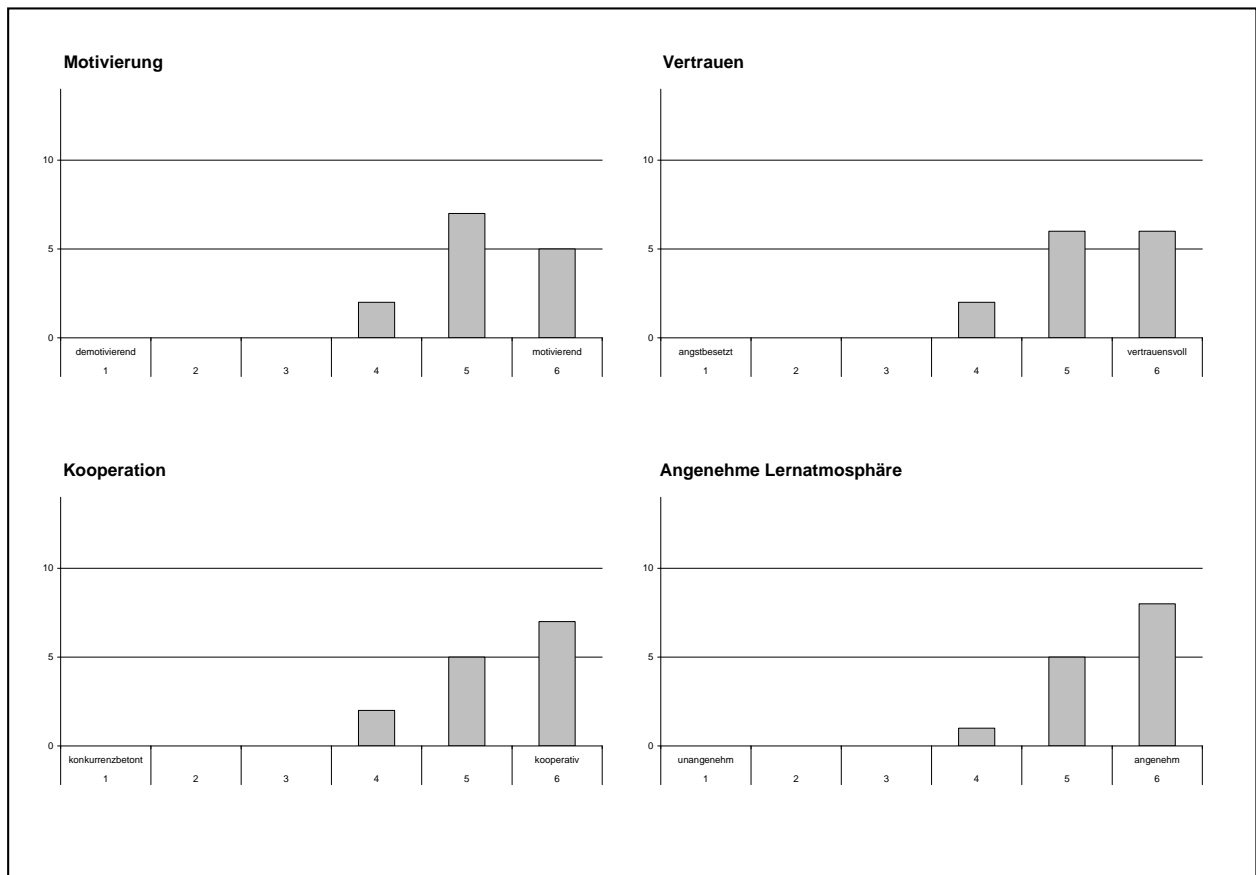


Abb. 11: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Bis auf eine Person bewerteten alle TeilnehmerInnen die Lebendigkeit der Kleingruppen mit den beiden positivsten Kategorien. Hinsichtlich der Angestrengtheit, der Kooperation, des Vertrauens in der Gruppe und des konfliktfreien Arbeitens verteilen sich die Beschreibungen innerhalb der sechs möglichen Kategorien auf die Kategorien 4 bis 6.

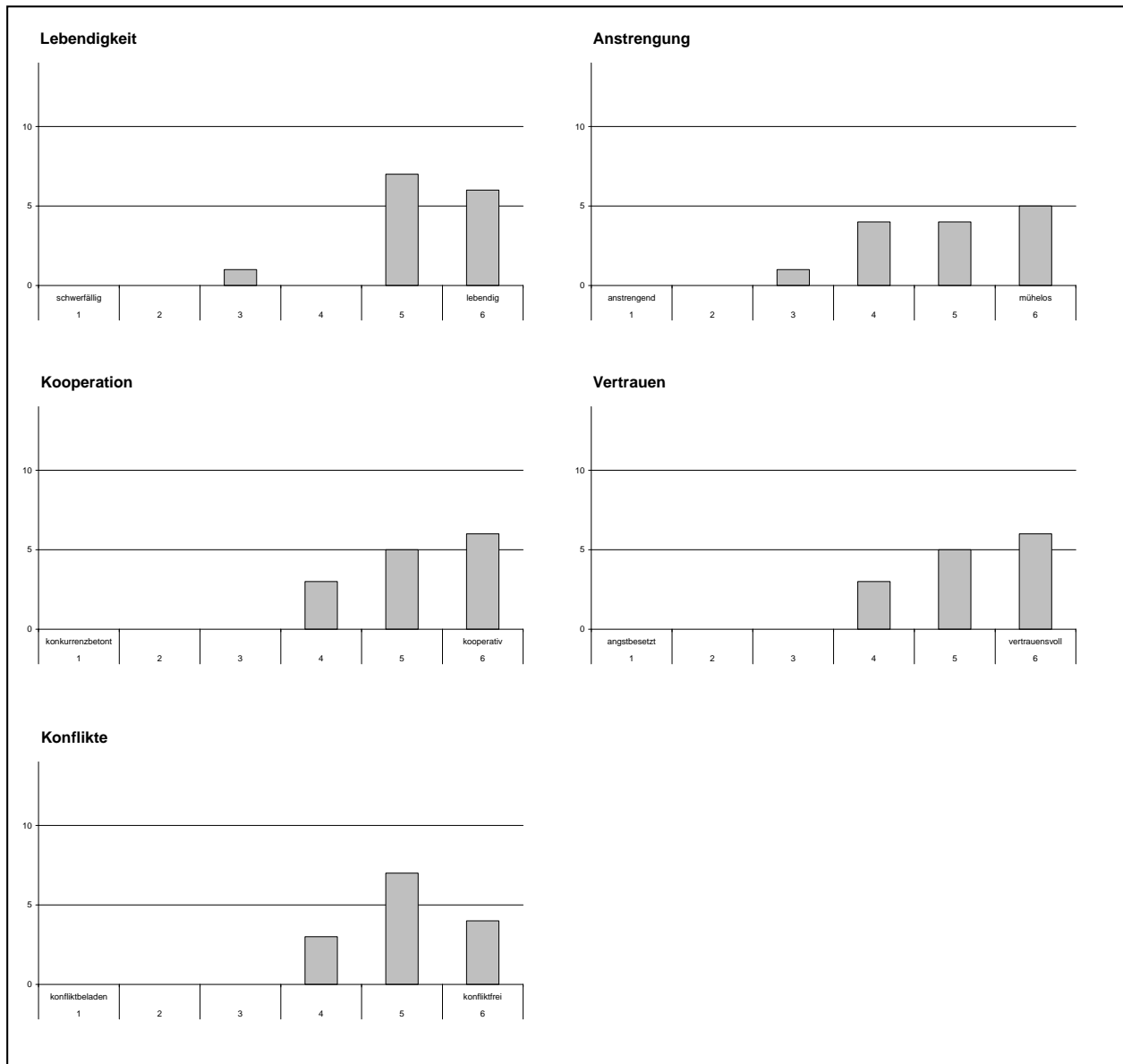


Abb. 12: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass etwaige Konflikte wahrgenommen worden sind, einzelne stufen diese Fähigkeit aber auch als eher nicht vorhanden ein. Nur knapp die Hälfte bzw. knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass diese Konflikte von den ReferentInnen auch aufgegriffen bzw. gelöst wurden.

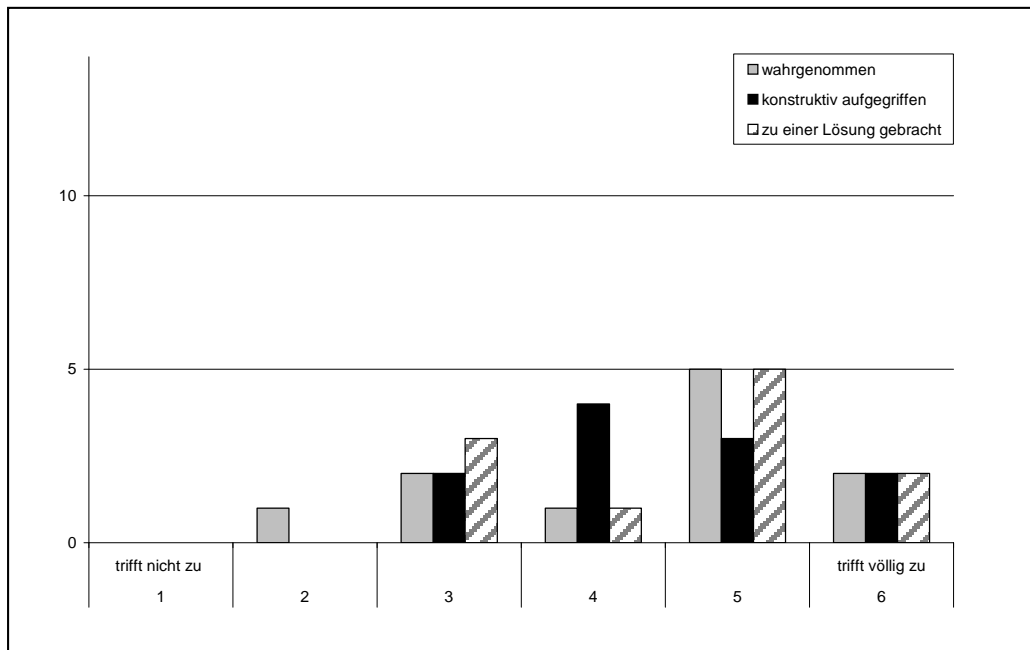


Abb. 13: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben erste Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigt sich, dass sowohl die Stärke als auch die Klarheit der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden bei mehr als drei Viertel der TeilnehmerInnen zugenommen hat. Nur jeweils eine Person gab an, dass ihre Motivation dafür eher abgenommen hat.

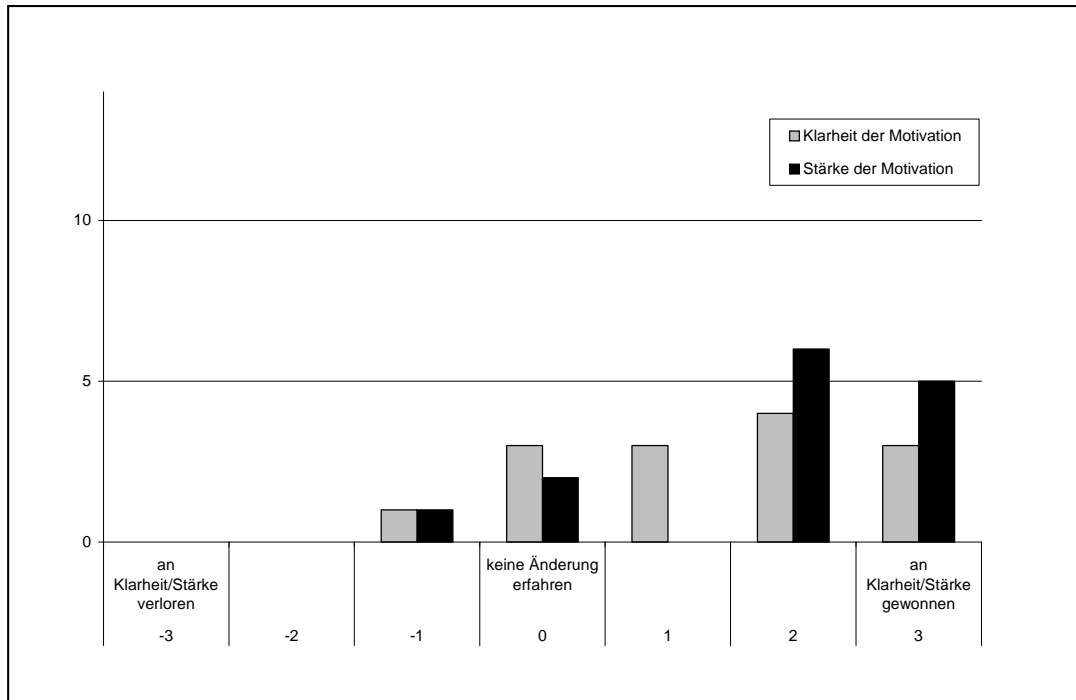


Abb. 14: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: "Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ..." Antwortskala: an Klarheit/Stärke verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit/Stärke gewonnen (3)

### 2.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 5: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis und Anwendung des SE-Instruments (7 Nennungen)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretation einiger Kriterien</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument selbst</li> </ul>
	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zeitliche Umsetzung unklar (2)</li> <li>• Übertragung in die eigene Trägerarbeit</li> <li>• Schaffen von Situationen als Grundlage für SE-Einführung</li> <li>• unklar, ob es in eigener Abteilung möglich sein wird</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis von SE (3)</li> <li>• Diskussion über den Nutzen des Instruments</li> <li>• Notwendigkeit von zielgerichtetem Trägerhandeln erkannt</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument zu präsentieren und zu „verkaufen“</li> <li>• Motivation von Trägern</li> <li>• Akzeptanz in der Praxis</li> <li>• Planung konkreter Beratungsprozesse</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blick über den „Teller- rand“</li> <li>• Notwendigkeit von TQ erkannt</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• offene Atmosphäre (3)</li> <li>• Austausch (2)</li> <li>• Infomaterial</li> <li>• Unterschiedlichkeit der Teilnehmer</li> <li>• angenehmes Schulungsteam</li> </ul>

## 2.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks

Von den 13 anwesenden Personen bearbeiteten elf die Evaluation des zweiten Schulungsteils. Nicht jede/r hatte jedoch jede Frage beantwortet.

### 2.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Alle elf Personen waren mit diesen Aspekten zufrieden gewesen.

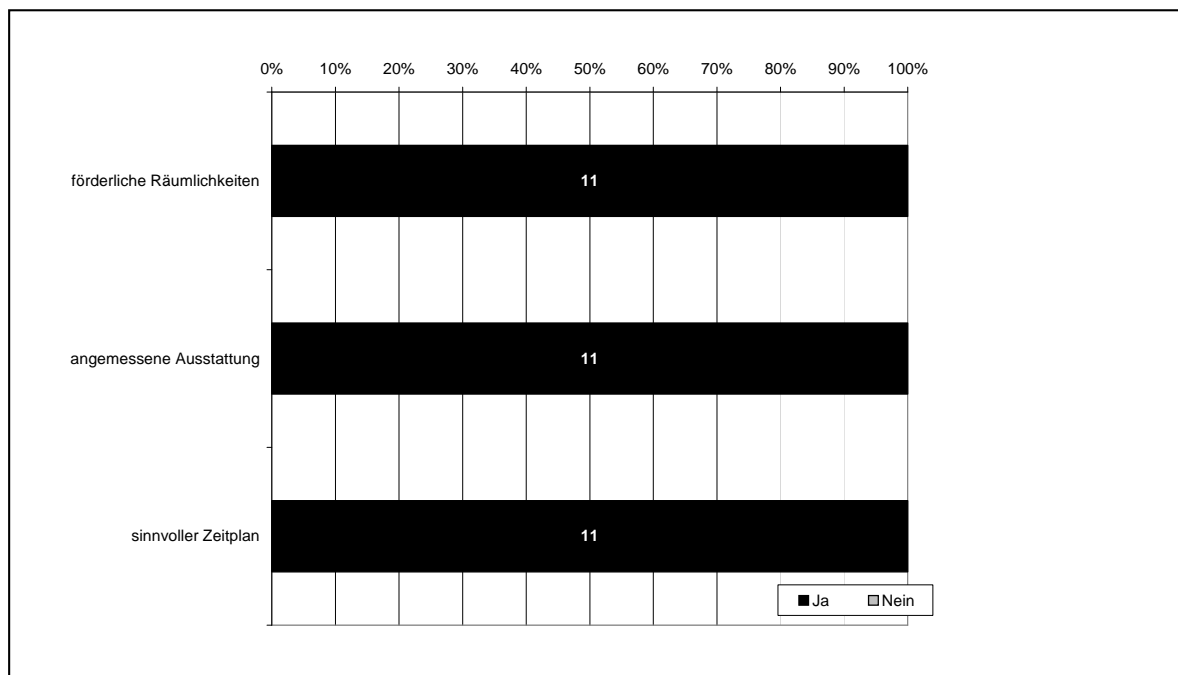


Abb. 15: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 2.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen komplexe Selbstevaluationen nachgestellt, die von den TeilnehmerInnen in beratender Weise unterstützt werden sollten. Darüber hinaus waren Aspekte der Beratung von Trägern selbst wichtig. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes und seinem Anspruchsniveau.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Großteil der TeilnehmerInnen beurteilte den Umfang der Inhalte als angemessen. Jedoch ist bei allen Inhalten ein Trend zu erkennen, der in Richtung „zu kurz“ geht: Es gibt doch einige TeilnehmerInnen, denen die dafür vorgesehene Zeit nicht ausgereicht hat.

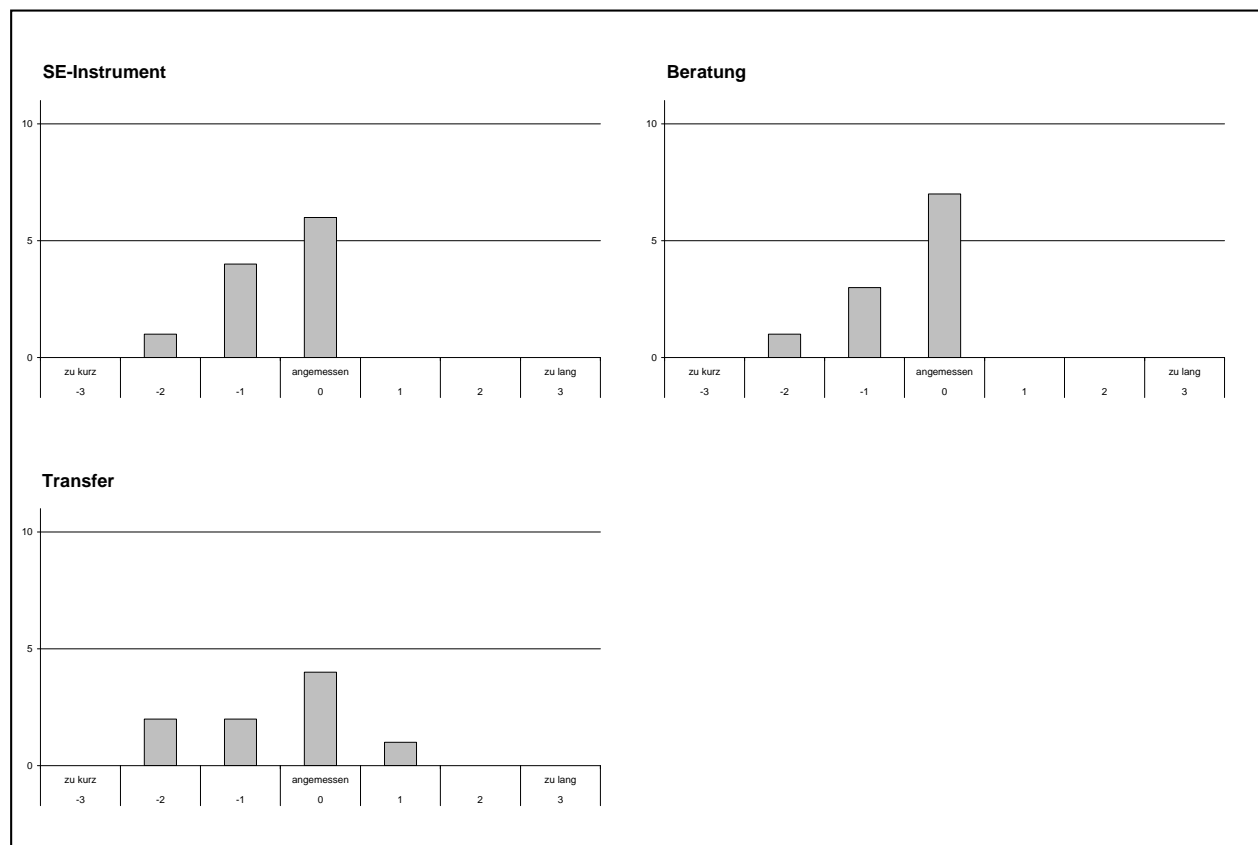


Abb. 16: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)



## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich, einzelne Nennungen finden sich aber auch im eher neutraleren Bereich.

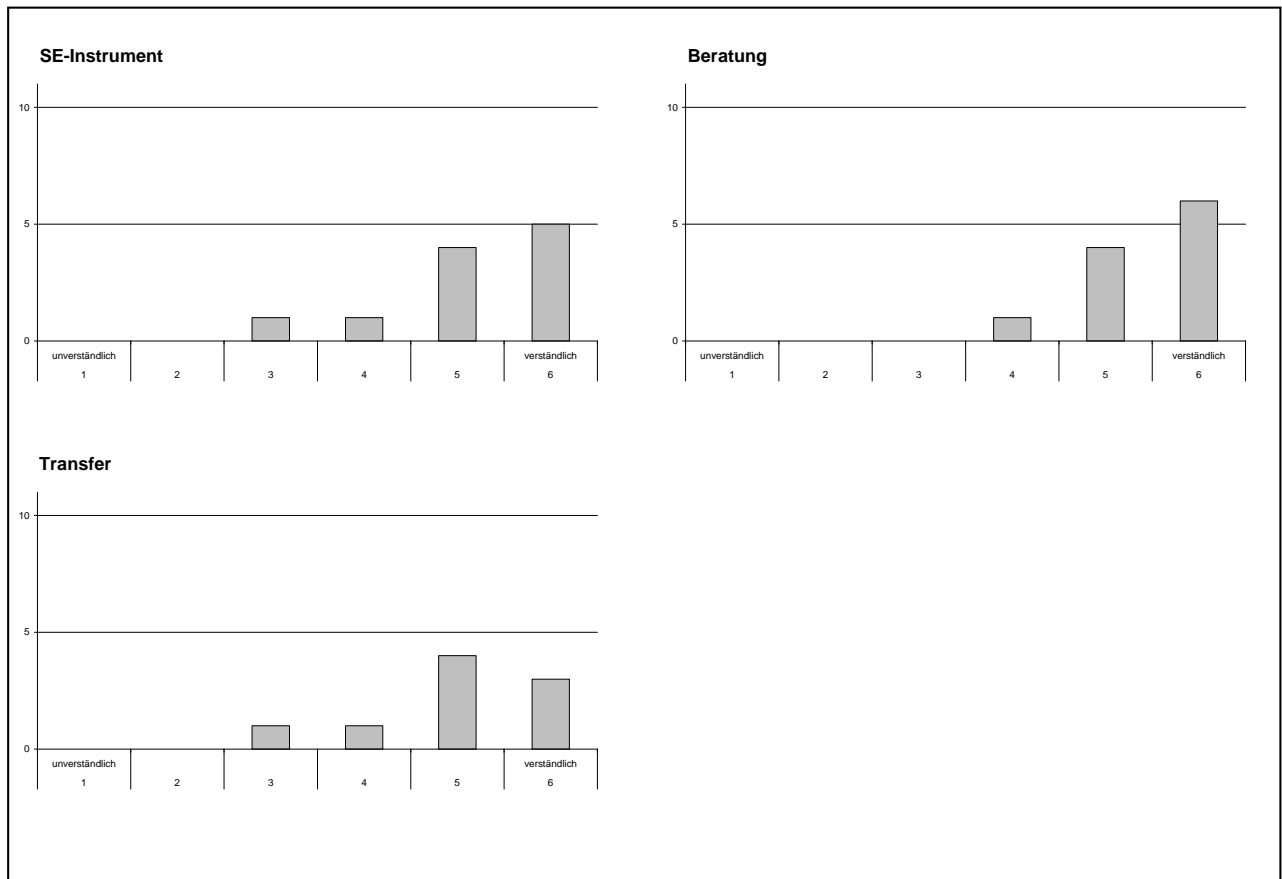


Abb. 17: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass die Schulungsinhalte, die die Selbstevaluation und Beratung betreffen, etwa gleichhäufig mit der positivsten und der zweitpositivsten Kategorie beschrieben wurden. Hinsichtlich des Transfers wählten knapp ein Viertel der TeilnehmerInnen auch die Kategorie 4 zur Beschreibung der Interessantheit.

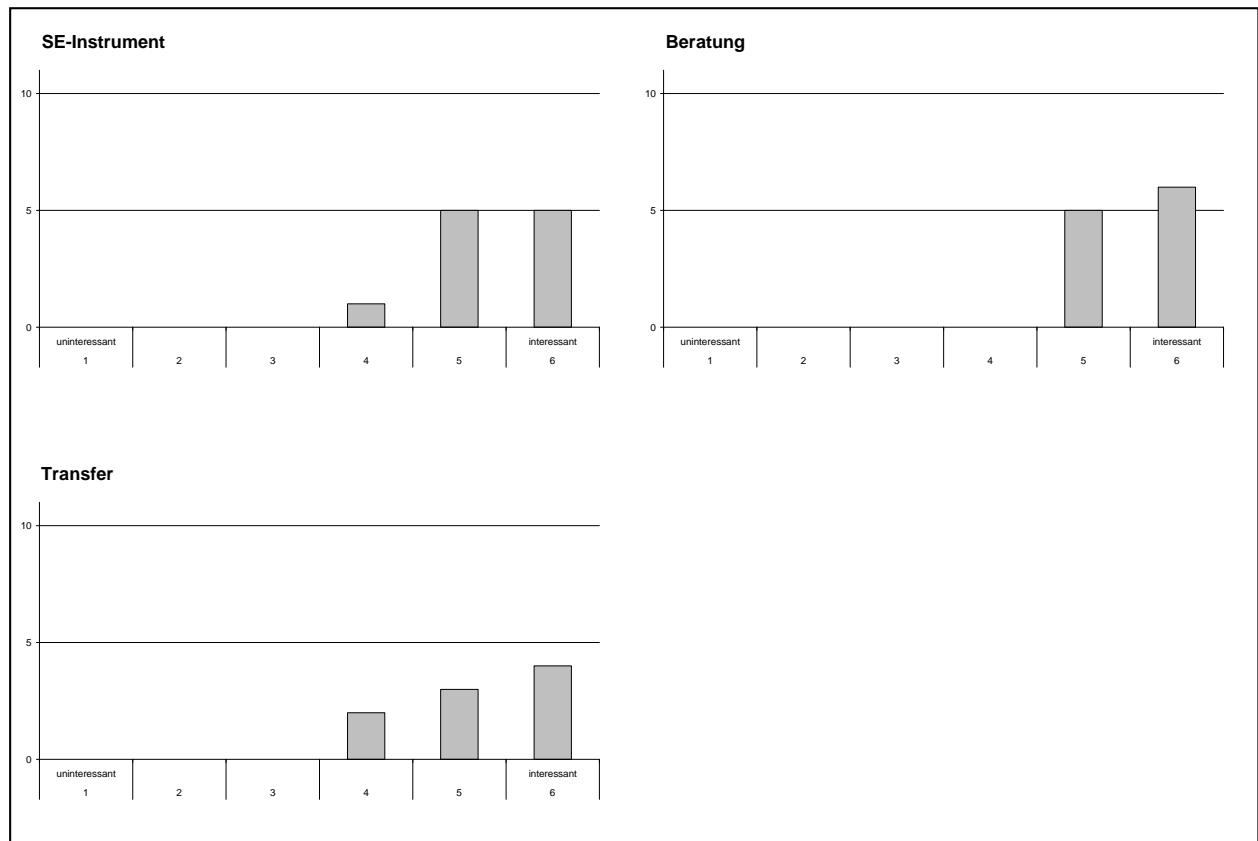


Abb. 18: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war im zweiten Schulungsteil von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Lediglich zwei Personen beurteilten die Inhalte zur Selbstevaluation mit zwei neutraleren Kategorien.

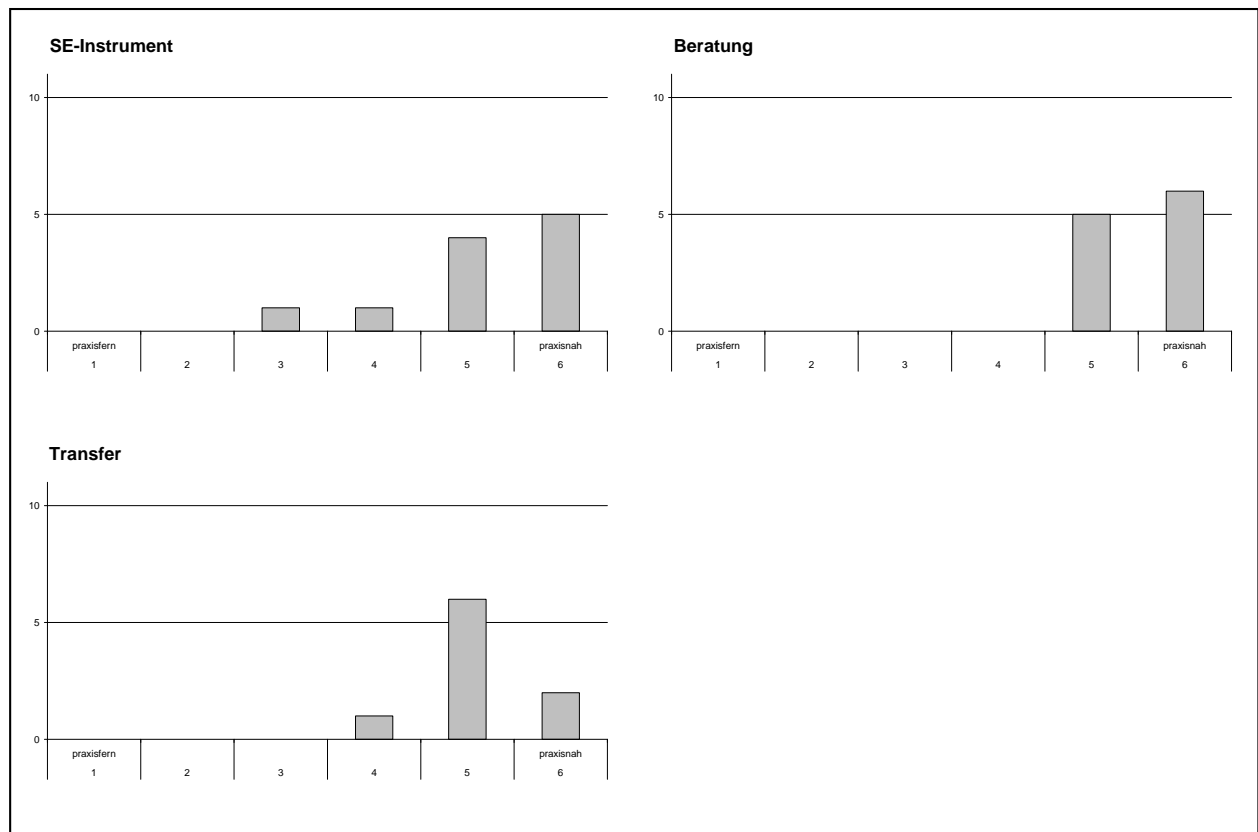


Abb. 19: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, die sich mit der Selbstevaluation und mit dem Thema Beratung beschäftigten, als angemessen. Die Übertragung der Inhalte auf den eigenen Berufskontext bewerteten darüber hinaus ein Drittel der Personen als eher unterfordernd.

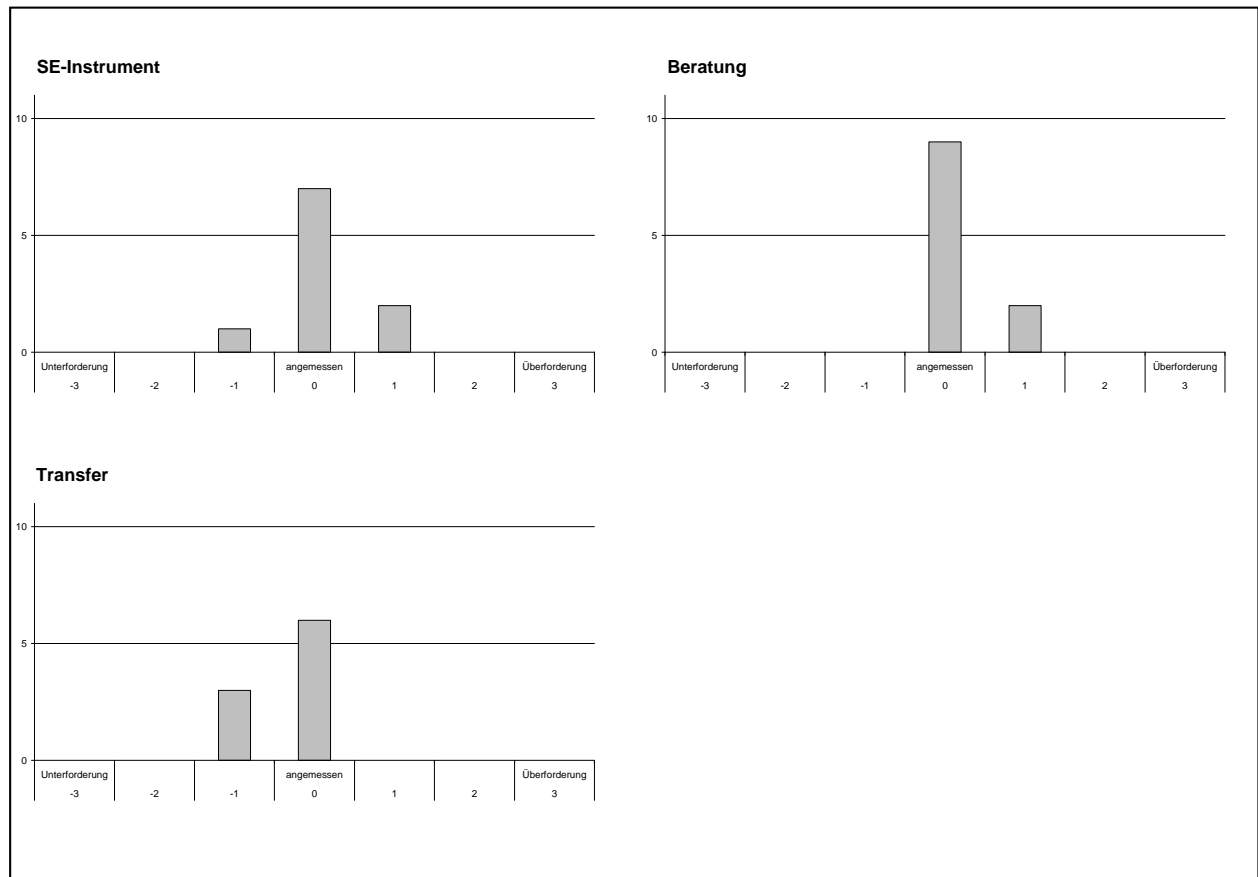


Abb. 20: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 2.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mittels Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Die Häufigkeit der Präsentationen und Vorträge wurde von knapp der Hälfte der TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt, während die andere Hälfte lieber mehr Präsentationen gehört hätte. Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen empfand die Anzahl der Kleingruppenarbeiten als angemessen, für drei Personen fanden diese eher zu häufig statt.

Was die Länge dieser beiden Methoden anbelangt, so waren die meisten TeilnehmerInnen damit einverstanden, einzelne hätten jedoch längere Arbeitseinheiten bevorzugt.

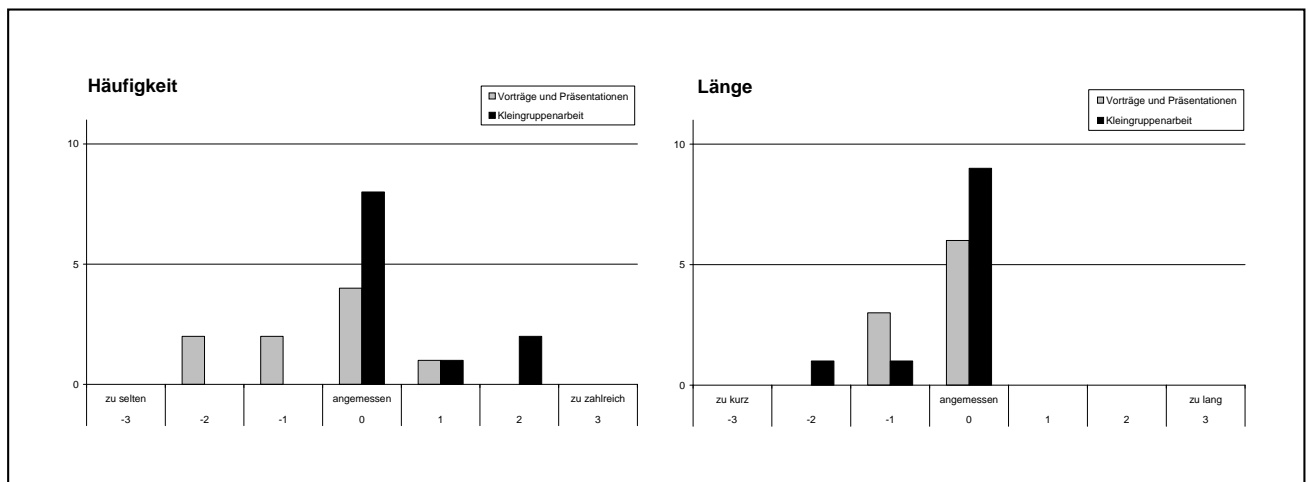


Abb. 21: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ (2) „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten die TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen.

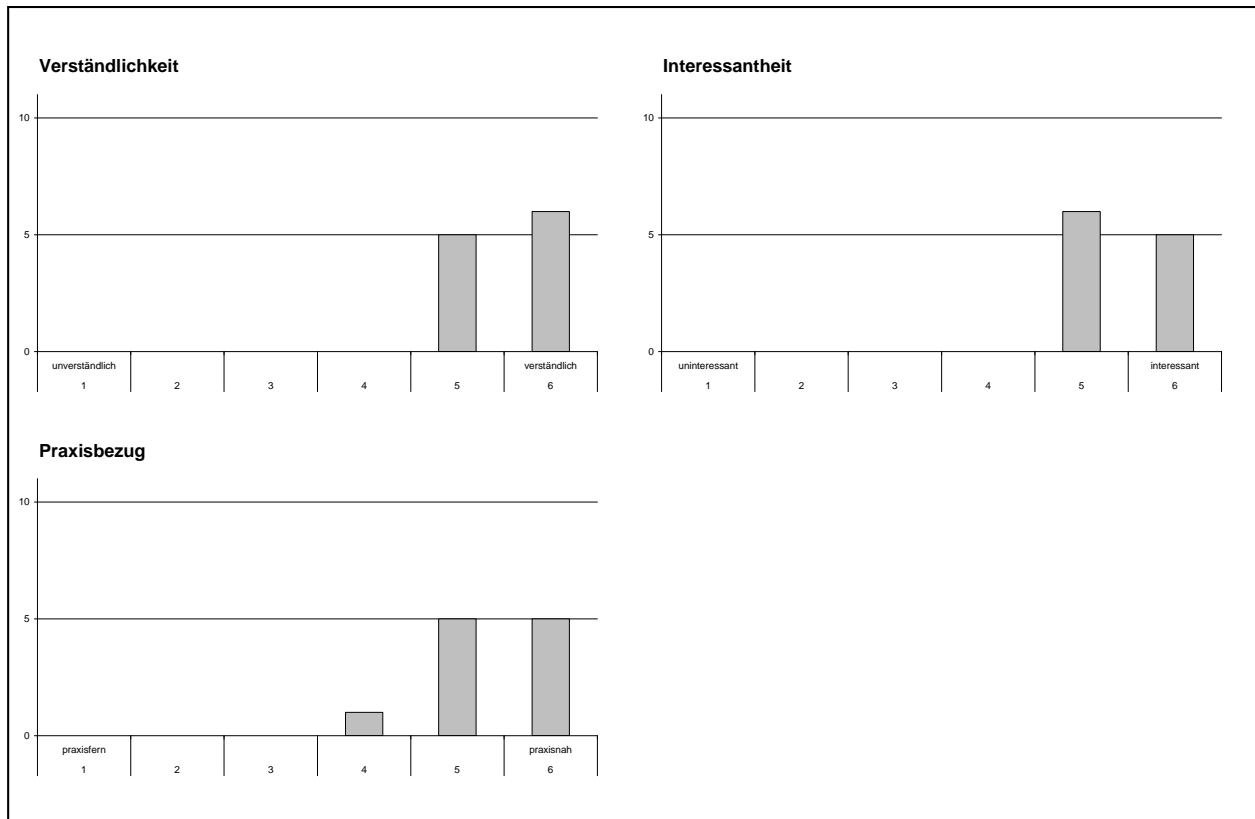


Abb. 22: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Hinsichtlich der praktischen Übungen beurteilten die TeilnehmerInnen die Interessantheit und den Praxisbezug mit den beiden positivsten Kategorien. Das Anspruchsniveau fanden etwa drei Viertel der TeilnehmerInnen als angemessen, ein knappes Viertel empfand die Kleingruppenarbeit auch etwas überfordernd.

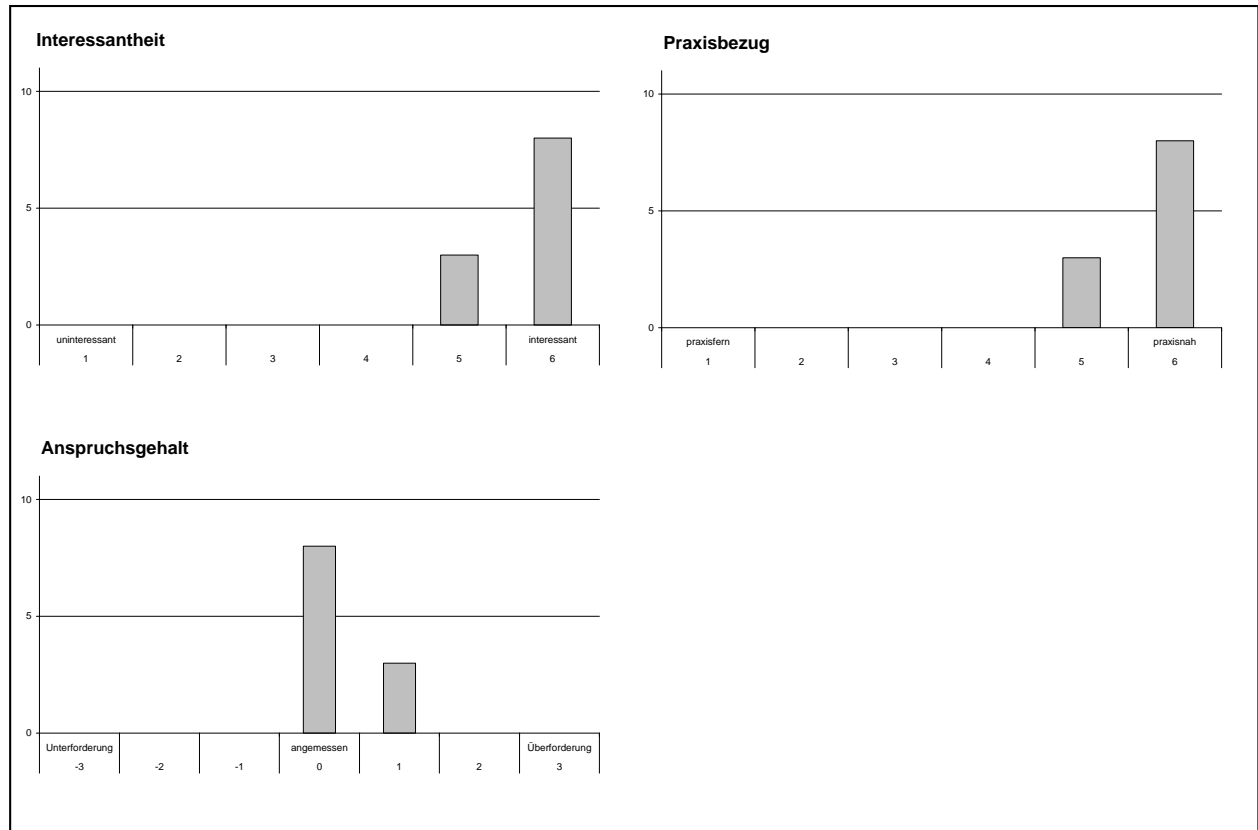


Abb. 23: Interessantheit und Praxisbezug der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 2.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Die Moderation solcher Gruppendiskussionen wurde von der Mehrheit der TeilnehmerInnen als überwiegend oder völlig effizient eingeschätzt, auch hinsichtlich der Motivierung vergaben die allermeisten Personen die Kategorien 5 und 6. Nahezu alle empfanden die Moderationen als souverän.

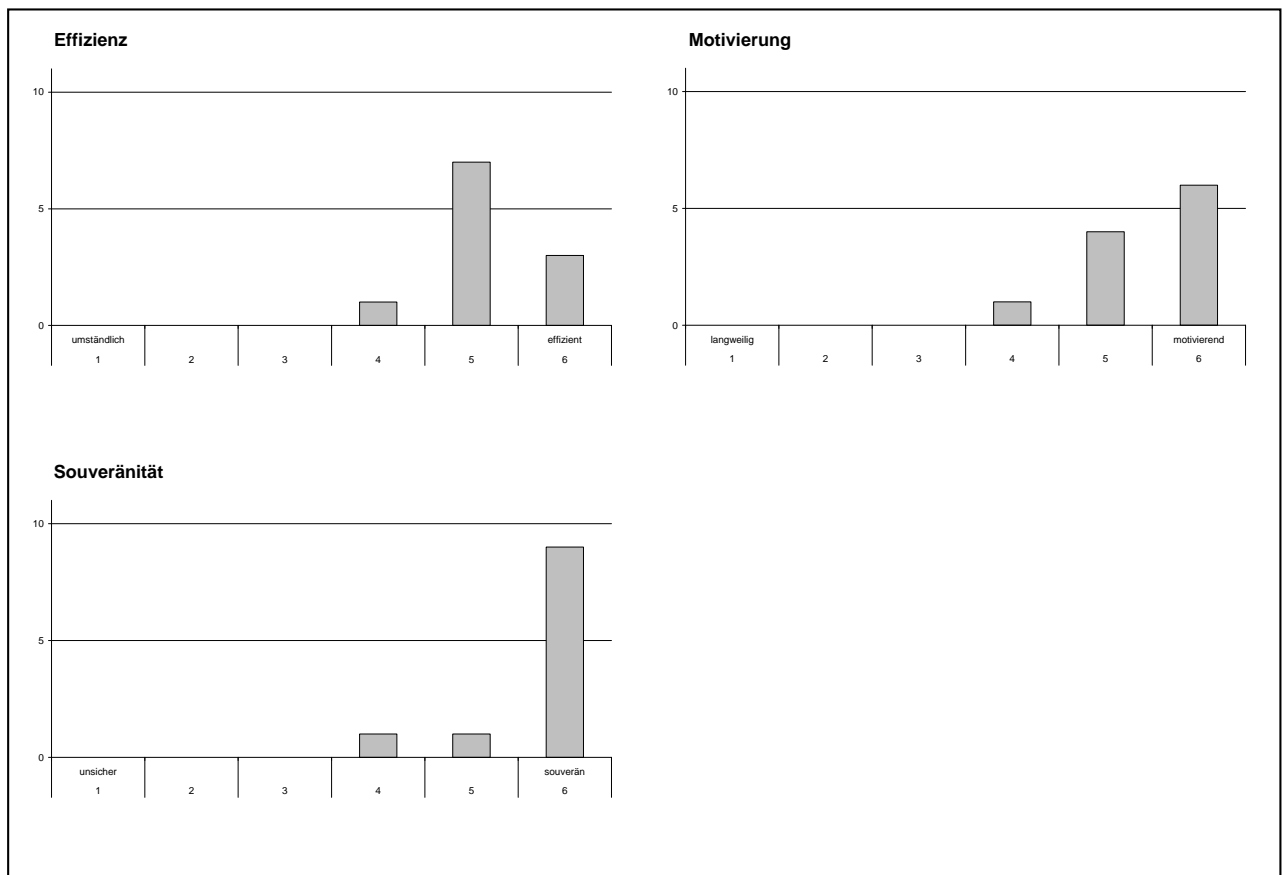


Abb. 24: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)



## Lernatmosphäre

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen war der Meinung, dass die Lernatmosphäre motivierend und vertrauensvoll war. Nahezu alle bezeichneten die Atmosphäre auch als kooperativ und angenehm.

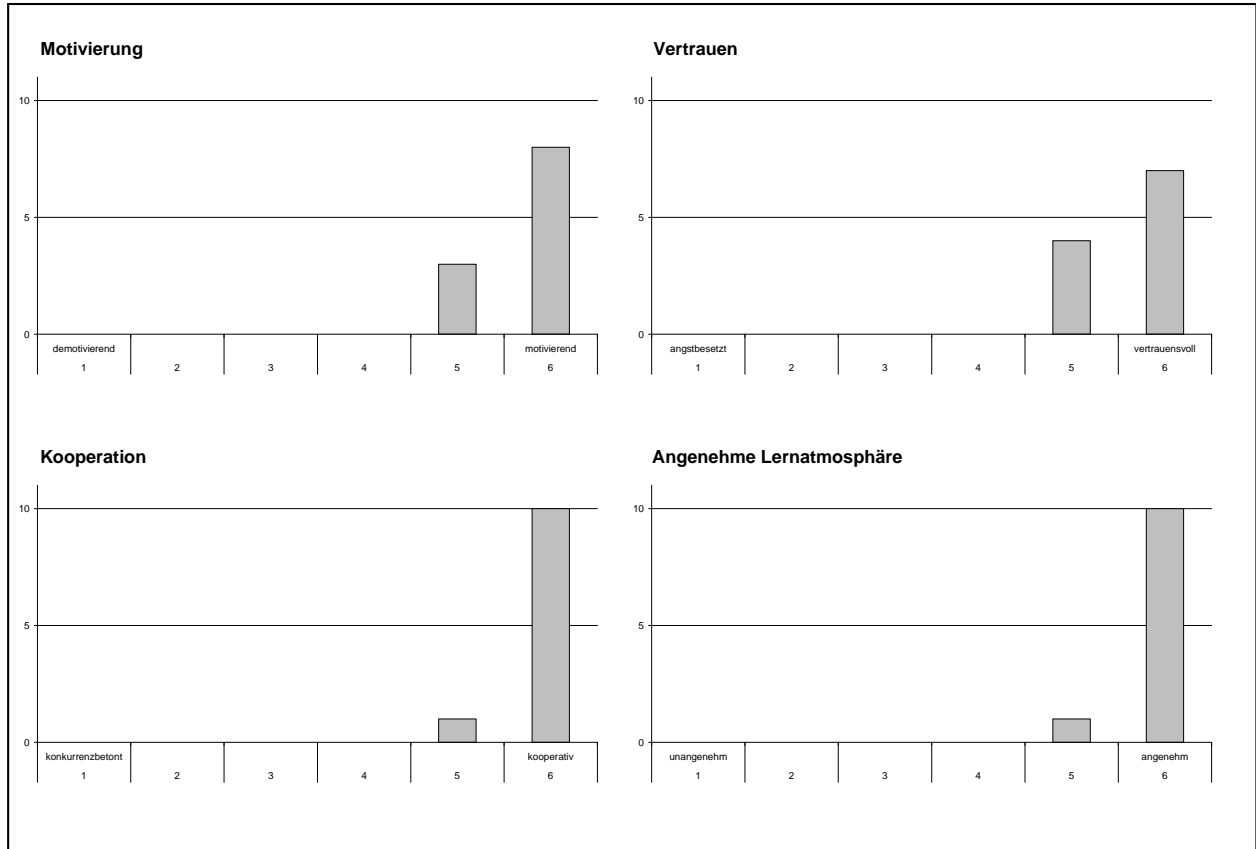


Abb. 25: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Hinsichtlich der Einschätzung der Lebendigkeit, der Kooperation und des Vertrauens in den Gruppen beschrieben die TeilnehmerInnen das Arbeiten mit den beiden positivsten Kategorien. Auch hinsichtlich der wahrgenommenen Anstrengung und der Konfliktfreiheit benutzten die meisten Personen die Kategorien 5 und 6, einzelne Personen verwendeten hier aber auch eher neutrale Kategorien.

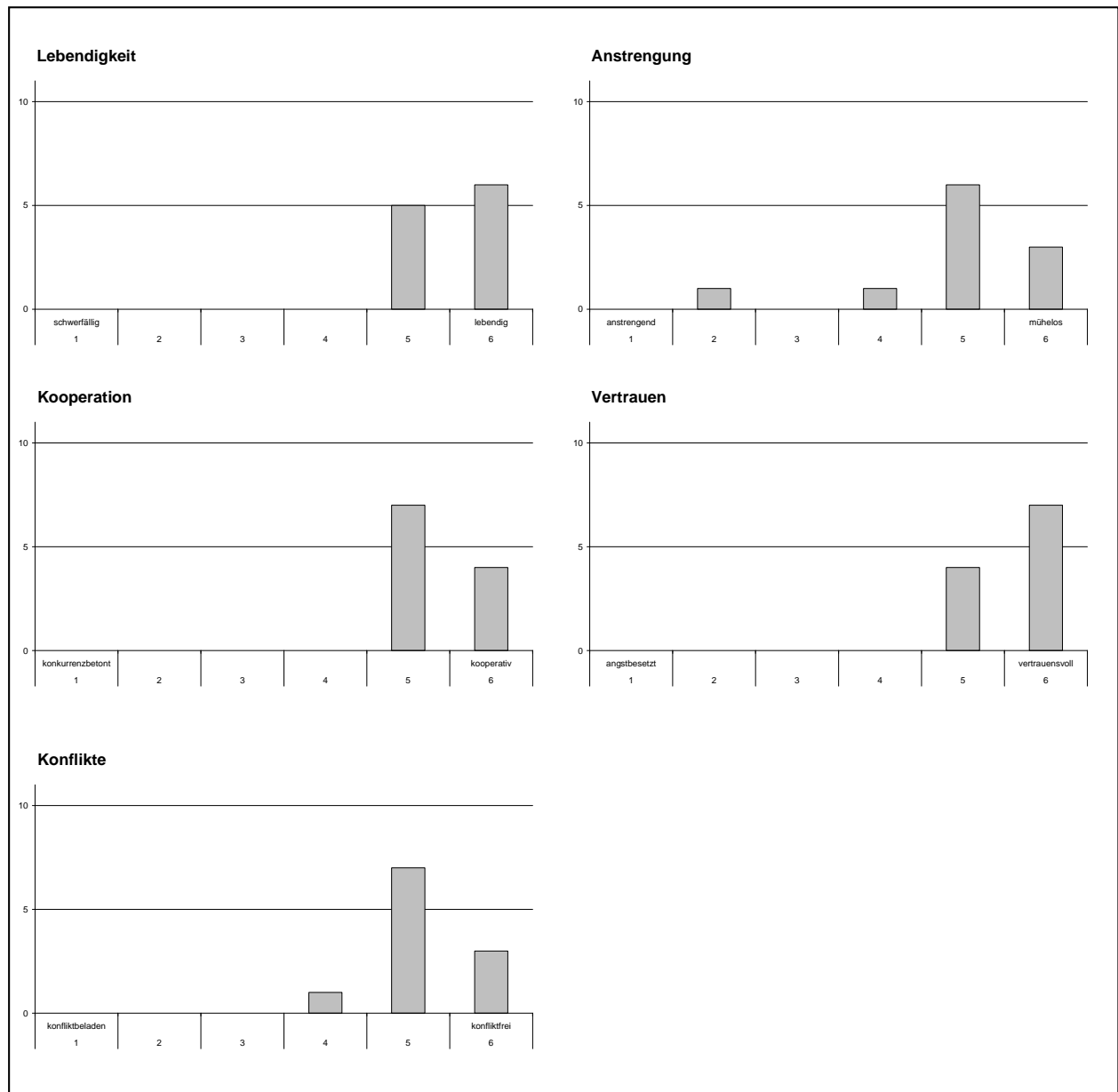


Abb. 26: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Zum Umgang mit Gruppenprozessen

Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen schätzte die Fähigkeit der Referenten, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als hoch oder sehr hoch ein.

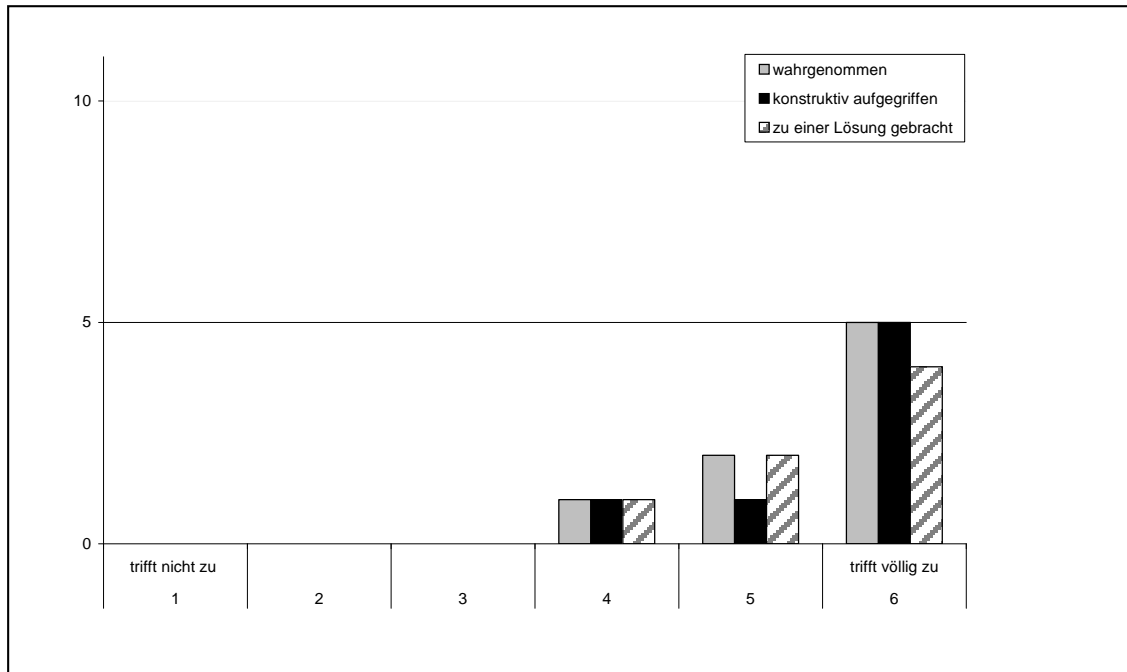


Abb. 27: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ... wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht“. Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Effekte der Schulung

Bis auf einige wenige gaben nahezu alle TeilnehmerInnen an, dass bei ihnen sowohl die Klarheit ihrer Motivation, den TQ-Ansatz im eigenen Berufskontext zu verwenden, als auch deren Stärke zugenommen hat.

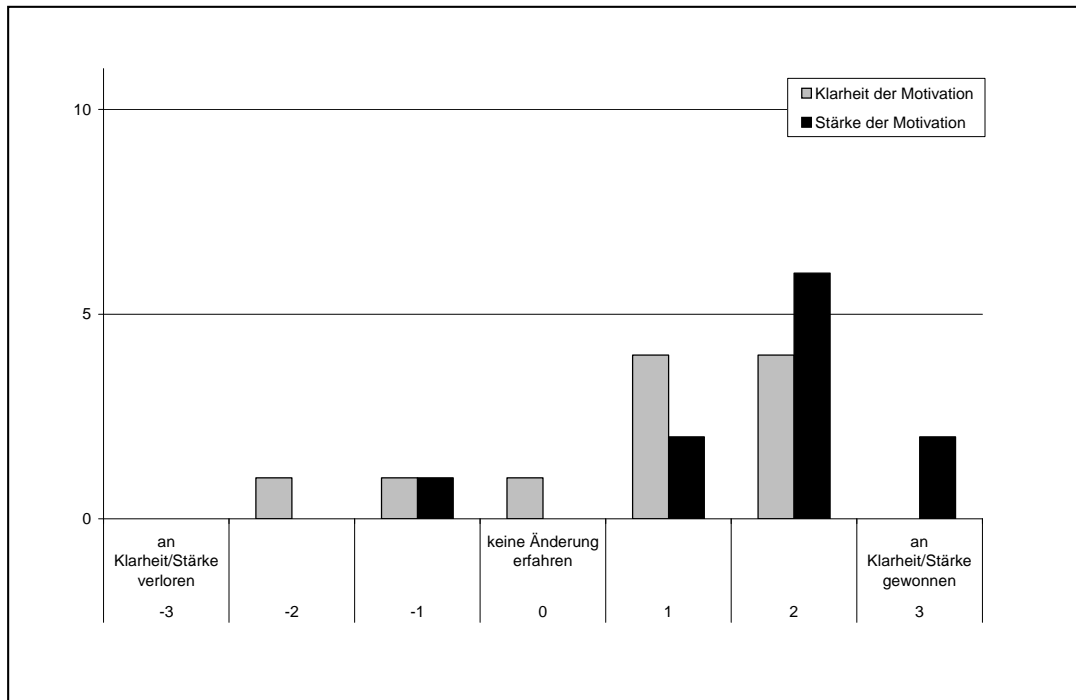


Abb. 28: Einschätzung des Nutzens der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: "Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...". Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (2), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (2), an Klarheit gewonnen (3)

## 2.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“ „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“ „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 6: ausgewählte offene Antworten, Teil 2 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Umgang mit dem Instrument (2 Nennungen)</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>noch fehlende Identifikation mit dem Instrument</li> <li>Ableitung von Handlungsschritten</li> <li>Vermittlung und Weitergabe</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>spielerische und flexible Nutzung des Verfahrens</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>eigene Beraterrolle ist klarer (2)</li> </ul>	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Akquise von Beratungsaufträgen</li> <li>eigene Beraterrolle</li> <li>tatsächliche Durchführung einer Beratung</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung des TQ-Ansatzes</li> <li>Einschätzen notwendiger Vorarbeiten</li> <li>Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>hemmende Rahmenbedingungen (Zeit) (2)</li> </ul>	
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rollenspiele (8)</li> <li>Austausch</li> <li>praktische Übungen</li> <li>Ernsthaftigkeit der Teilnehmer</li> </ul>

## 2.3 Evaluation des dritten Schulungsblocks

Aus terminlichen Gründen nahmen nur elf Personen teil, die alle auch die Evaluation bearbeiteten; nicht jede Frage wurde von jeder Person beantwortet..

### 2.3.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Was die Räumlichkeiten und die Ausstattung betrifft, so waren alle TeilnehmerInnen damit zufrieden. Hinsichtlich des Zeitplans wurde vor allem kritisiert, dass zwischen zweitem und drittem Schulungsblock zu wenig Zeit lag, um Praxiserfahrungen zu sammeln. Einige hätten sich auch für bestimmte Themen innerhalb des Schulungsblocks mehr Zeit gewünscht.

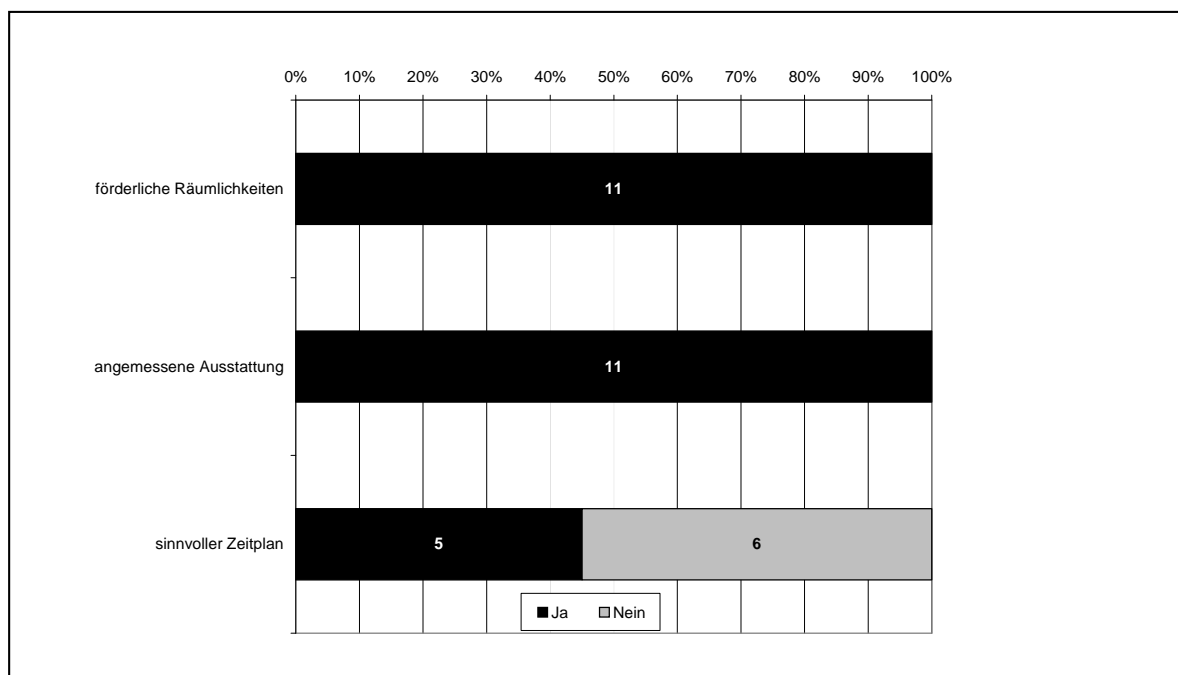


Abb. 29: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 3 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

### 2.3.2 Zu den Schulungsinhalten

Im dritten Schulungsblock beschäftigte sich die Gruppe nochmals eingehend mit Aspekten der Beratung, es wurden außerdem verschiedene Vertiefungsgruppen angeboten (Mediation, Informationsveranstaltungen planen, Sozialplanung). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten und auch im zweiten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessenheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes und dessen Anspruchsniveau.

#### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Für die eine Hälfte der TeilnehmerInnen war der Umfang der Beratungsthemen angemessen gewesen, die andere Hälfte empfand die dafür vorgesehene Zeit als eher zu kurz. Auch hinsichtlich der Vermittlung der externen Validierung gab es einige Personen, die sich dafür mehr Zeit gewünscht hätten. Ein Drittel der Personen fanden den Umfang der Transferthemen angemessen, zwei Drittel hätten auch hierfür mehr Zeit bevorzugt.

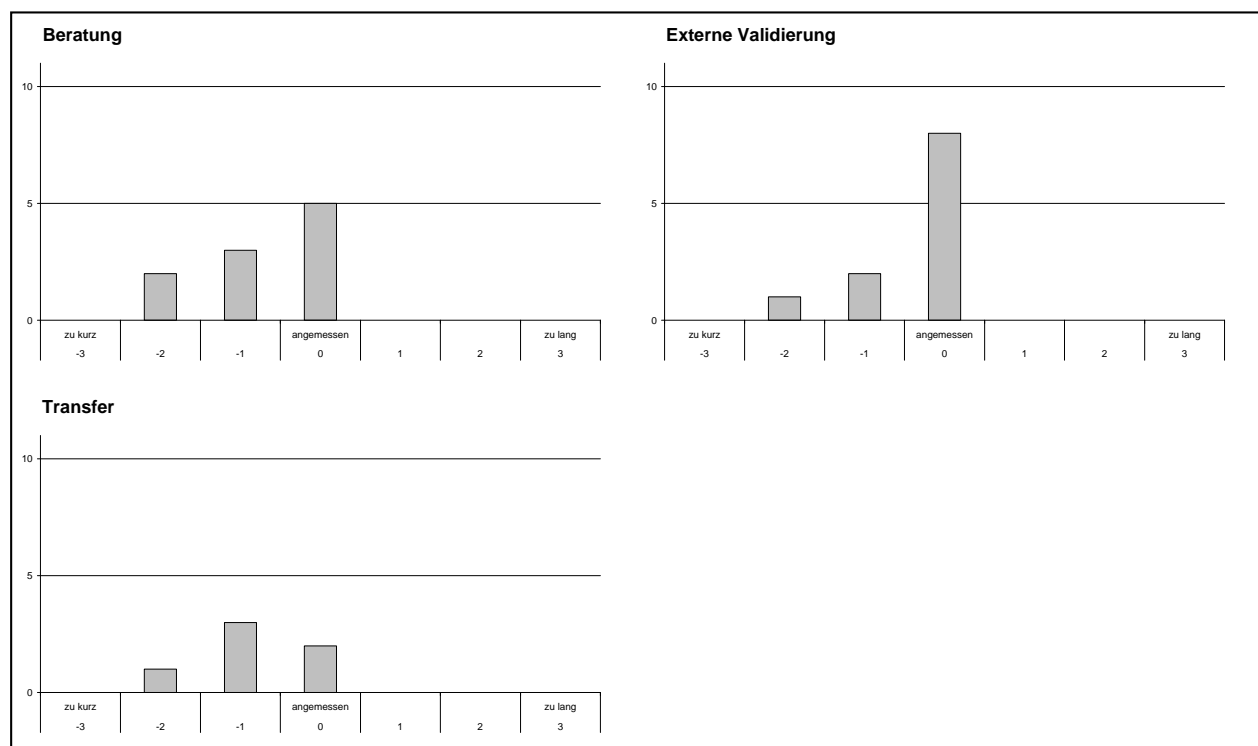


Abb. 30: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die TeilnehmerInnen beurteilten die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

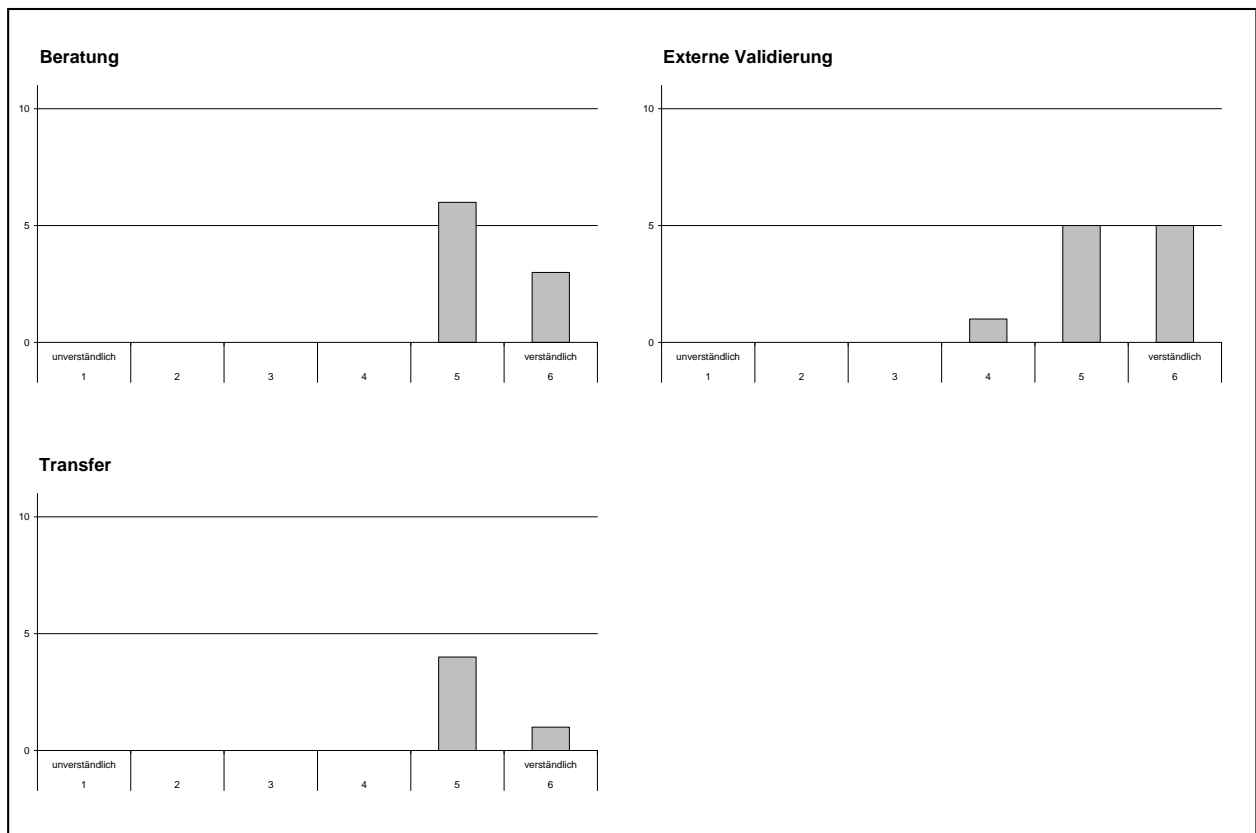


Abb. 31: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)



## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass die Schulungsinhalte, die Beratungsaspekte und das Instrument zur externen Validierung betreffen, von den TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Kategorien eingeschätzt wurden. Hinsichtlich der Transferthemen entfielen die meisten Nennungen auf die Kategorie 5.

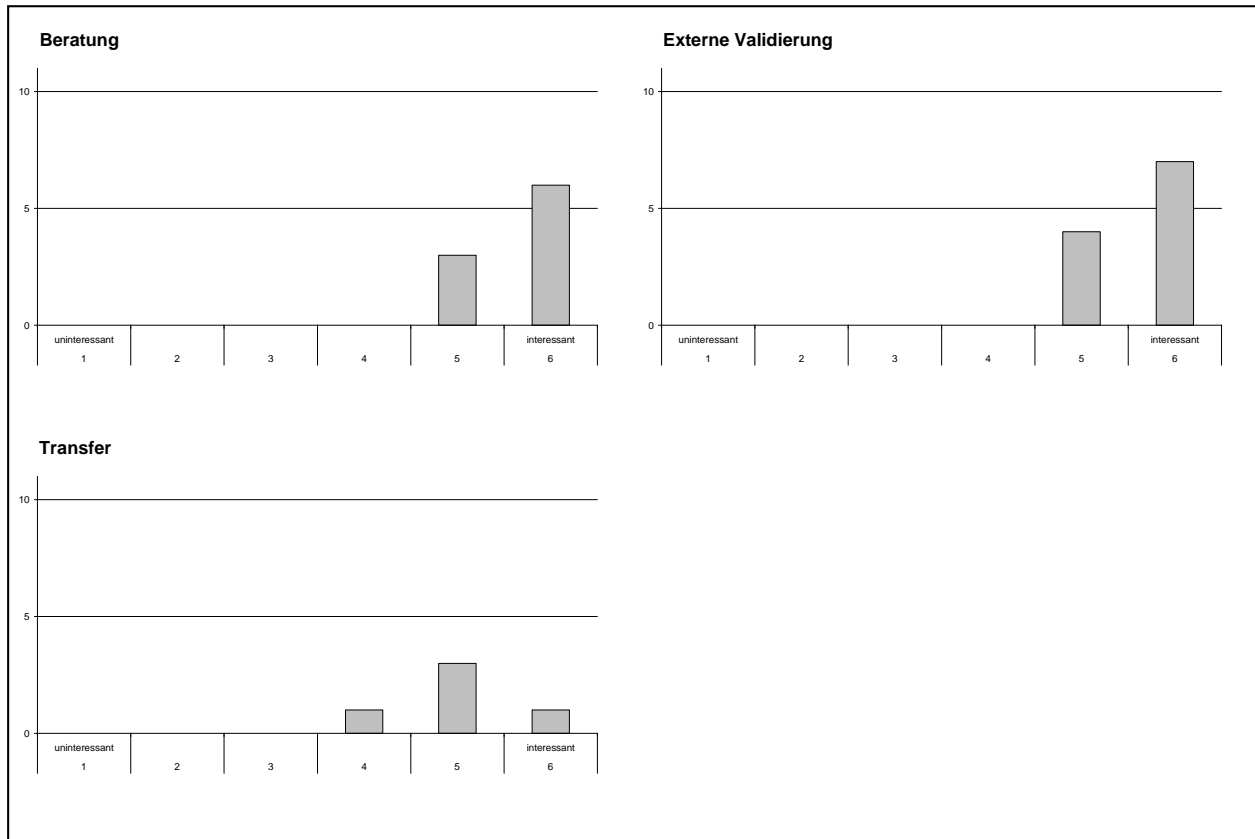


Abb. 32: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte zur Beratung und zur externen Validierung war von den TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Nur insgesamt fünf Personen schätzten den Praxisbezug der Transferthemen ein und vergaben dabei die Kategorien 4 bis 6.

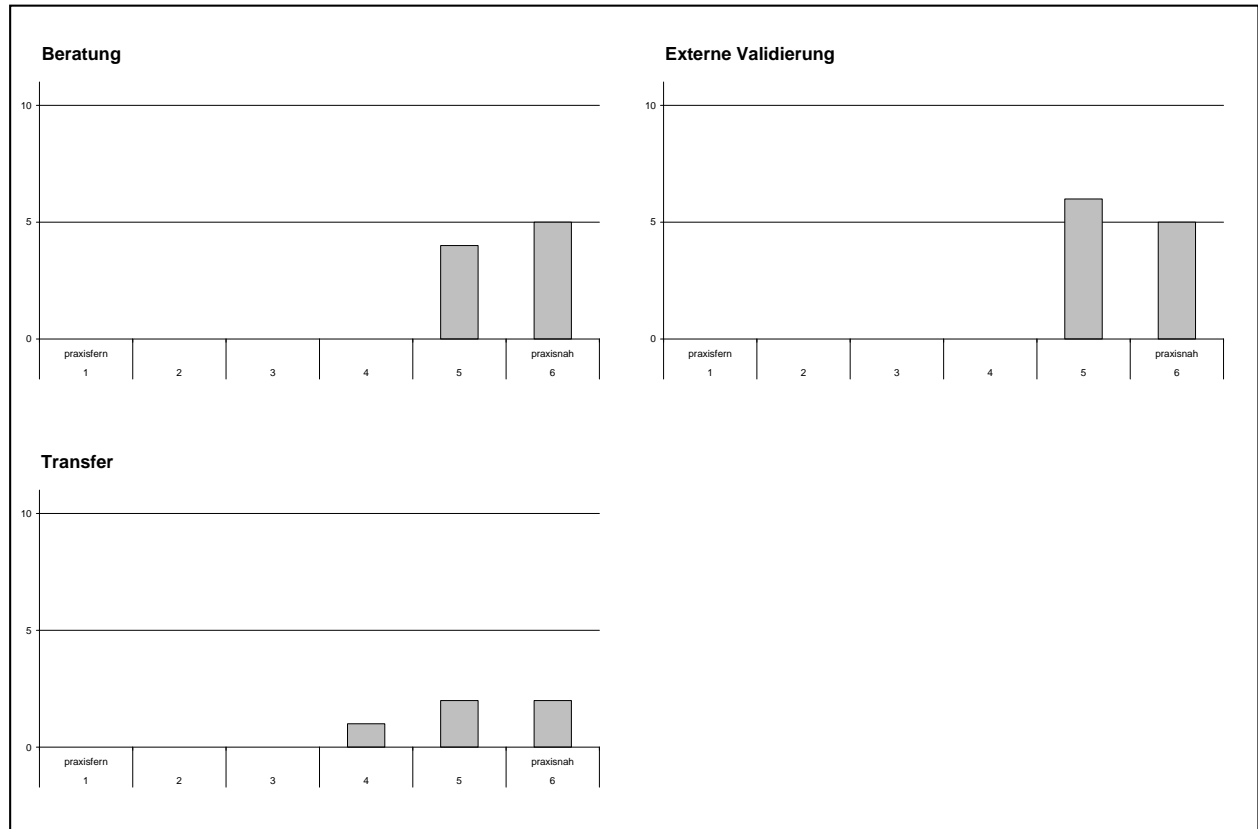


Abb. 33: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Nahezu alle TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der vorgegebenen Schulungsinhalte als angemessen.

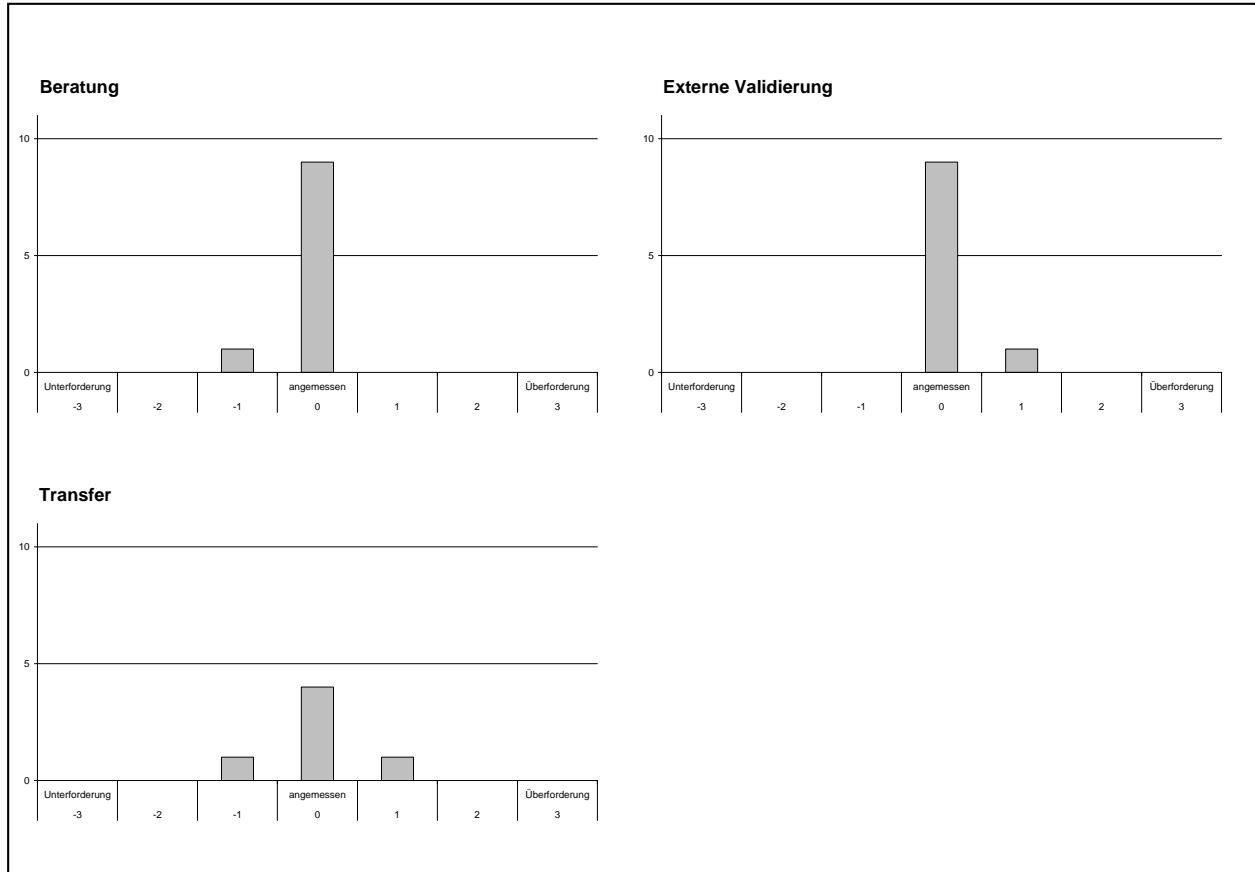


Abb. 34: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 2.3.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch in diesem letzten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mit Hilfe von Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Die Häufigkeit und auch die Länge der Präsentationen und der Kleingruppenarbeiten wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt. Hinsichtlich der Kleingruppenarbeit fallen einige Nennungen auf, für die diese Methode zu selten angewendet wurde und die sie auch als eher zu kurz empfanden.

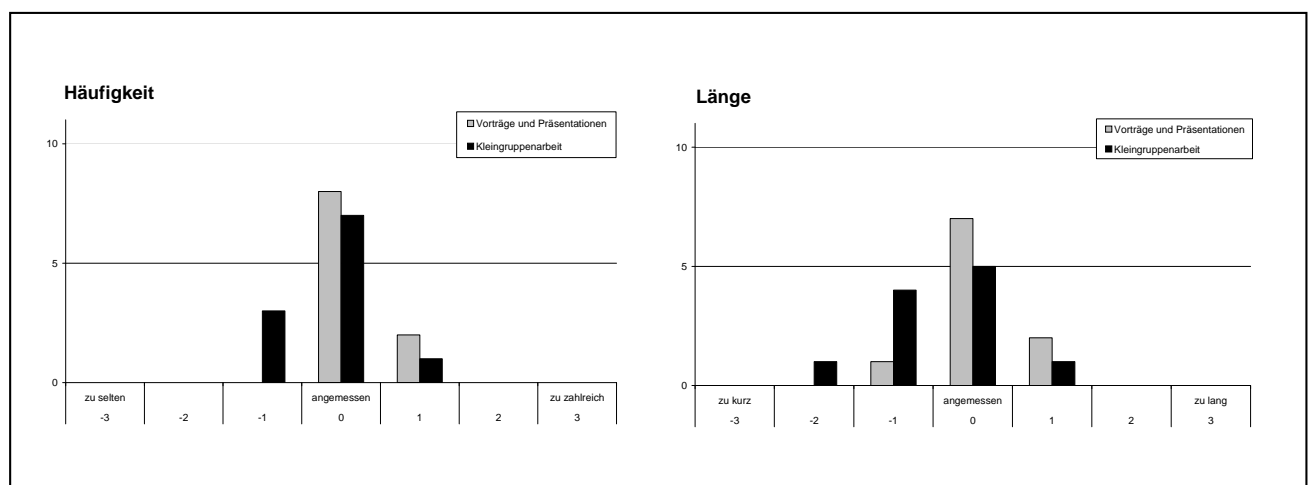


Abb. 35: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ (2) „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit und Interessantheit der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten die TeilnehmerInnen mit den Ausprägungen 4 bis 6. Bezüglich des Praxisbezugs gibt es nur eine Person, die die positivste Kategorie vergab, die anderen Meinungen verteilen sich auf die beiden nächsten Kategorien.

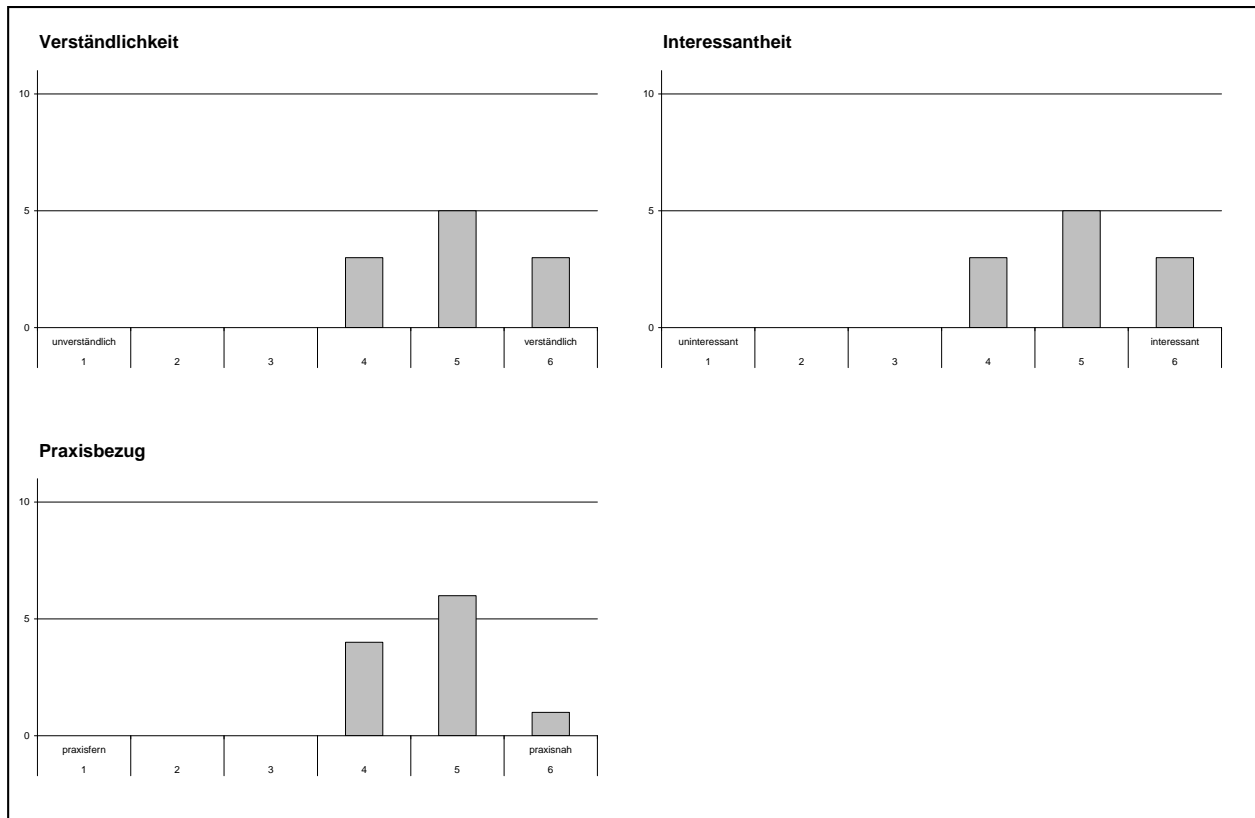


Abb. 36: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

### Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Die praktischen Übungen bewerteten knapp zwei Drittel als sehr interessant und über 80% als sehr praxisnah. Knapp die Hälfte empfanden das Anspruchsniveau der Gruppenarbeiten als angemessen, für ebenso viele war es aber auch eher unterfordernd.

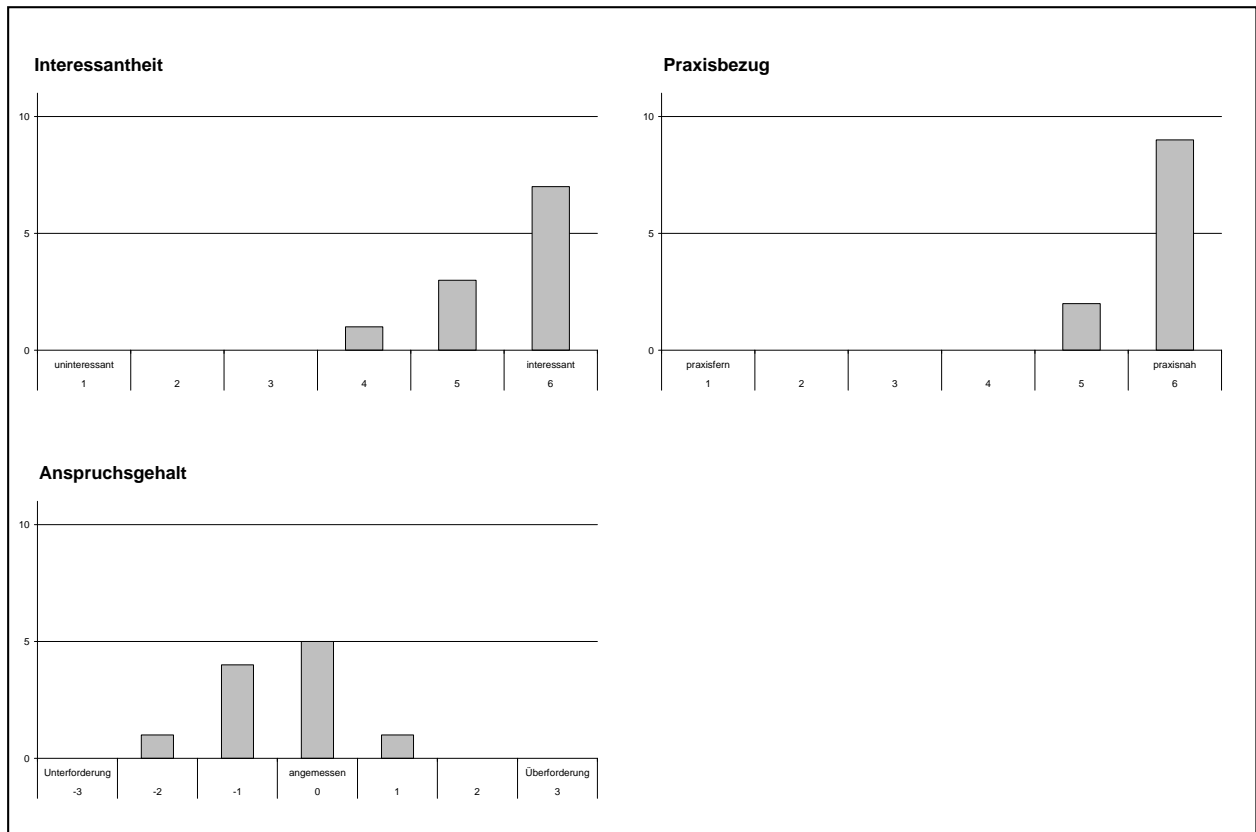


Abb. 37: Interessantheit und Praxisbezug der praktischen Übungen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 2.3.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im dritten Schulungsblock waren Diskussionen sehr häufig. Die Moderation solcher Gruppendiskussionen wurde vom Großteil der TeilnehmerInnen als überwiegend oder völlig effizient eingeschätzt, auch hinsichtlich der Motivierung und der Souveränität vergaben die allermeisten Personen die beiden positivsten Kategorien.

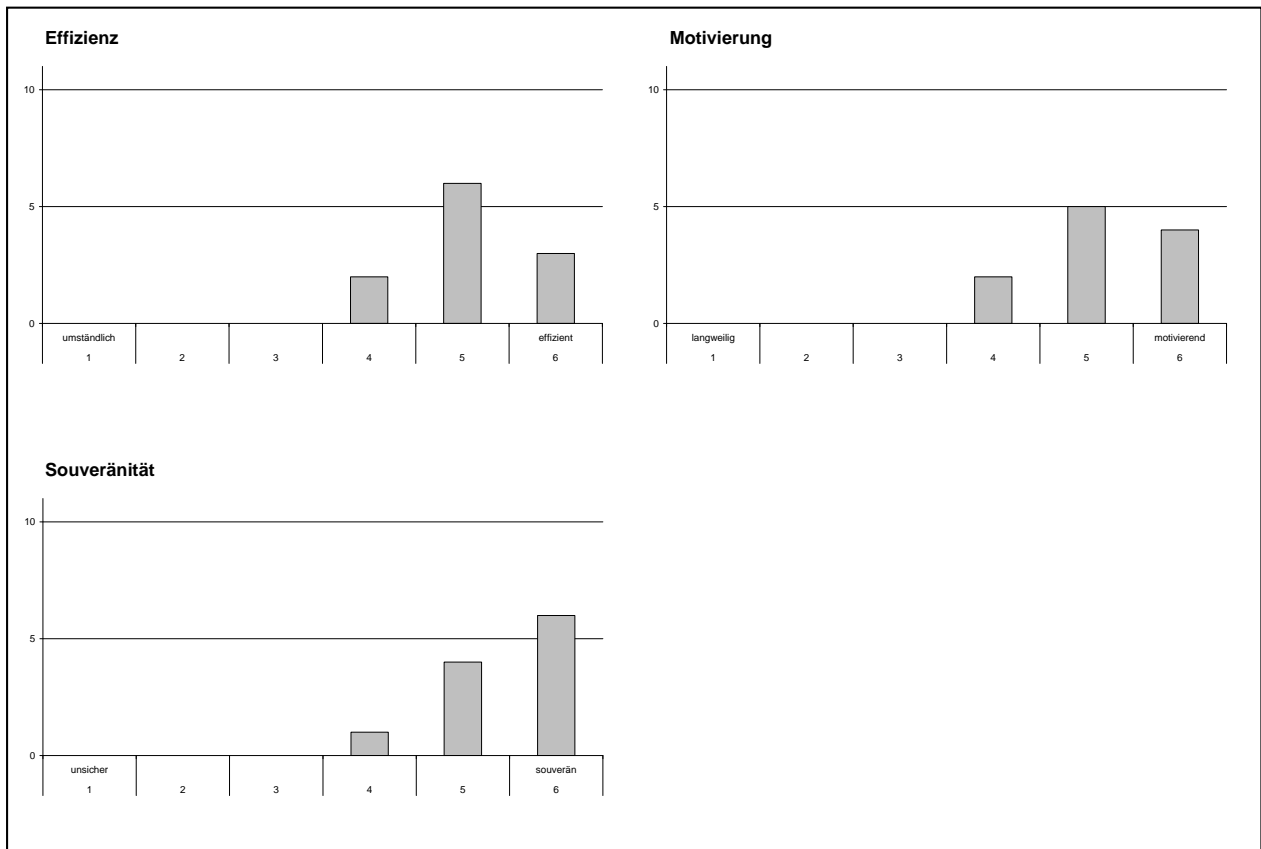


Abb. 38: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Nahezu alle TeilnehmerInnen vergaben bei der Einschätzung der Lernatmosphäre im Bezug auf motivierende, vertrauensvolle, kooperative und angenehme Aspekte die beiden positivsten Ausprägungen.

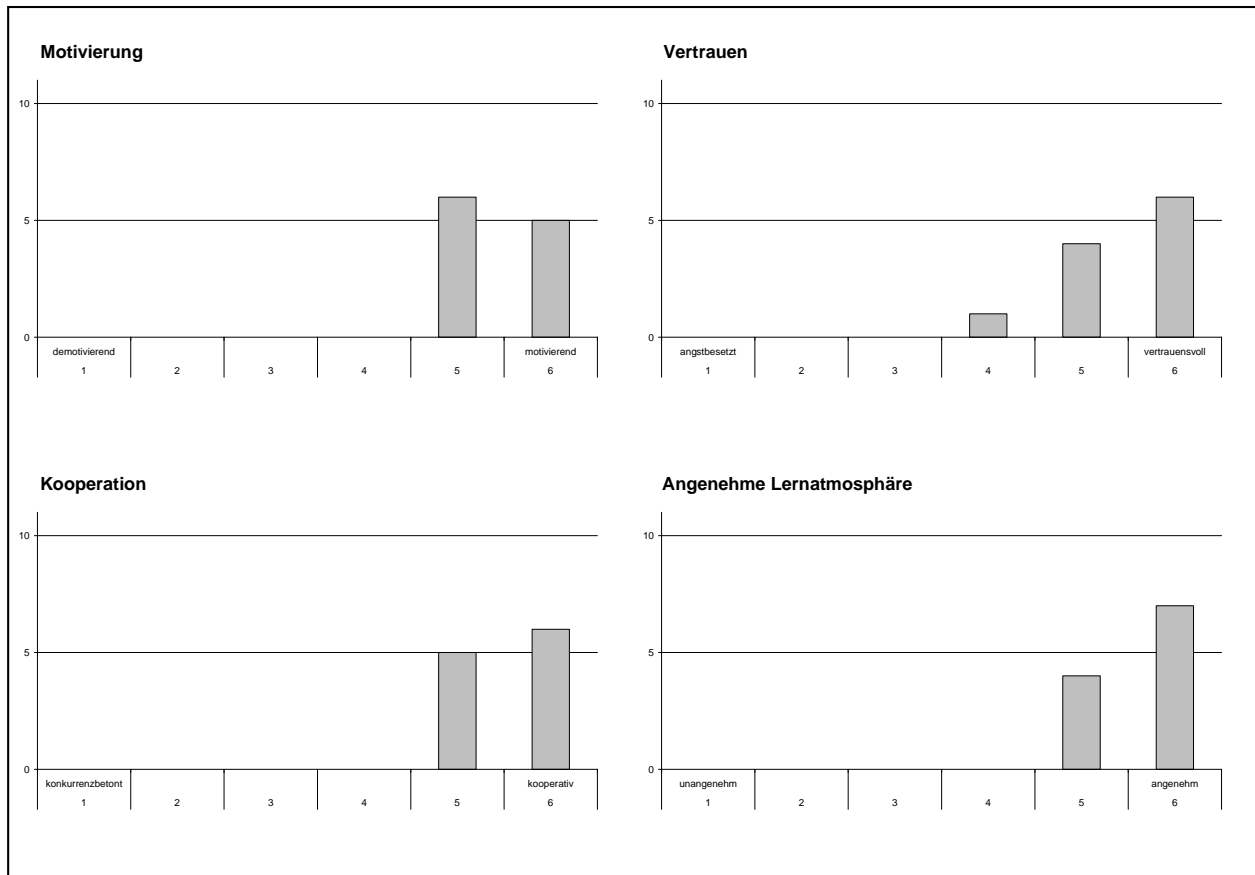


Abb. 39: Lernatmosphäre, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)



## Arbeiten in Kleingruppen

Auch im letzten Schulungsteil sollten Aspekte der Kleingruppenarbeit hinsichtlich der Lebendigkeit, der Anstrengung, der Kooperation, des Vertrauens und möglicher Konflikte eingeschätzt werden. Nahezu alle Nennungen verteilten sich hier auf die Kategorien 4 bis 6, wobei der Großteil der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien gewählt hatte.

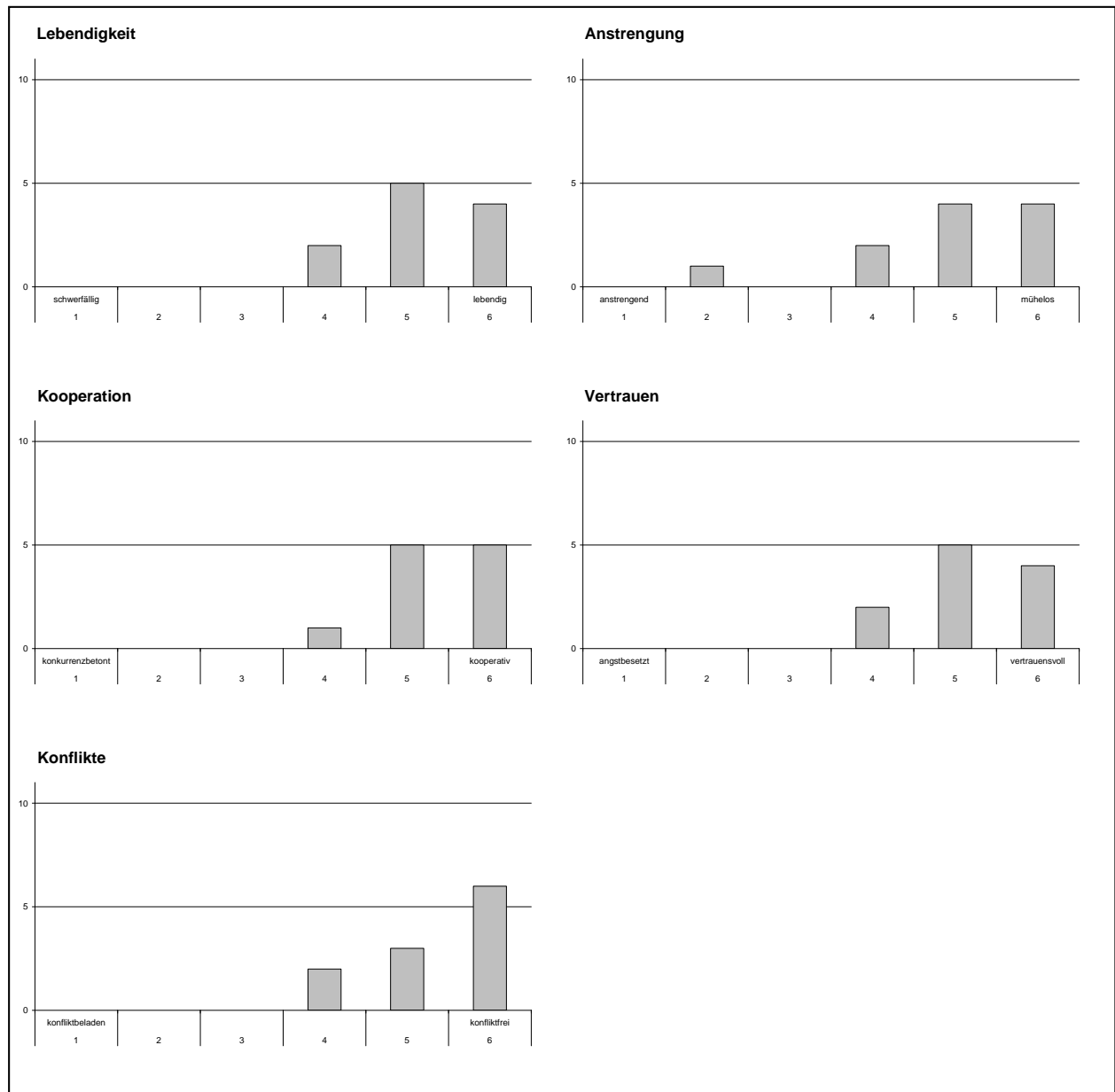


Abb. 40: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

Nur vier Personen hatten die Fragen zu den Fähigkeiten der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, beantwortet. Zwei davon waren der Meinung, dass den ReferentInnen dies immer gelungen sei, die beiden anderen vergaben hierfür jeweils die Kategorien 4 und 5.

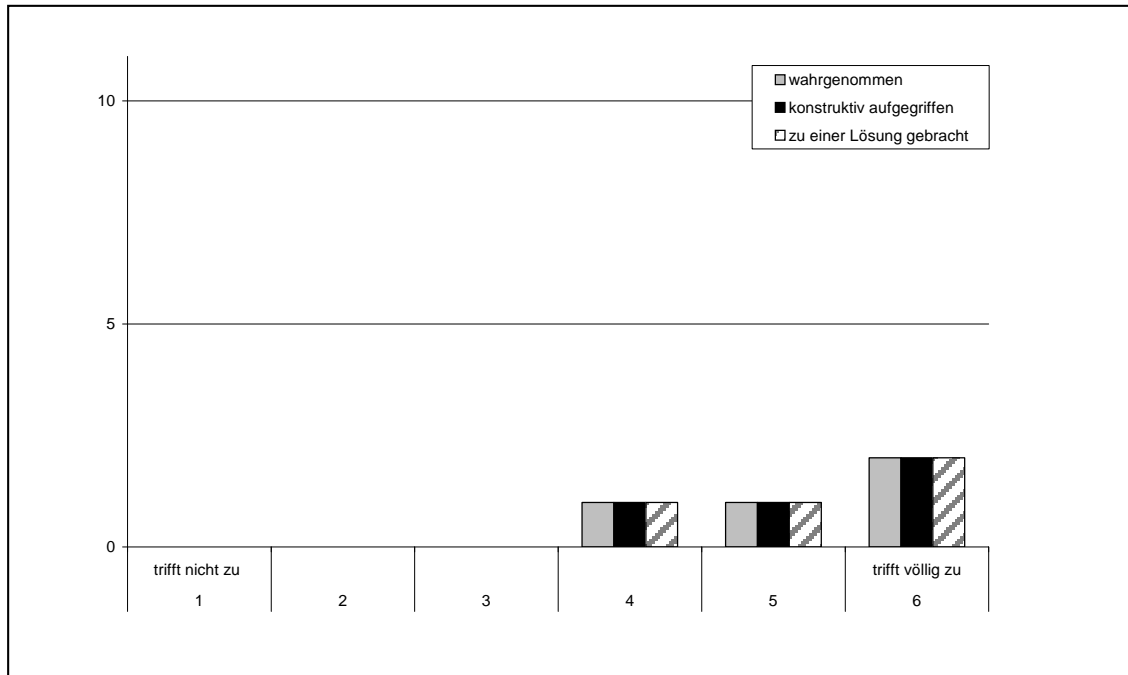


Abb. 41: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 3 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

### 2.3.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten auch zu diesem letzten Zeitpunkt die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt?“

Tab. 7: ausgewählte offene Antworten, Teil 3 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument zur externe Validierung (5 Nennungen)</li> <li>• Instrument zur SE (2)</li> <li>• Möglichkeiten des Einsatzes (2)</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handhabung, vor allem des externen Instrumentes</li> <li>• inhaltliche Vertiefungen nötig</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit mit den Modulen</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungstätigkeit</li> </ul>	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung eines kompletten Beratungsprozesses (2)</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Standpunkte sind klarer</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• notwendiger zeitlicher Rahmen</li> <li>• Kosten</li> <li>• Motivation von Trägern</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediation</li> <li>• Verbindung zwischen SE und externe Validierung</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenspiele (4)</li> <li>• Kleingruppenarbeit (3)</li> <li>• gute Atmosphäre der Gruppe (2)</li> <li>• Kompetenz der Teilnehmer</li> <li>• teilnehmerorientierte Kursleitung</li> </ul>

### 3. Multiplikatoren-schulung der Bundesvereinigung evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (BETA)

In Zusammenarbeit mit der Bremischen Evangelischen Kirche (Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.), Bremen und der Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V., Berlin wurde eine Multiplikatoren-schulung für FachberaterInnen ausgeschrieben. Der Teilnehmerkreis (19 Personen) war daher nicht nur auf Bremen beschränkt, sondern bezog auch TeilnehmerInnen aus anderen Bundesländern mit ein.

Tab. 8: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Landesverband ev. Tageseinrichtungen für Kinder, Slevogtstr. 50-52, 28209 Bremen (1. Block) und Haus der Kirche, Franzuseck 2-4, 28199 Bremen (2. Block)
Termin:	1. Block: 30.8. - 2.9.2004 2. Block: 18. - 20.1.2005
ReferentInnen:	Dr. Bernhard Kalicki Dipl.-Psych. Inge Schreyer Dipl.-Psych. Anna Spindler
TeilnehmerInnen:	VertreterInnen der BETA
Organisator:	Bremische Evangelische Kirche (Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V.), Bremen Bundesvereinigung Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V., Berlin

### 3.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks

Alle 19 TeilnehmerInnen bearbeiteten die Evaluation des ersten Schulungsteils, es wurde jedoch nicht von jeder Person jede Frage beantwortet.

#### 3.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Mit den Vorinformationen und dem Anmeldeverfahren waren die meisten TeilnehmerInnen zufrieden. Aber nur etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen waren mit den Räumlichkeiten einverstanden gewesen, dies lag vor allem daran, dass der Gruppenraum sehr schmal und lang gezogen gestaltet war und ein etwas unbequemes Sitzen zur Folge hatte. Im zweiten Block konnte dies durch eine Änderung des Veranstaltungsortes geändert werden. Hinsichtlich des Zeitplans waren nahezu zwei Drittel der TeilnehmerInnen vor allem mit der Länge der Mittagspause nicht einverstanden, die sie sich teils länger, teils aber auch kürzer, gewünscht hätten.

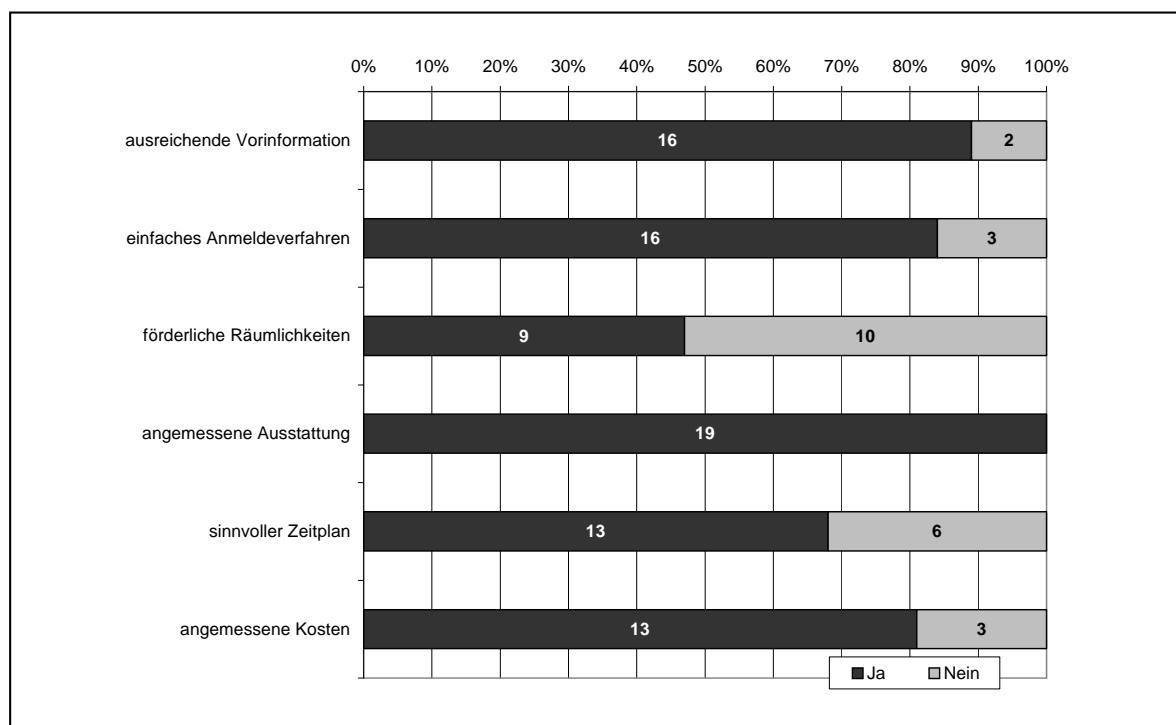


Abb. 42: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

### 3.1.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Inhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil), Selbstevaluation mit theoretischer Einführung und praktischem Umgehen sowie dem Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag und die Klärung der eigenen beruflichen Rolle.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch bewertet, dies wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den Einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau, eingeschätzt.

#### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Die allermeisten TeilnehmerInnen waren mit dem Umfang der einzelnen Schulungsteile zufrieden gewesen. Einzelne hätten sich gerne länger mit dem Element „Trägerprofil“ beschäftigt. Auch Aspekte der Beratung und des Transfers fanden manche im Zeitplan zu kurz gekommen. Mit dem Selbstevaluationsinstrument hätten jedoch vier TeilnehmerInnen gerne weniger Zeit verbracht.

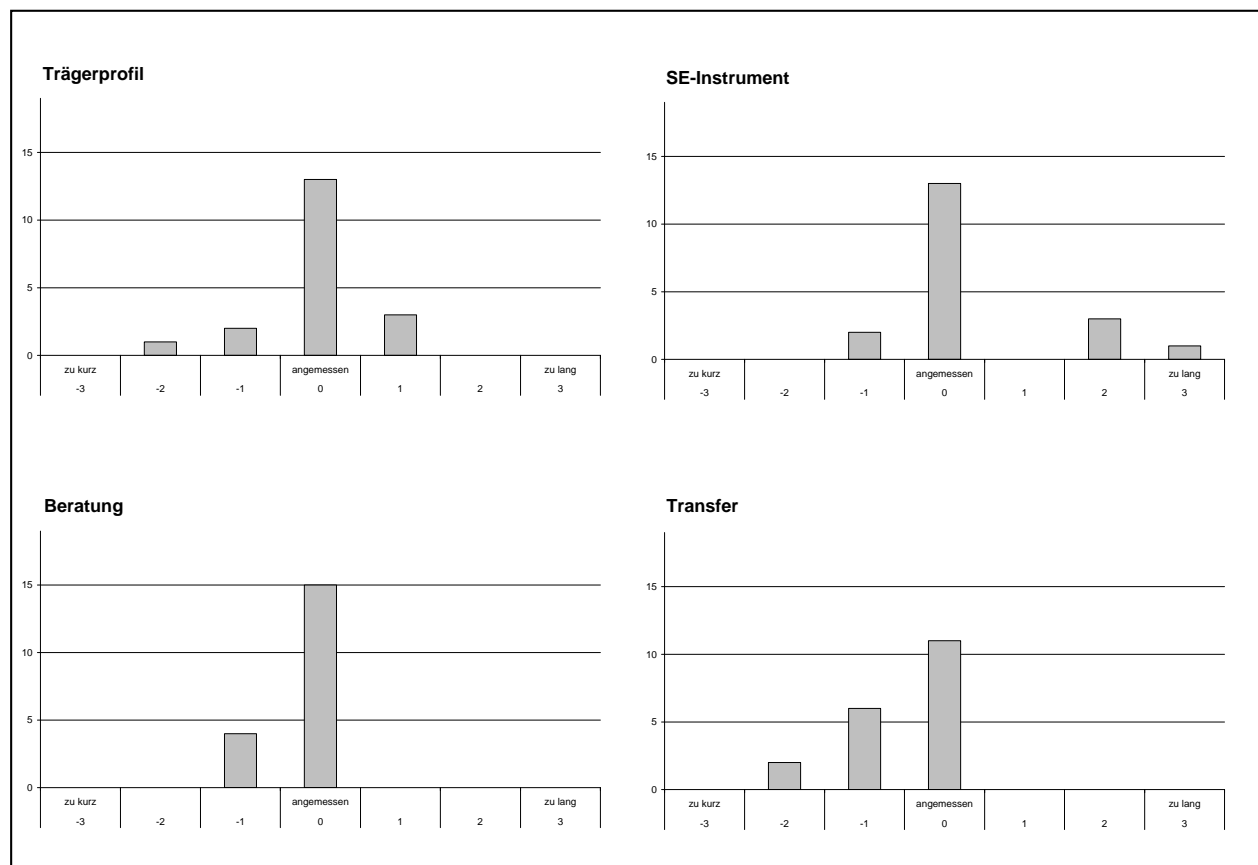


Abb. 43: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die allermeisten der TeilnehmerInnen beurteilten die Verständlichkeit der Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

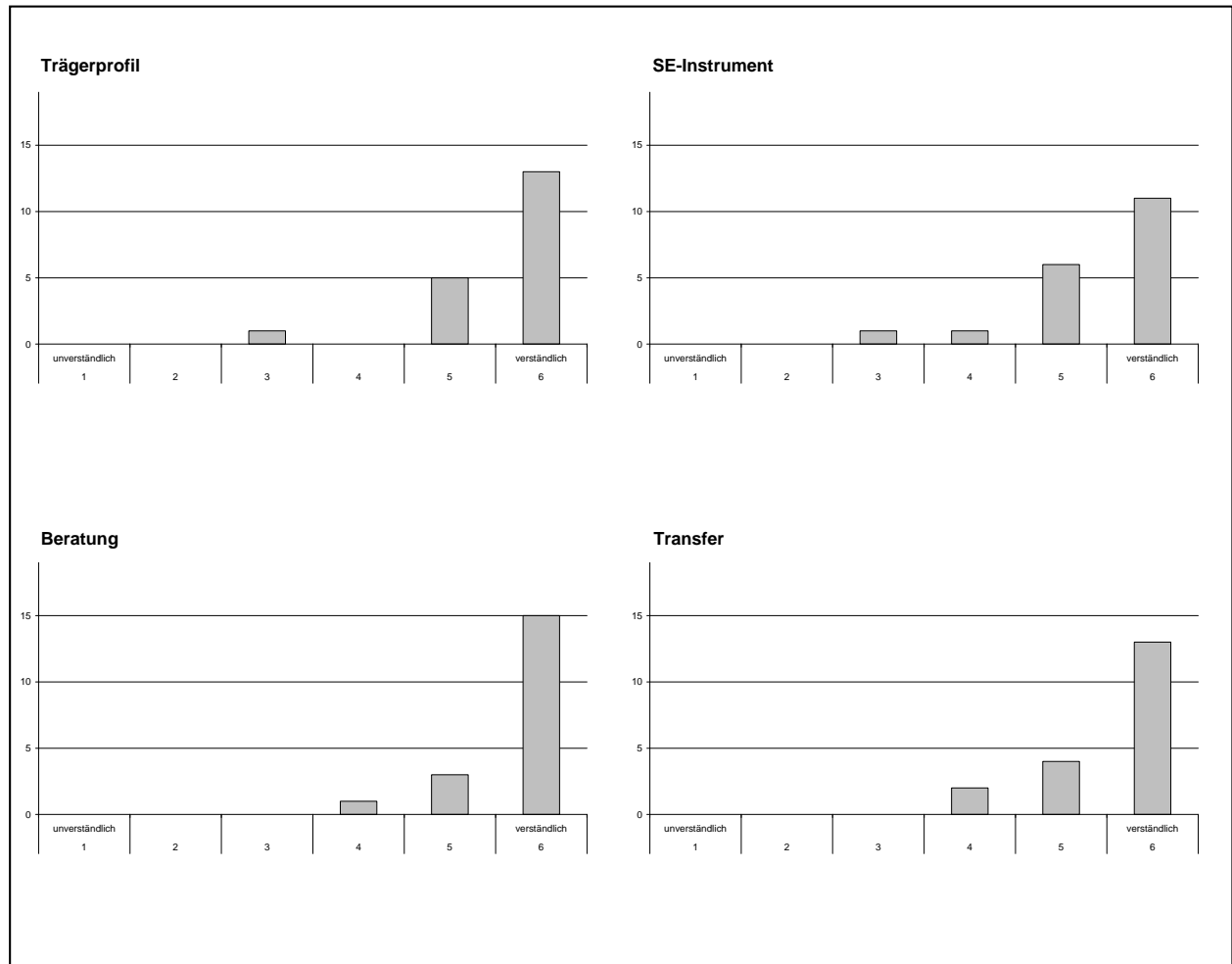


Abb. 44: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Die Beurteilung der Interessantheit eines Themas ist sehr subjektiv und hängt u.a. auch vom Vorwissen der TeilnehmerInnen ab. Bei der Einschätzung fällt bei den Inhalten „Trägerprofil“ und „Selbstevaluation“ eine größere Streuung auf, möglicherweise waren viele TeilnehmerInnen bereits mit diesen Inhalten vertraut. Die Beurteilungen hinsichtlich der Anteile zur Beratung und des Transfers umfassen die beiden positivsten Ausprägungen.

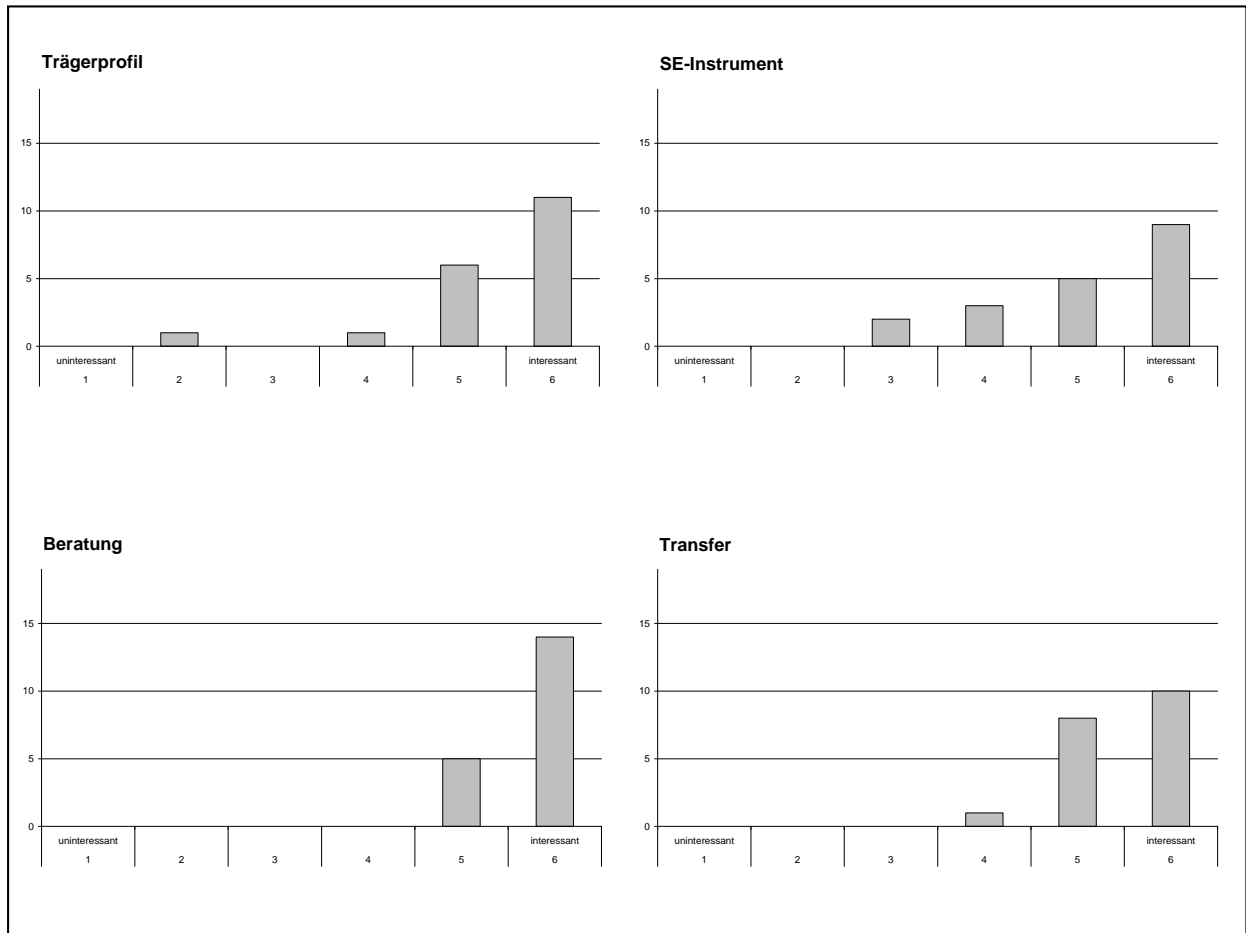


Abb. 45: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)



## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Ähnlich verhält es sich bei der Bewertung des Praxisbezugs der einzelnen Elemente. Alle Inhalte werden von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt.

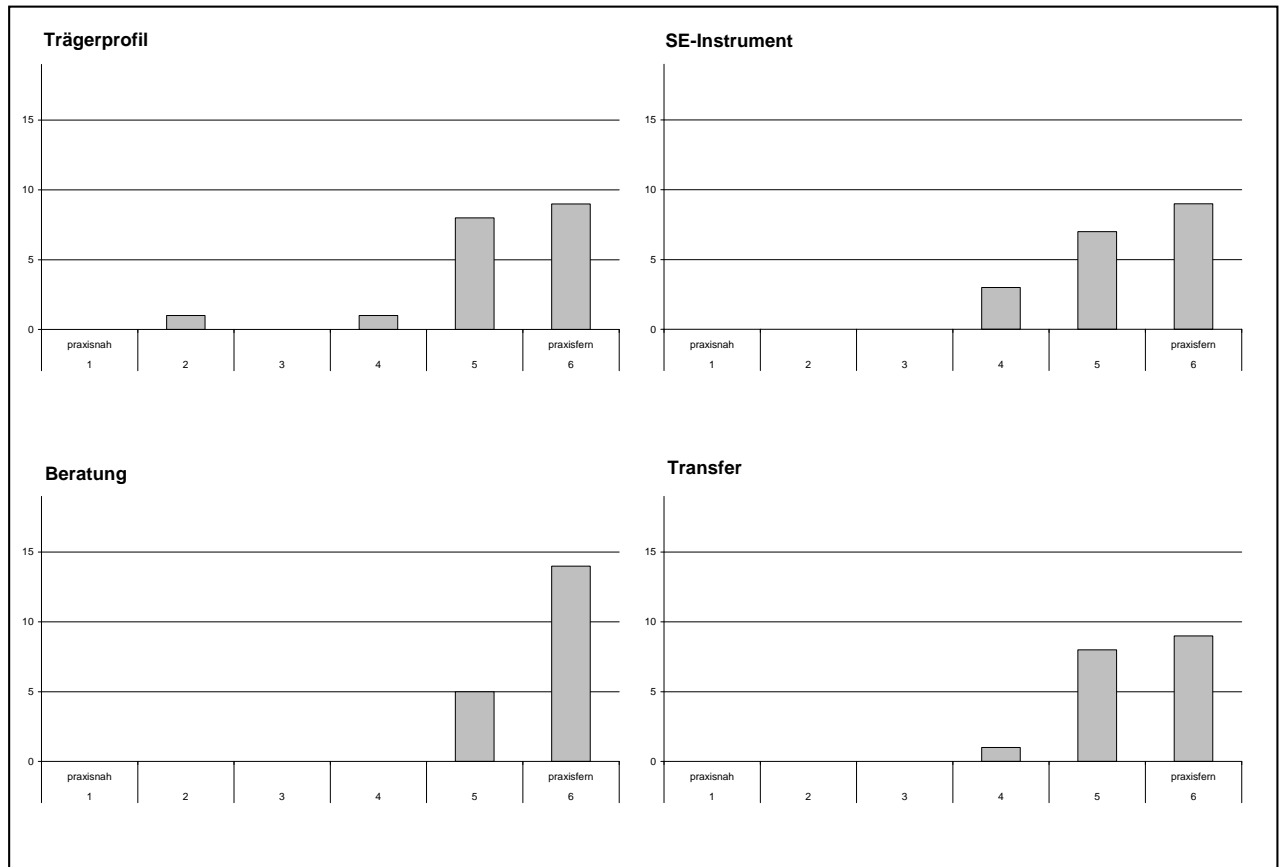


Abb. 46: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten dies die Meisten als angemessen, wobei sich aber einzelne TeilnehmerInnen auch unterfordert (Selbstevaluationsinstrument) bzw. überfordert (Trägerprofil) fühlten.

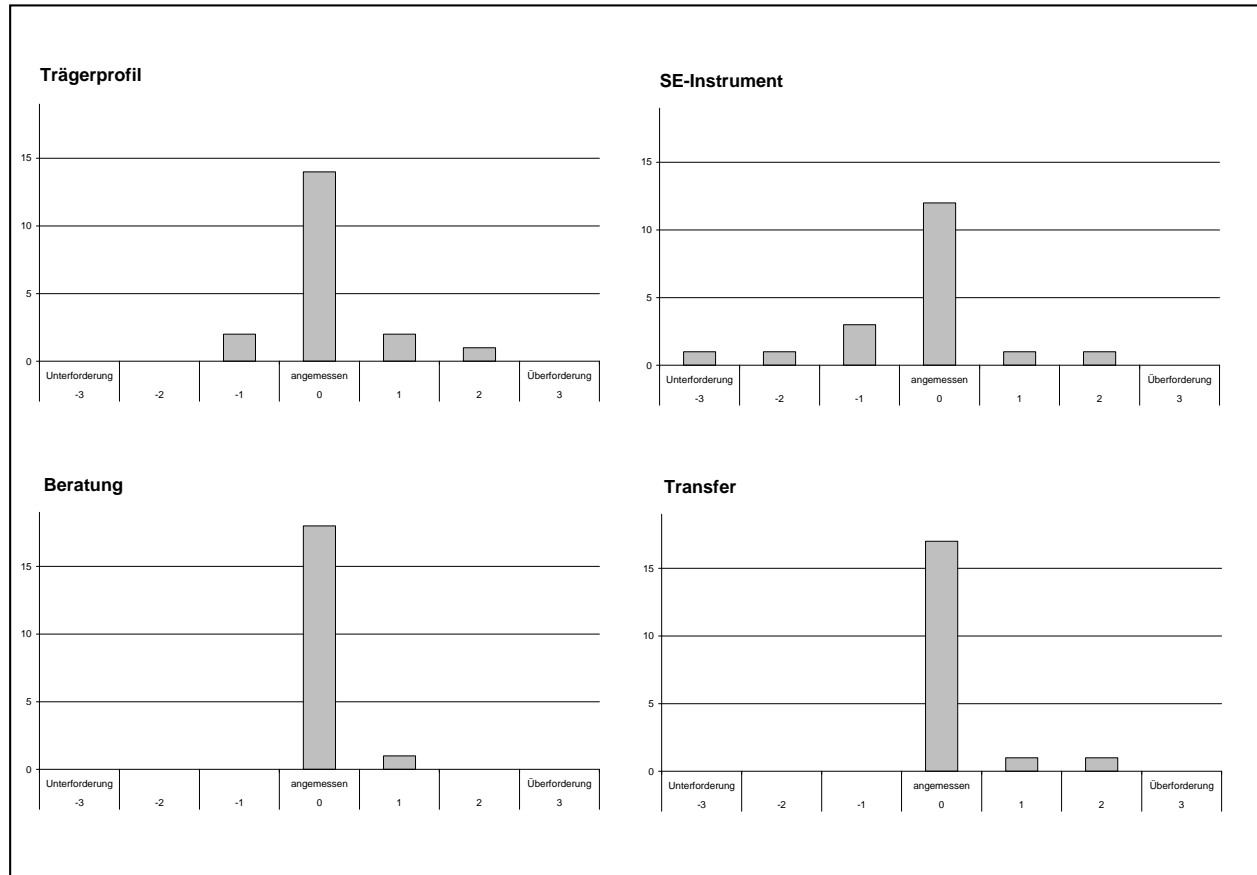


Abb. 47: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Qualitätsmanagement, Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 3.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang dieser Methoden, schätzten die meisten TeilnehmerInnen denjenigen der Vorträge und Präsentationen als angemessen ein, mit Streuungen zu beiden Seiten (zu selten bzw. zu zahlreich). Das Arbeiten in kleinen Gruppen wurde von einzelnen TeilnehmerInnen als zu zahlreich beurteilt.

Die wahrgenommene Länge dieser Schulungsmethoden wird von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt, dabei gibt es hinsichtlich beider Methoden jeweils einzelne Einschätzungen in Richtung „zu kurz“ bzw. „zu lang“.

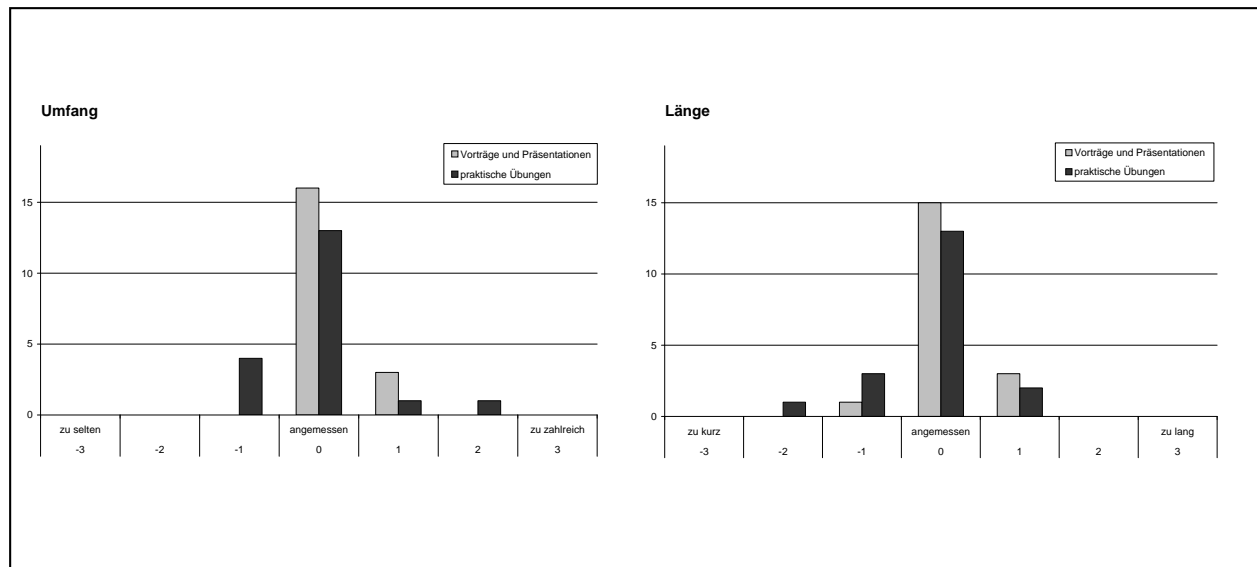


Abb. 48: Umfang und Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/zu lang (3)

## Zu Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Gefragt, für wie verständlich, interessant und praxisbezogen sie die Vorträge und Präsentationen fanden, haben die allermeisten TeilnehmerInnen die zwei positivsten Kategorien für ihre Einschätzungen benutzt.

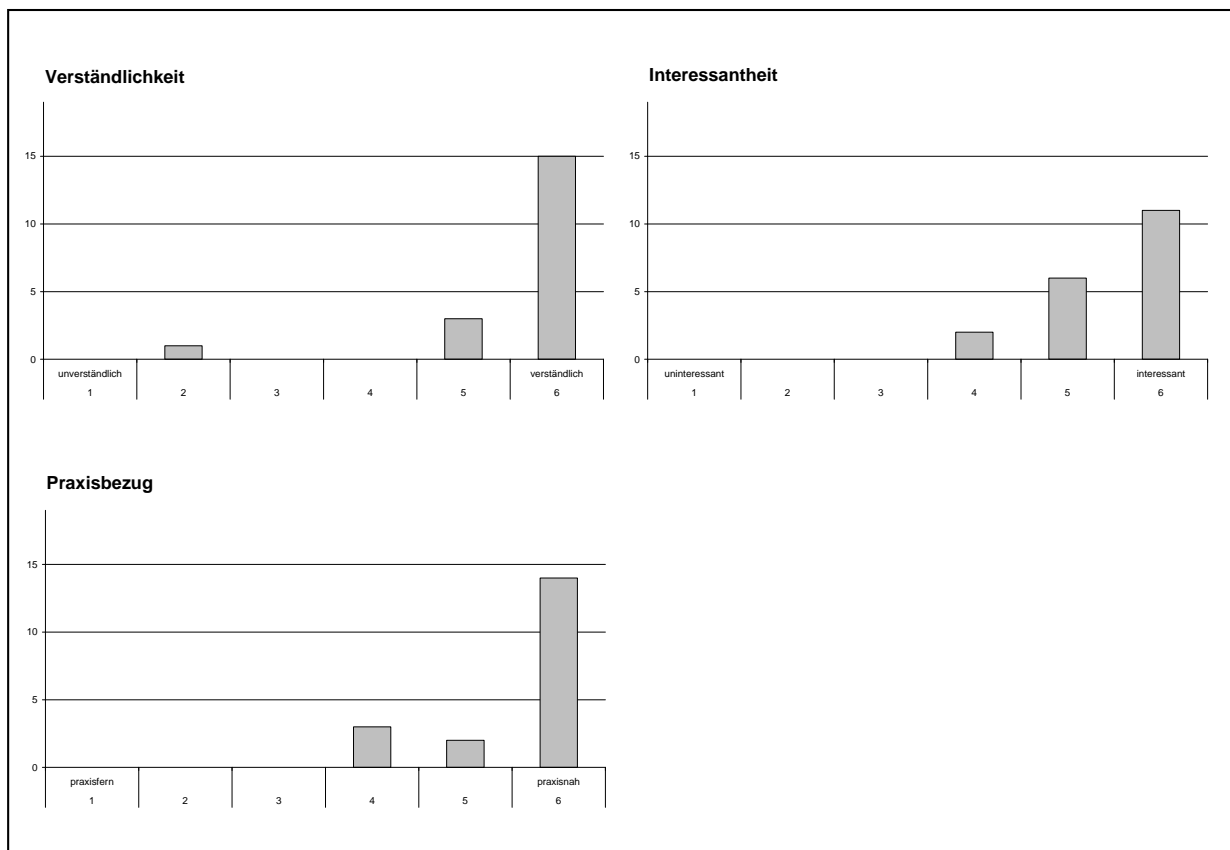


Abb. 49: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1; Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Bei der Beurteilung hinsichtlich der Interessantheit und des Praxisbezugs der praktischen Übungen verwendeten alle TeilnehmerInnen nur die beiden positivsten Kategorien. Alle TeilnehmerInnen schätzten das Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit als angemessen ein.

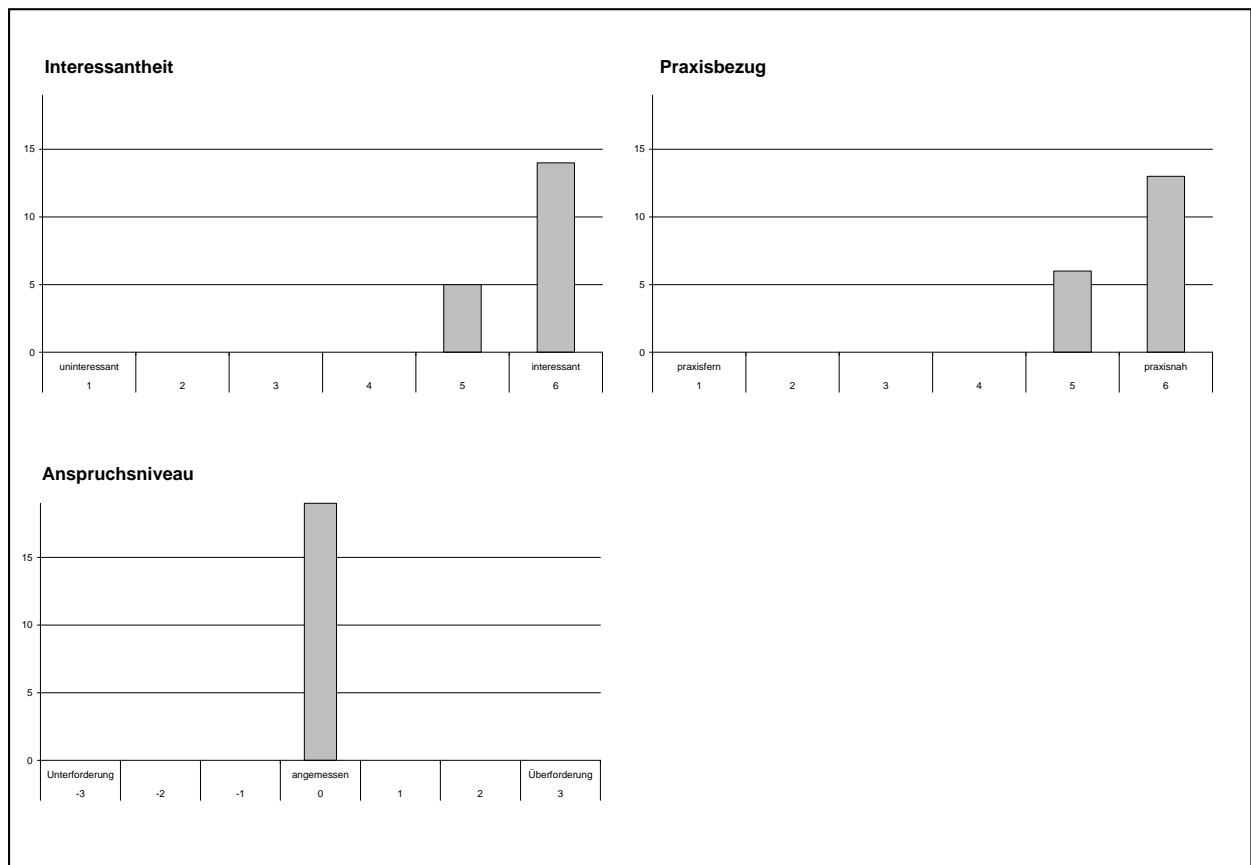


Abb. 50: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1; Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); Unterforderung (-3) angemessen (0) Überforderung (+3)

### 3.1.4 Zu den Gruppenprozessen

#### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Für die Beurteilung der Effizienz und der Souveränität dieser Moderationen sowie hinsichtlich der Einschätzung der Motivierung entfielen die meisten Äußerungen auf die beiden positivsten Ausprägungen.

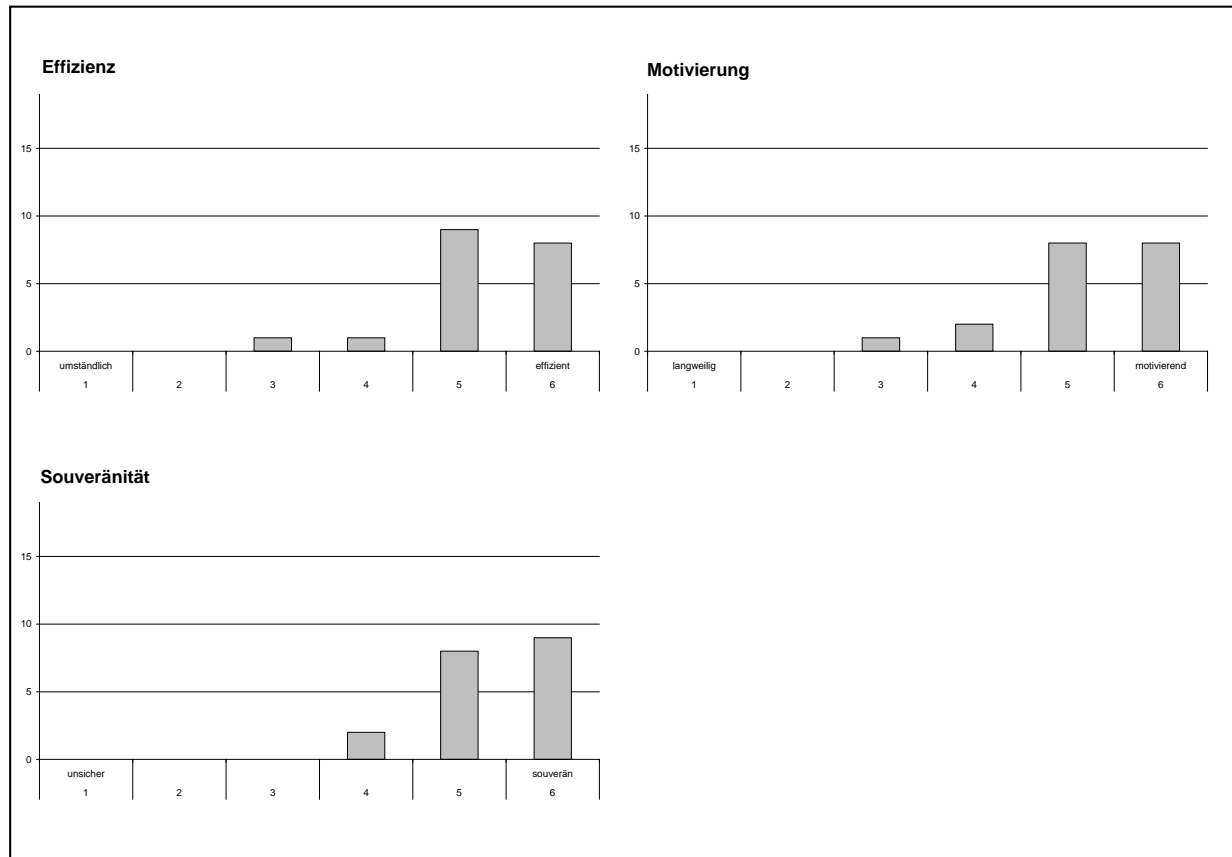


Abb. 51: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollten hier die Aspekte Motivierung, Vertrauen, Kooperation und das Angenehme an einer Lernatmosphäre. Die allermeisten der TeilnehmerInnen schätzten diese Aspekte der Lernumgebung mit den beiden positivsten Kategorien ein.

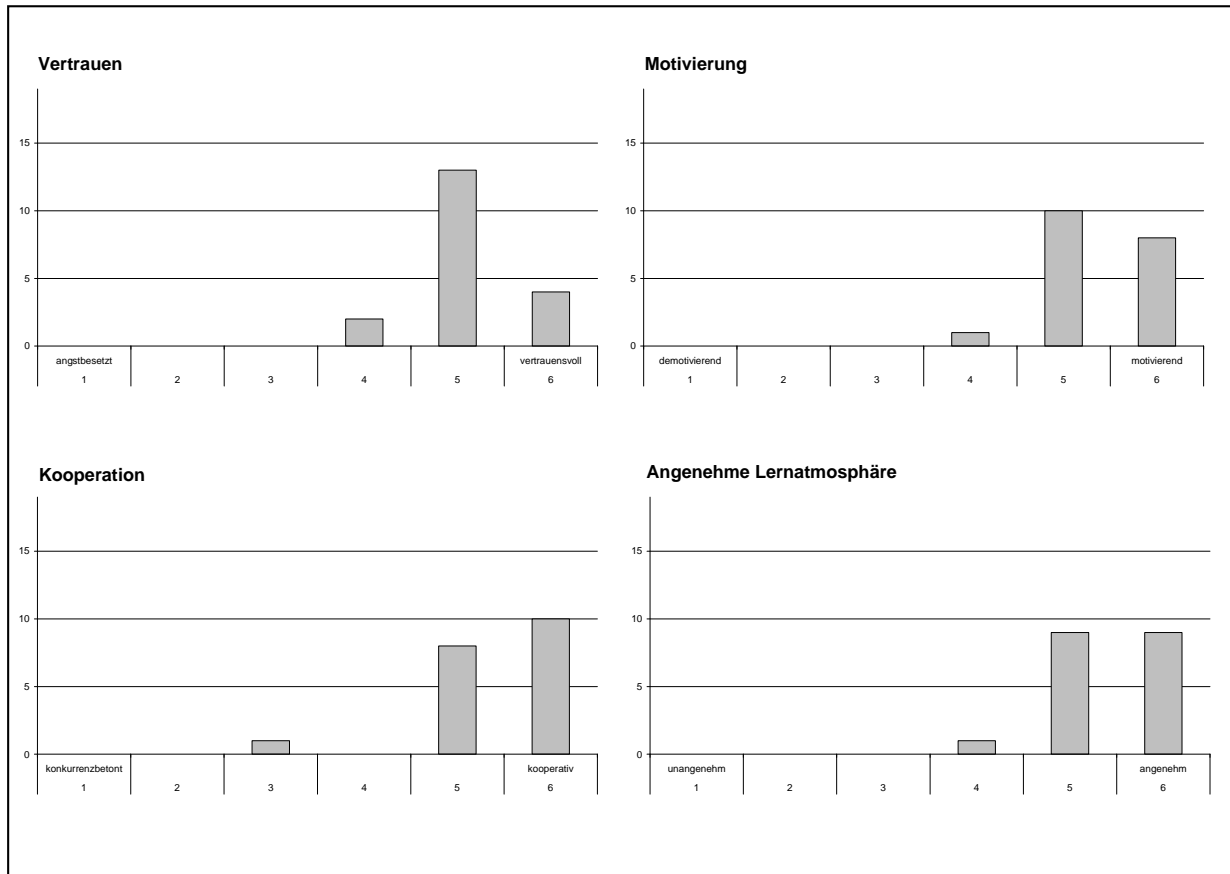


Abb. 52: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Insgesamt verteilte sich das Gros der Einschätzungen auch hier auf die beiden positivsten Ausprägungen. Lediglich bei der Einschätzung der Anstrengung war ein Trend zur Mitte und damit weg von der Mühelosigkeit zu beobachten.

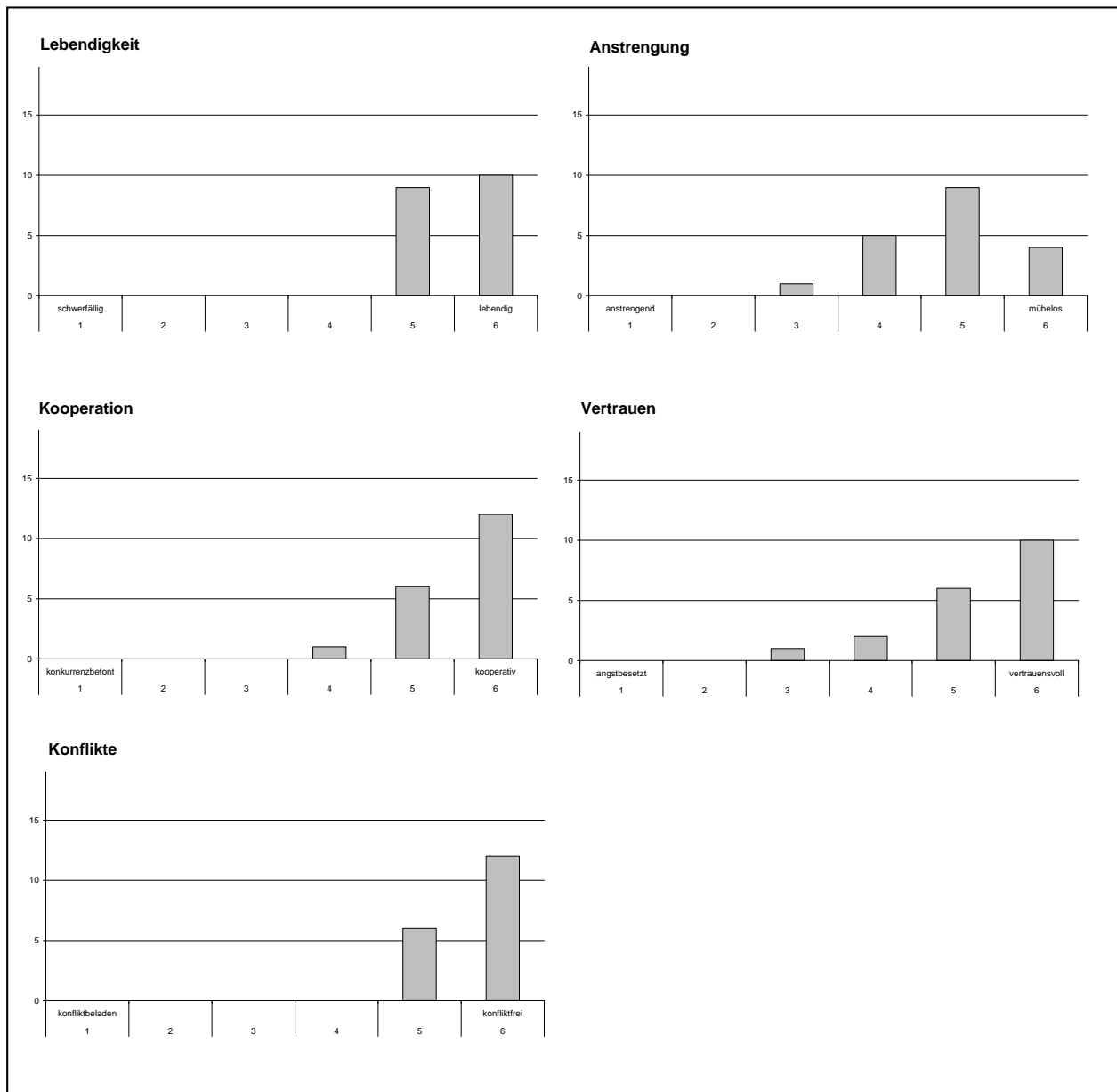


Abb. 53: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)



## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Die allermeisten der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass Konfliktsituationen in der Schulung von den ReferentInnen meistens oder immer wahrgenommen wurden, konstruktiv aufgegriffen und zu einer Lösung gebracht worden sind.

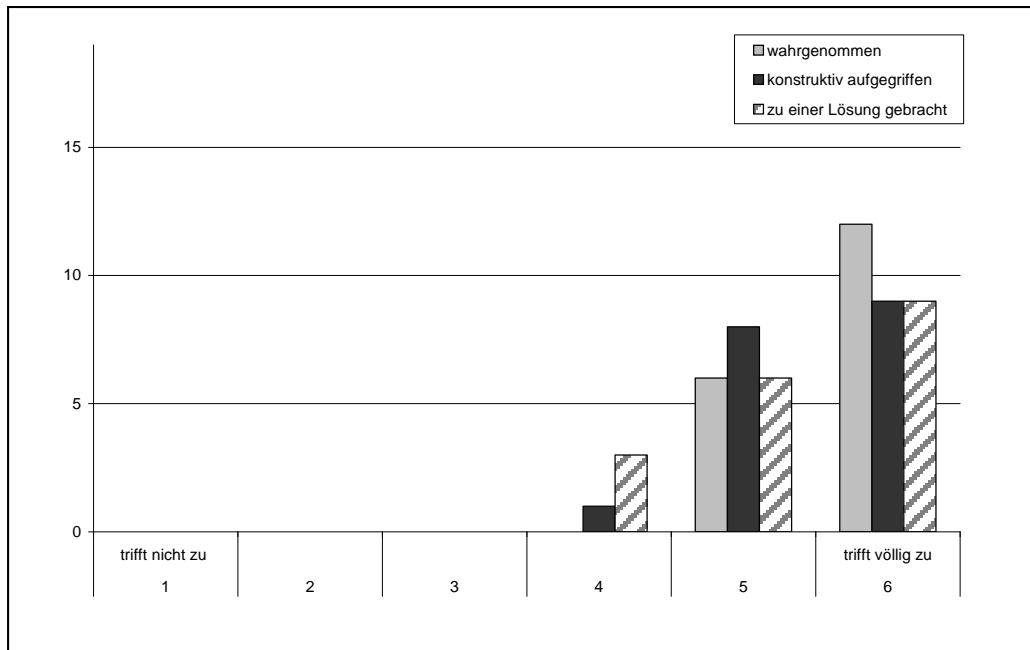


Abb. 54: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigte sich, dass die Stärke der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden bei allen TeilnehmerInnen zugenommen hat, auch die Klarheit der Motivation war zumindest gleich geblieben oder hat ebenfalls zugenommen. Kein/e Teilnehmer/in gab an, dass seine/ihre Motivation dafür abgenommen hat.

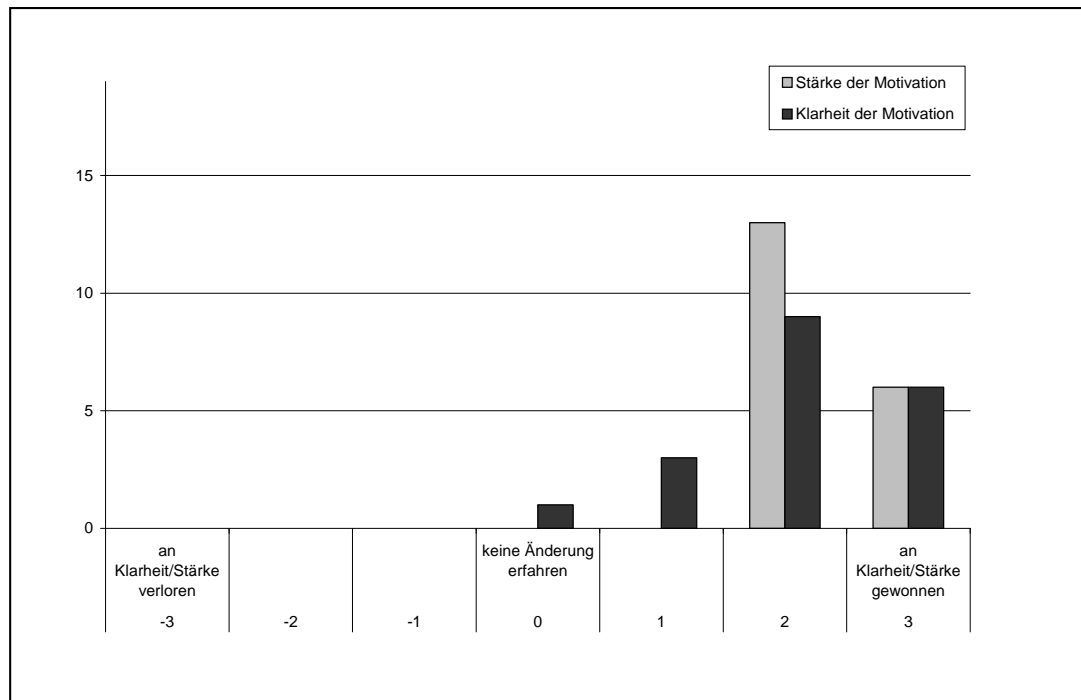


Abb. 55: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)

### 3.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 9: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung und Überblick (12 Nennungen)</li> <li>• Moderation weiterer Schritte</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einzelne Module/Schritte müssen noch vertieft werden (4)</li> <li>• Auswertung mit mehreren Personen</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Trägern Motivation schaffen für SE (3)</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwartungen an den Multiplikator</li> <li>• Transfer</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der eigenen Beraterrolle</li> </ul>
	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung fremder Träger</li> <li>• begleitende Beratung</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis des Ansatzes insgesamt</li> <li>• mit Unwegsamkeiten umzugehen</li> <li>• Sinn von QM-Verfahren</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation der SE (2)</li> <li>• Einschätzung des Trägerinteresses</li> <li>• Überblick behalten bei Konflikten</li> <li>• Maß von Zurückhaltung und Ratgeben einschätzen</li> <li>• Moderation von Gruppenprozessen</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisbezüge erkennbar</li> <li>• Präsentationen zum Hintergrund</li> <li>• tägliche Auswertung und Reaktionen darauf</li> <li>• Klärung möglicher Stolpersteine</li> </ul>

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rollenspiele (8)</li><li>• fachlicher, offener Austausch (4)</li><li>• Methodenvielfalt (2)</li><li>• sorgfältige Kursplanung</li><li>• Begleitung durch das Team (2)</li><li>• praktische Übungen (2)</li><li>• Wechsel der Referenten (2)</li></ul>

## 3.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks

Die Abschlussevaluation des zweiten Schulungsteils bearbeiteten 17 Personen, auch hier hat nicht jede Person jede Frage beantwortet.

### 3.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Die Räumlichkeiten wurden in diesem Schulungsblock von allen TeilnehmerInnen als förderlich eingestuft. Aufgrund der Einschätzungen des ersten Schulungsblocks war der zweite Schulungsteil in ein anderes Gebäude verlegt worden. Auch die Ausstattung fand die Zustimmung aller, hinsichtlich des Zeitplans hätten einige TeilnehmerInnen eine Straffung der Inhalte bevorzugt, andere hätten es lieber gesehen, wenn der zweite Teil der Schulung direkt auf den ersten Teil gefolgt wäre.

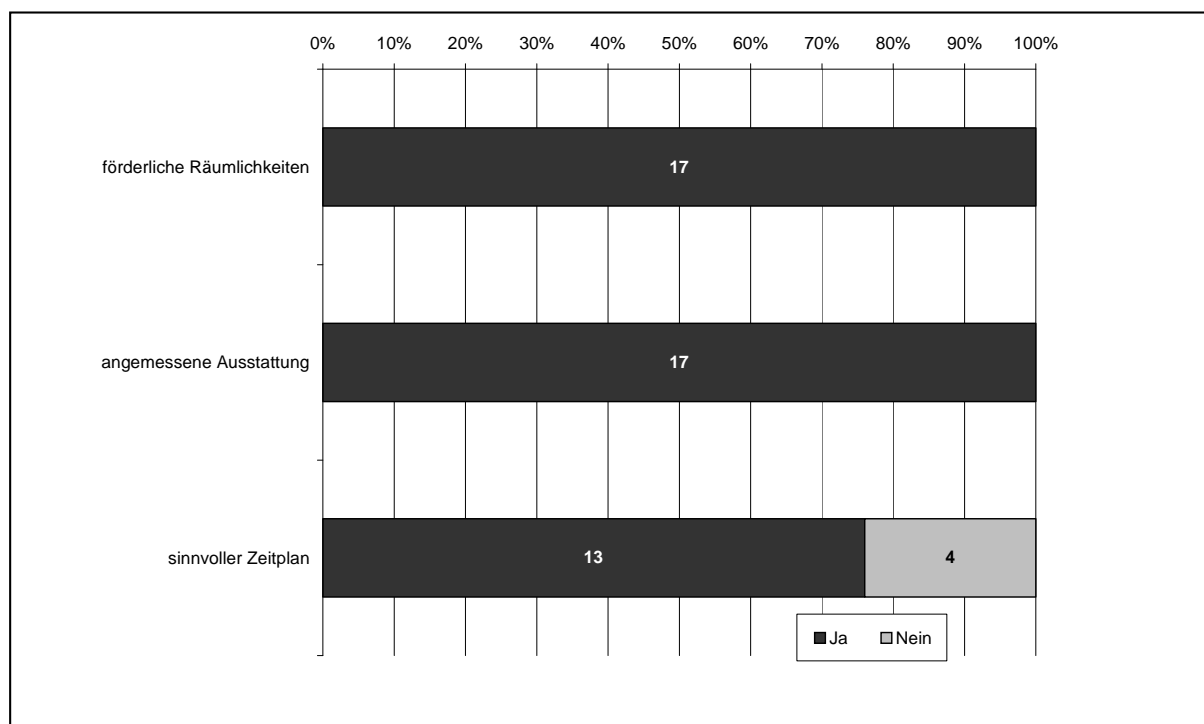


Abb. 56: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

### 3.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block Gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen Beratungssituationen eingeübt. Außerdem wurden verschiedene Vertiefungsgruppen angeboten (Mediation, Gesprächsführung, Power-Point, Motivation). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessanztheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes und dem Anspruchsniveau eingeschätzt.

#### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Großteil der TeilnehmerInnen beurteilte den Umfang der Inhalte zur externen Validierung und zum Transfer als angemessen, wobei aber auch einige TeilnehmerInnen der Meinung waren, diese Inhalte würden zu viel Raum einnehmen. Bei den Inhalten, die mit Beratung zu tun hatten, verteilten sich die Nennungen auf alle Ausprägungen mit Ausnahme der beiden Extreme.

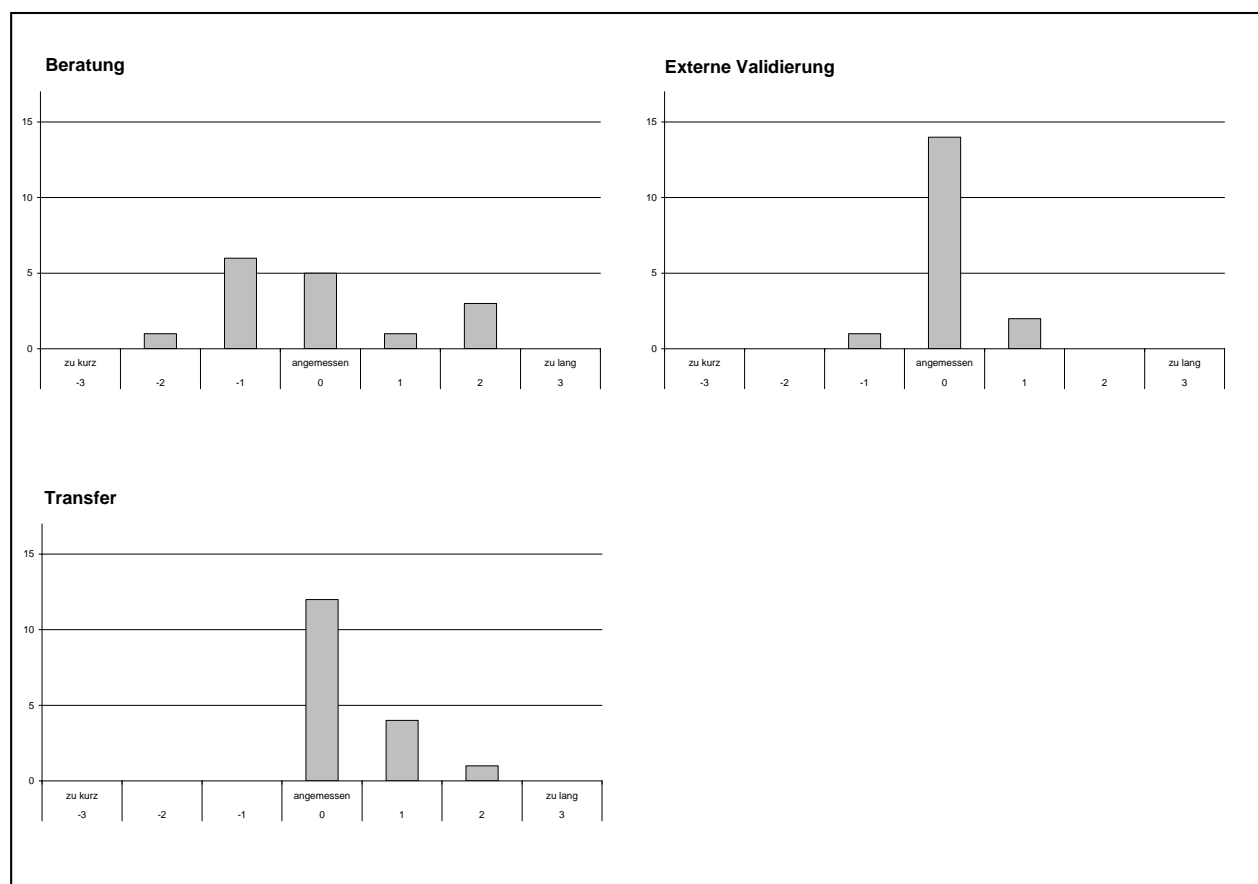


Abb. 57: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Konfliktmediation, Moderation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen war...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

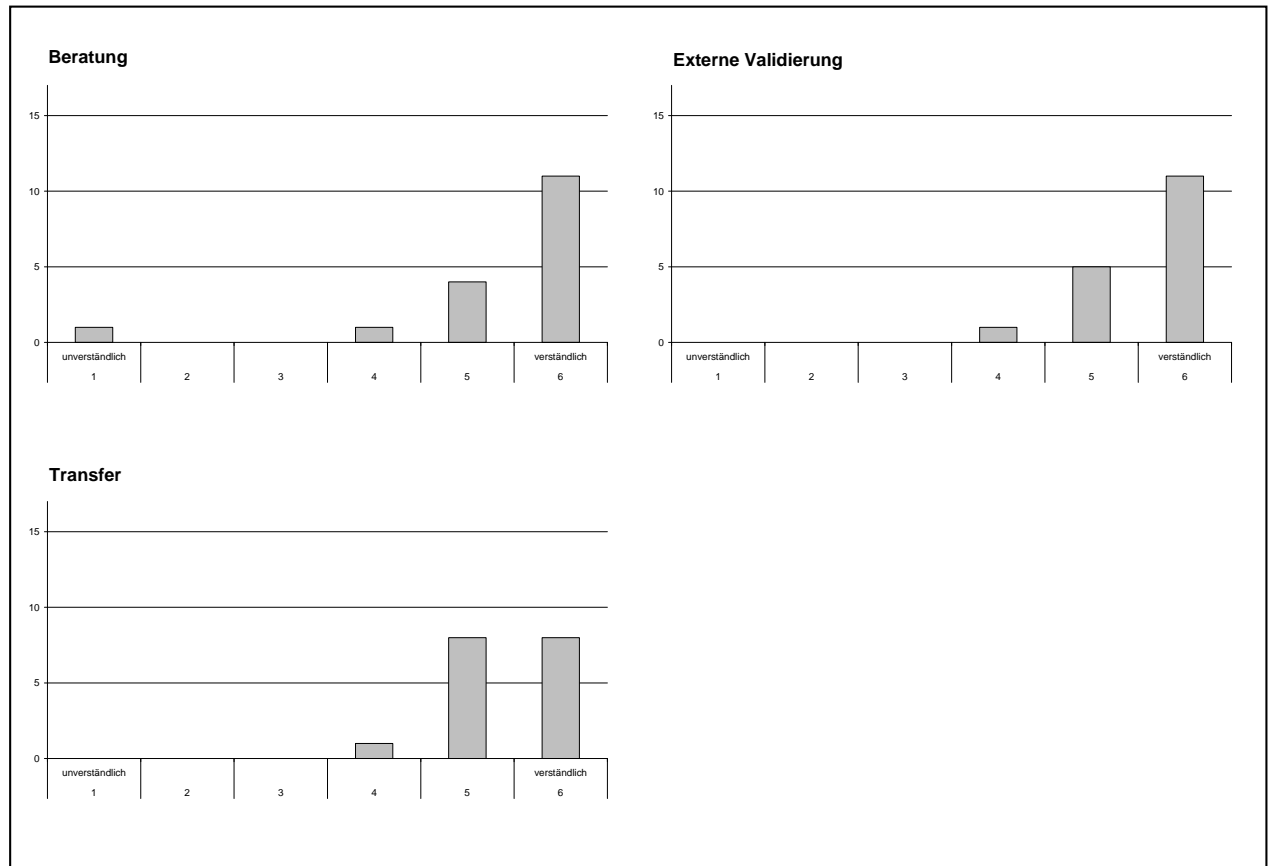


Abb. 58: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Konfliktmediation, Moderation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass die externe Validierung und der Transfer von den meisten TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen interessant eingeschätzt wurden. Hinsichtlich des Themas „Beratung“ zeigte sich auch hier eine größere Variationsbreite: Hier vergibt nur ein knappes Drittel der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien, die Einschätzungen der restlichen TeilnehmerInnen verteilen sich auf die übrige Skala.

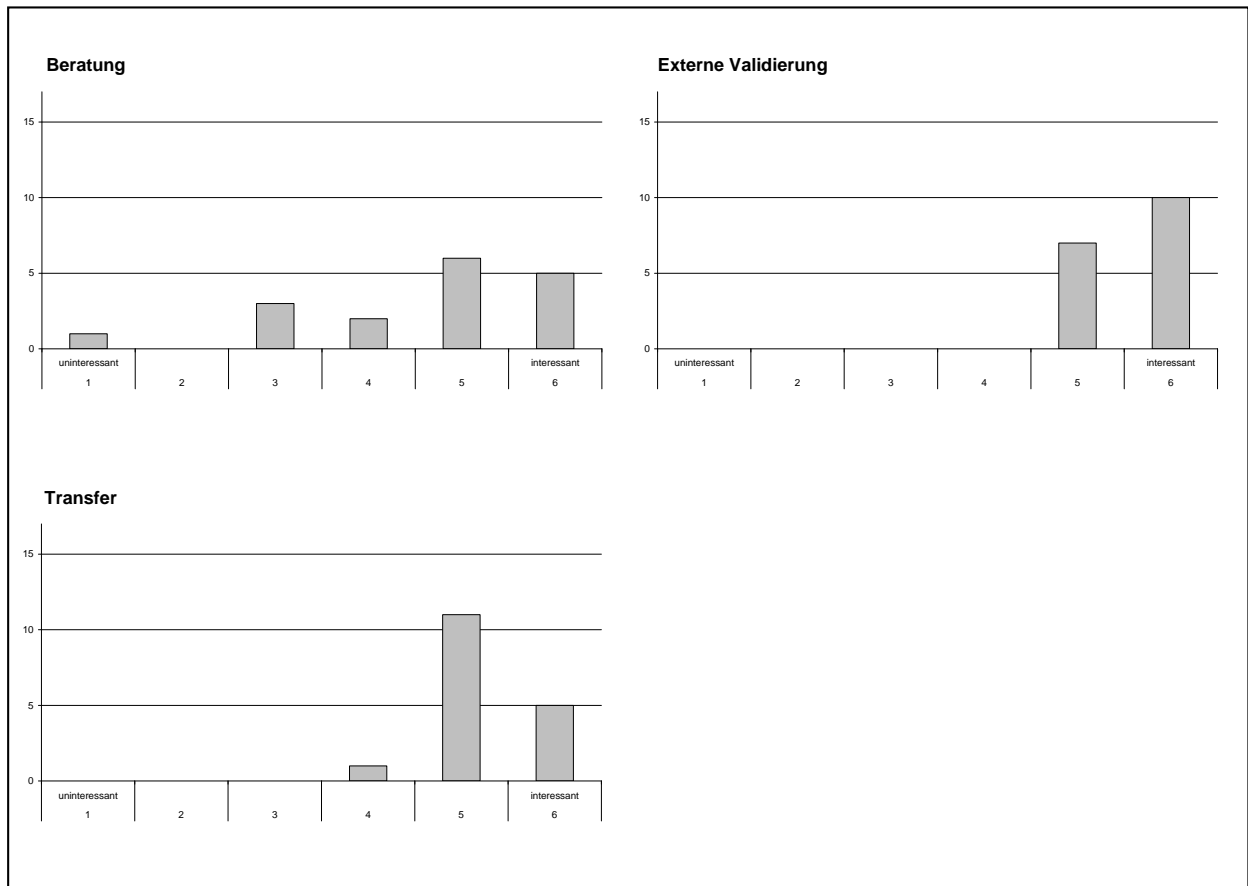


Abb. 59: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Konfliktmediation, Moderation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)



## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war im zweiten Schulungsteil von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Diese Inhalte scheinen nun im Berufsalltag der TeilnehmerInnen eine relativ große Rolle zu spielen.

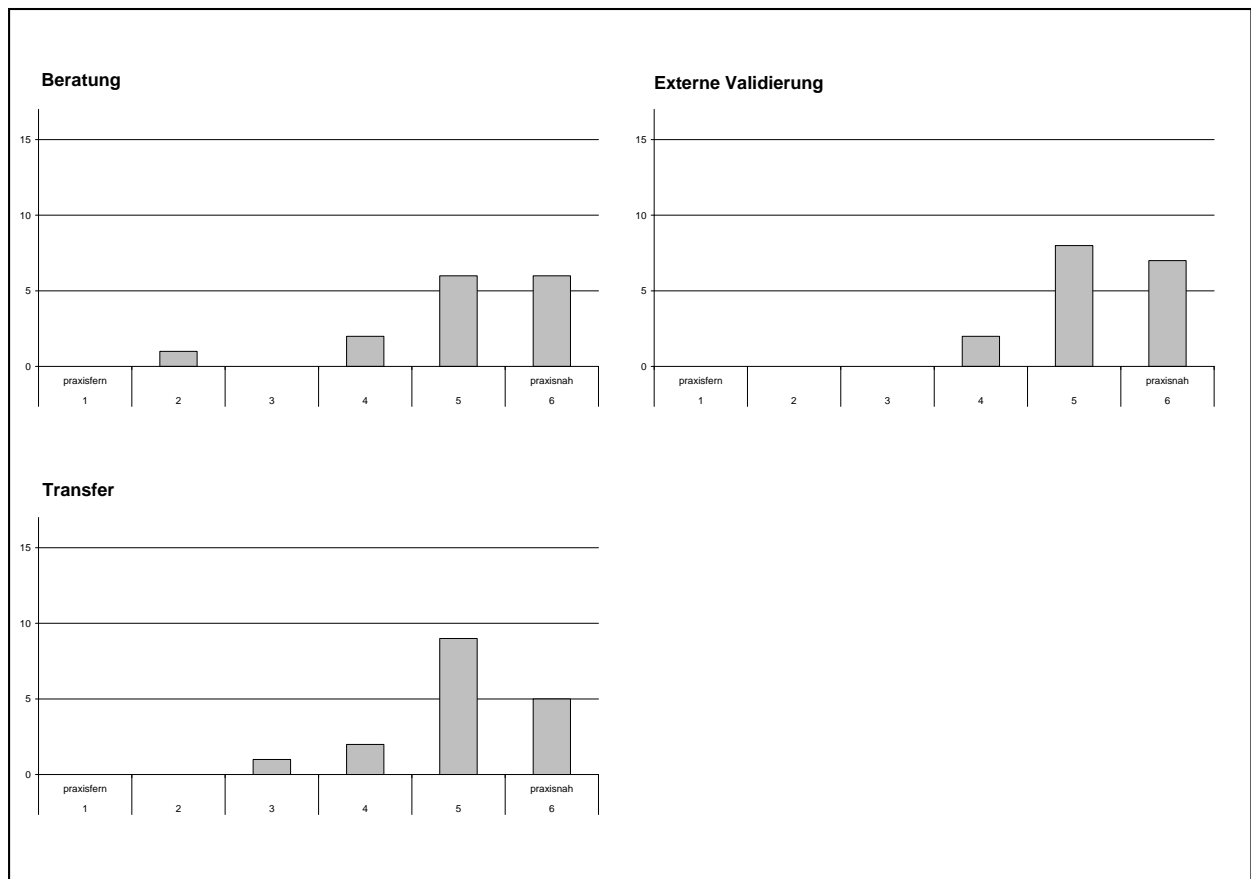


Abb. 60: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Konfliktmediation, Moderation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen, Einzelne schätzen jedoch vor allem die Beschäftigung mit den Beratungs-Themen aber auch eher als Unterforderung ein. Möglicherweise haben sie sich in der Zeit zwischen dem erstem und dem zweitem Block bereits damit intensiv beschäftigt oder Beratung ist ein häufig vorkommender Aspekt in ihrem Berufsalltag.

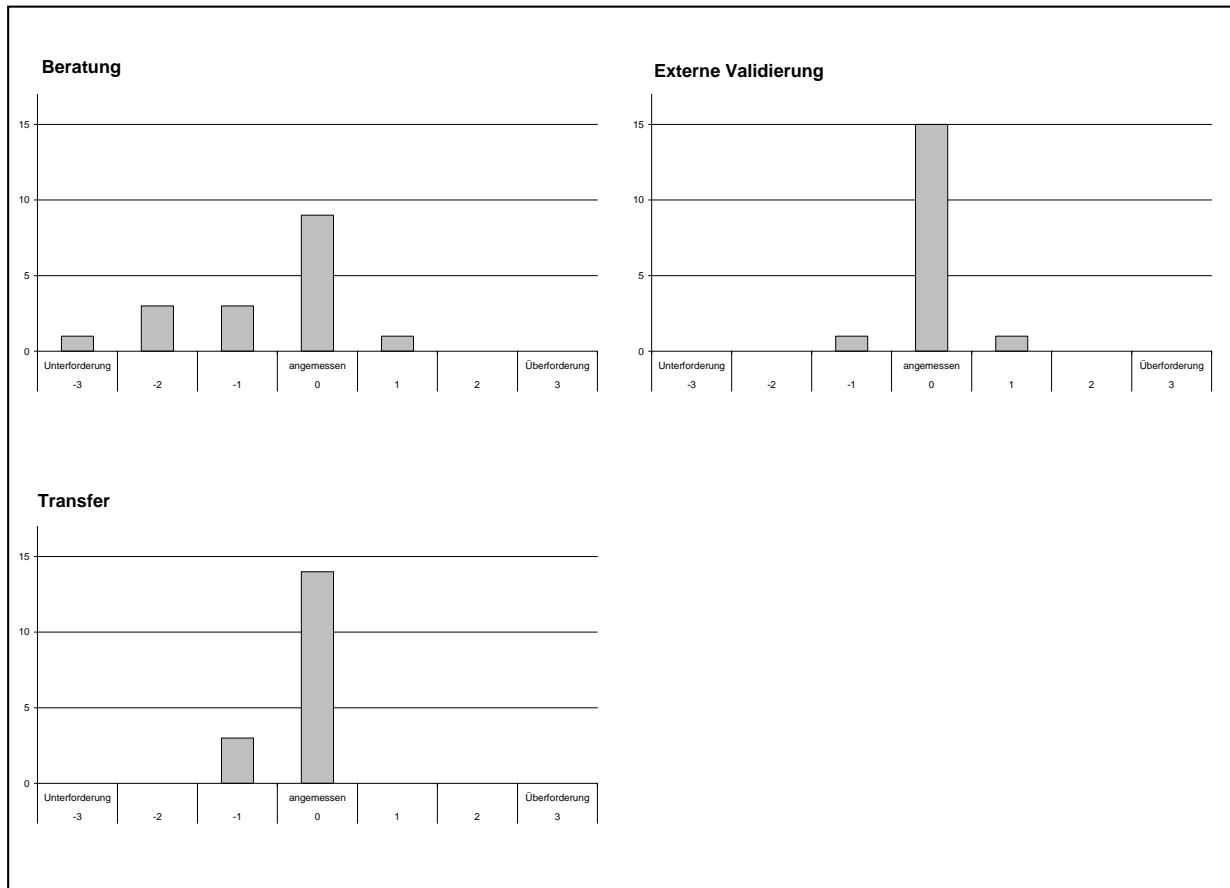


Abb. 61: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Konfliktmediation, Moderation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 3.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mittels Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Häufigkeit und Länge dieser beiden Methoden wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt. Dennoch gab es einige TeilnehmerInnen, denen die Vorträge und Präsentationen eher zu kurz waren und zu selten vorkamen.

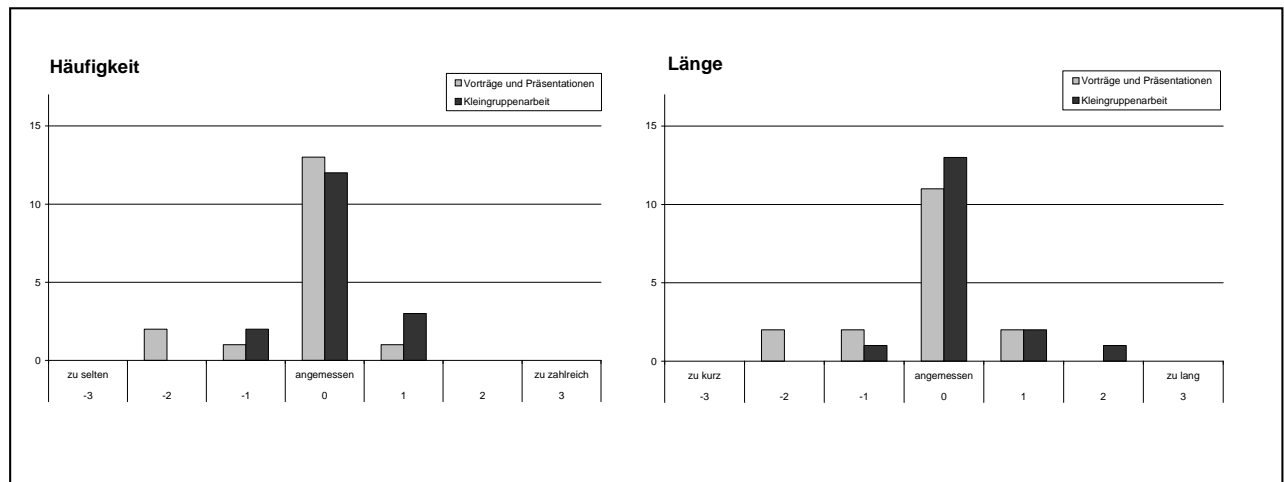


Abb. 62: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ (3); „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen bewerteten die meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen.

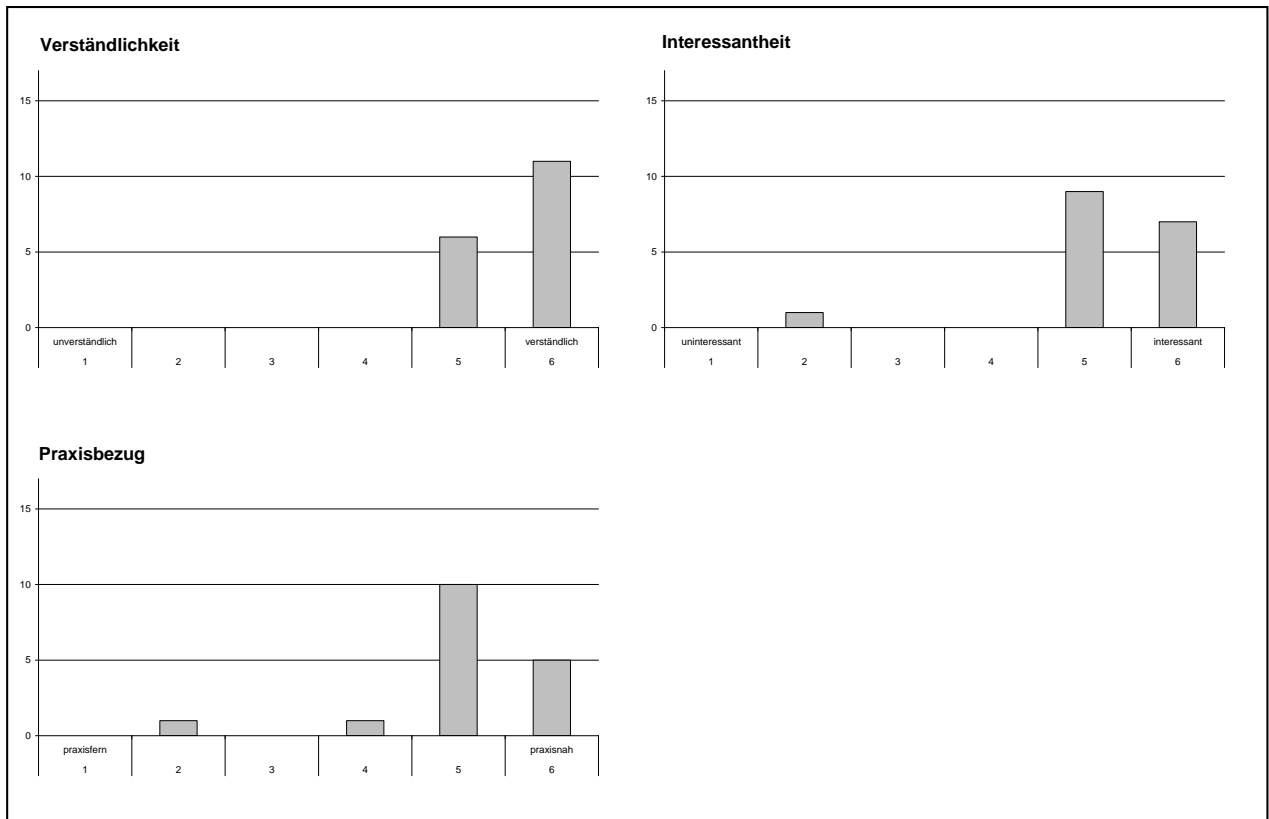


Abb. 63: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Auch die praktischen Übungen wurden von den allermeisten TeilnehmerInnen hinsichtlich der Interessantheit und des Praxisbezugs mit den drei Kategorien der positiven Skala eingeschätzt. Die allermeisten TeilnehmerInnen haben das Anspruchsniveau der Gruppenarbeiten als angemessen beurteilt.

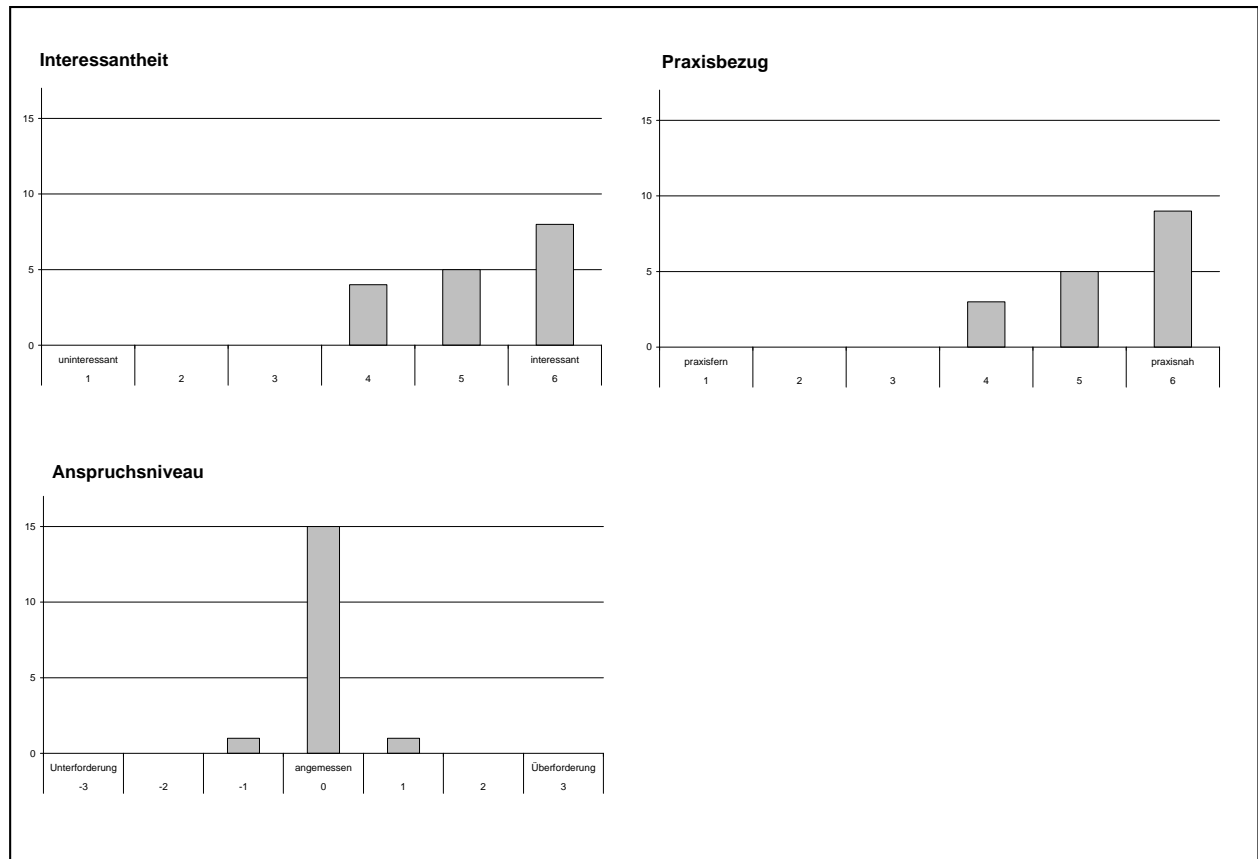


Abb. 64: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 2; Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); Unterforderung (-3) angemessen (0) Überforderung (+3)

### 3.2.4 Zu den Gruppenprozessen

#### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Die Moderation solcher Gruppendiskussionen wurde von der Mehrheit der TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen effizient, motivierend und souverän eingeschätzt.

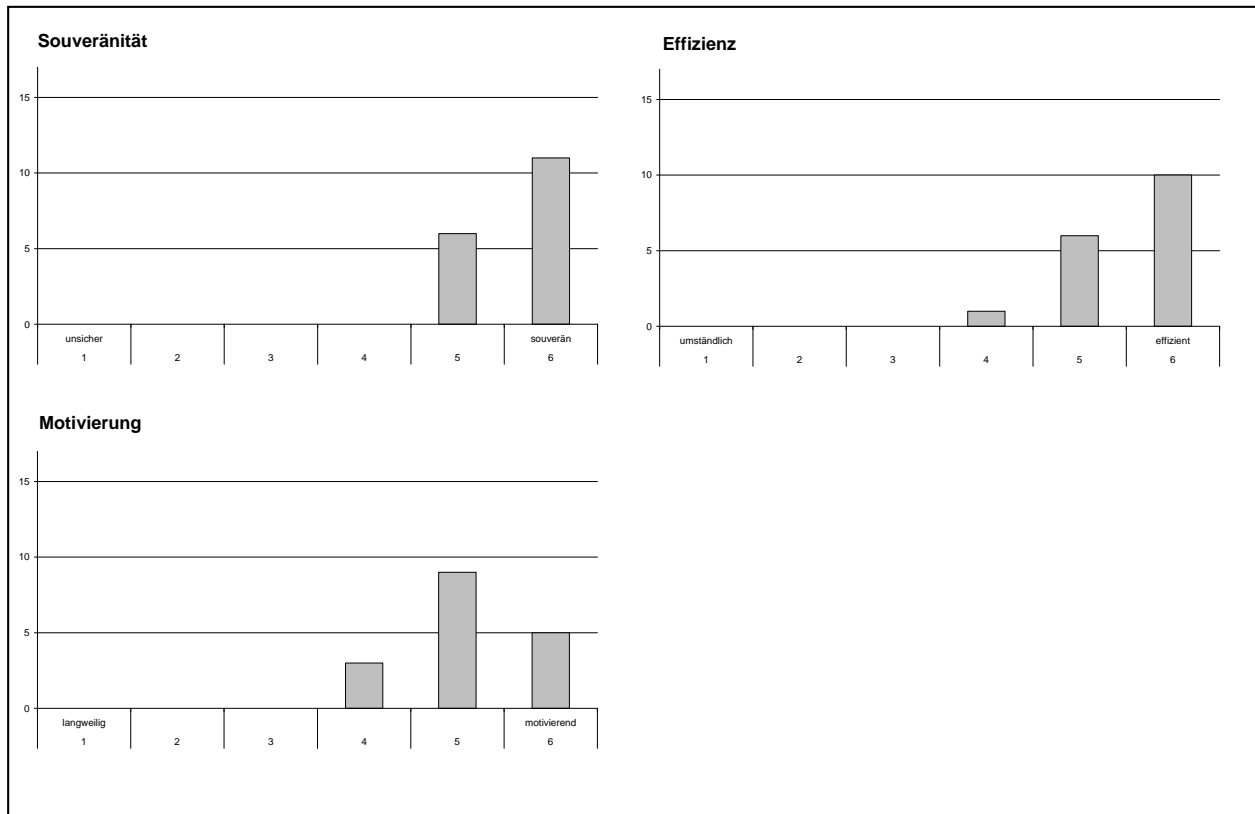


Abb. 65: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Hinsichtlich der Atmosphäre sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie diese als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm einschätzen. Fast alle TeilnehmerInnen beurteilten alle Aspekte mit den beiden positivsten Ausprägungen.

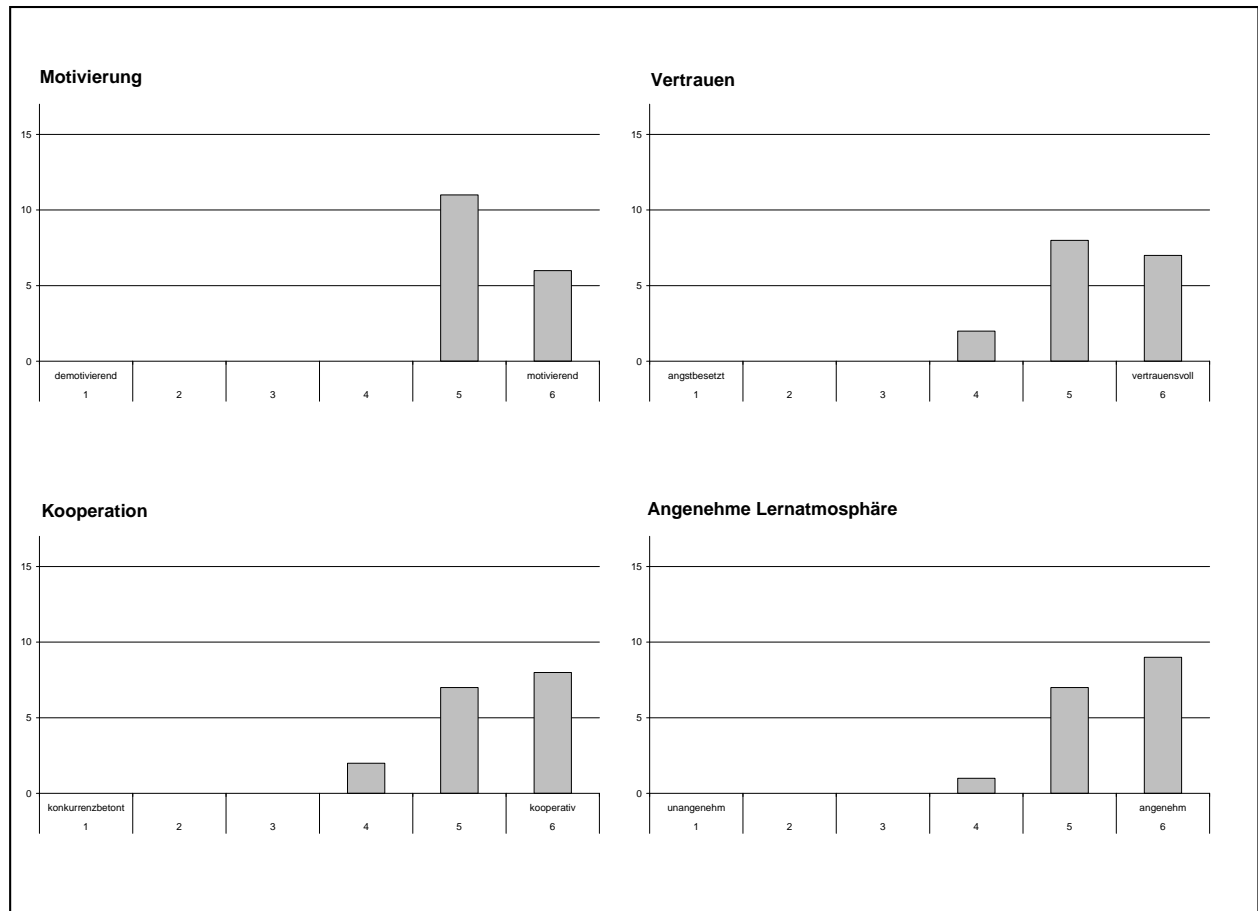


Abb. 66: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Hinsichtlich der Einschätzung der Lebendigkeit dieser Gruppen, des kooperativen, vertrauensvollen und konfliktfreien Arbeitens haben die meisten TeilnehmerInnen die beiden höchsten Ausprägungen vergeben. Bezüglich des anstrengenden Arbeitens in den Gruppen beurteilten nur zwei TeilnehmerInnen dies als völlig mühelos, über die Hälfte schätzten es als überwiegend mühelos ein und knapp ein Drittel vergab mit der Kategorie 4 eine Ausprägung, die eher auf eine neutrale Einschätzung hindeutet.

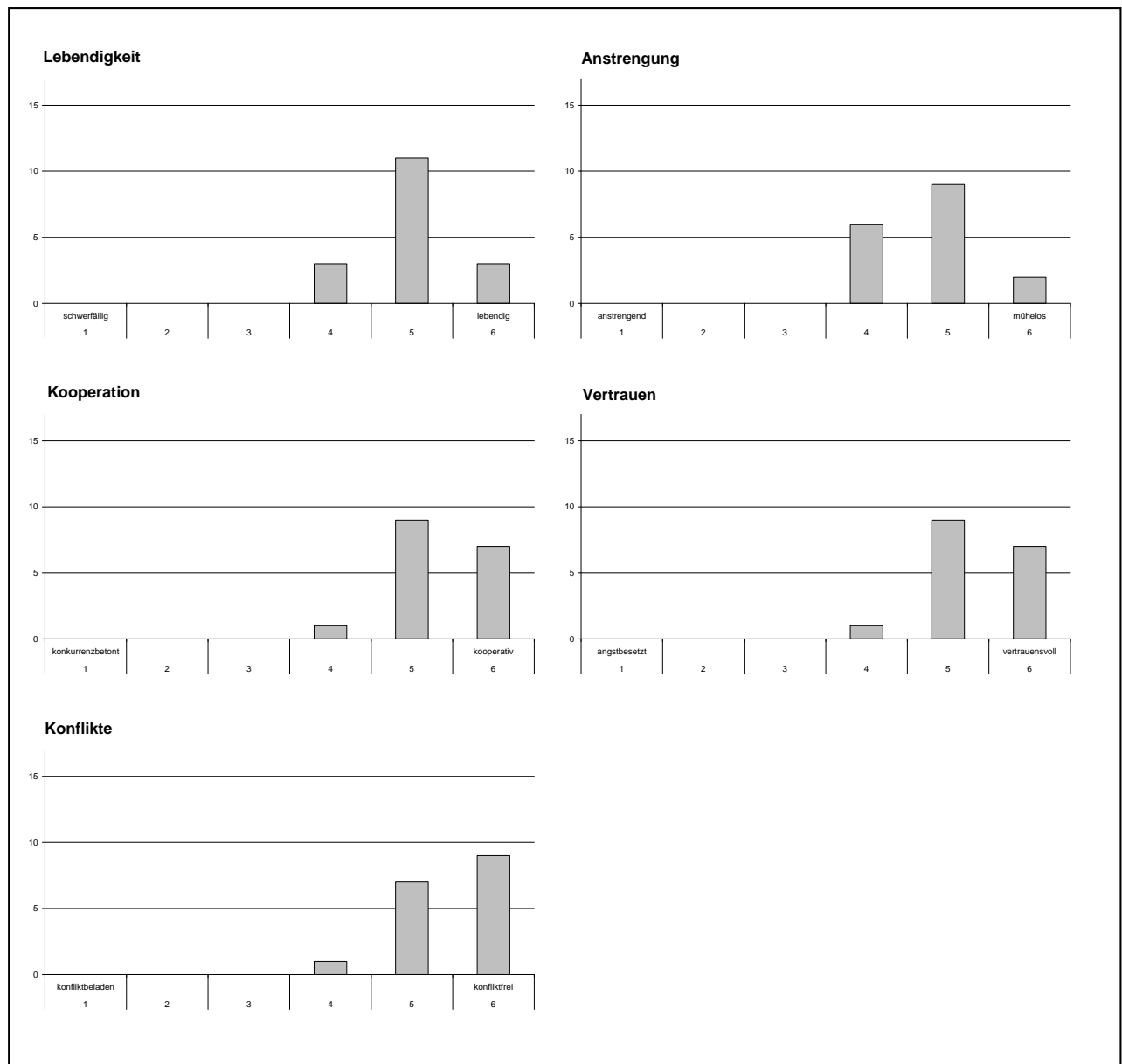


Abb. 67: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)



## Umgang mit Gruppenprozessen

Die allermeisten der TeilnehmerInnen schätzten die Fähigkeit der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als sehr hoch bzw. überwiegend hoch ein.

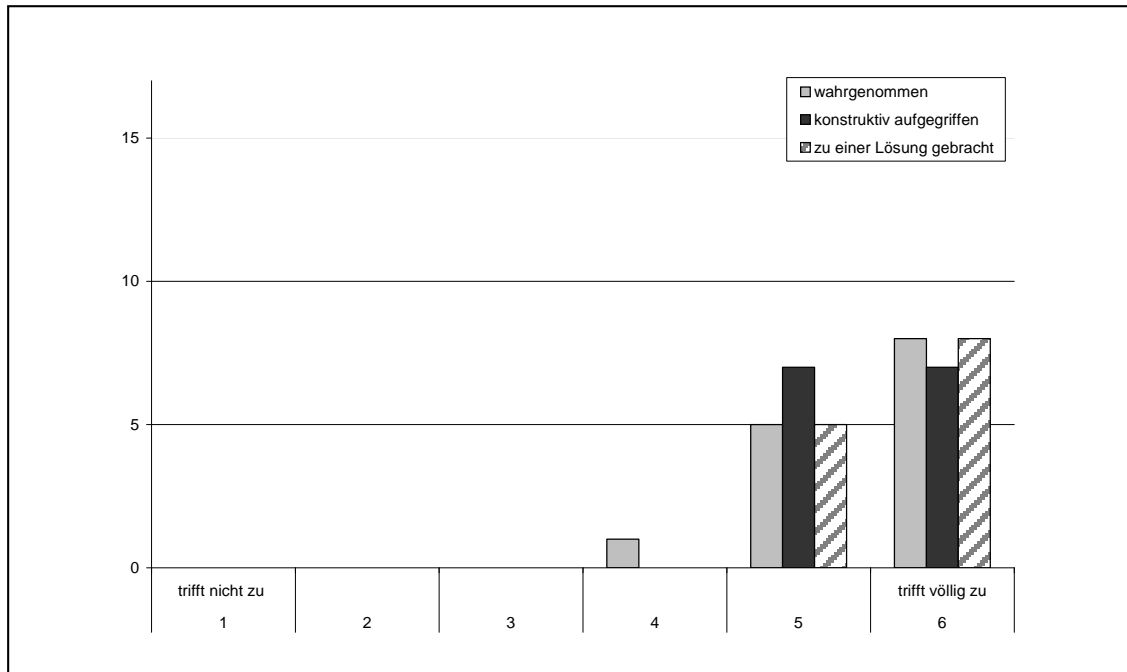


Abb. 68: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

### 3.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 10: ausgewählte offene Antworten, Teil 2 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung und Einsatz des Instrumentes (13 Nennungen)</li> <li>• Module</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgrenzung einzelner Module voneinander</li> </ul>	<i>SE-Instrument/ Instrument zur ext. Validierung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gutes Material, flexibel einsetzbar (4)</li> <li>• intensiver Umgang damit</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trägerberatung (4)</li> </ul>	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komplexe Beratungen</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenklärung (3)</li> <li>• Einschätzen der Fachberaterrolle</li> </ul>		
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trägerqualität und QE allgemein (2)</li> <li>• Fallstricke werden deutlich</li> <li>• Motivation der Träger</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation und Überzeugung von Trägern (5)</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anregungen für die Praxis</li> <li>• theoretische Impulse</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gute Zusammenarbeit und fachlicher Austausch in der Gruppe (5)</li> <li>• Kleingruppenarbeit (5)</li> <li>• kompetente Moderation (3)</li> <li>• Rollenspiele (2)</li> <li>• adäquater Umgang mit Konflikten</li> </ul>

#### 4. Multiplikatoren-schulung Mecklenburg-Vorpommern

In Kooperation mit dem Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern wurde eine fünftägige Multiplikatoren-schulung angeboten. Vorangegangen war zum einen bereits im Juni 2004 die Informationsveranstaltung der NQI für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg sowie eine weitere Informationsveranstaltung im Ministerium im Oktober 2004. An der Schulung nahmen 19 Personen teil.

Tab. 11: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen GmbH, Alter Hafen Süd 334, 18069 Rostock
Termin:	1. Block: 21. - 22.3.2006 2. Block: 3. - 5.5.2006 Follow-up-Tag: 20.11.2006
Referentinnen:	Dr. Kirsten Hanssen Dipl.-Psych. Inge Schreyer
Teilnehmerinnen:	5 Vertreterinnen des kommunalen Bereichs 11 Vertreterinnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 3 Vertreterinnen des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

## 4.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks

Die Abschlussevaluation des ersten Teils wurde von allen 19 Personen bearbeitet, dabei wurden jedoch nicht alle Fragen von allen Personen beantwortet.

### 4.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Mit den Vorinformationen waren über 70% der Teilnehmerinnen einverstanden, fünf Personen hätten es begrüßt, bereits im Vorfeld schon schriftliche Informationen zur Verfügung zu haben. Am Anmeldeverfahren, das vom Ministerium auf den Weg gebracht wurde, wurde kritisiert, dass es zu umfangreich und wie ein Bewerbungsverfahren gestaltet war. Zudem waren aufgrund von fehlender Abstimmung zwischen dem Ministerium und dem IFP einige nicht zutreffende Informationen über die Schulung im Umlauf. In diesem Zusammenhang wurde die Verpflichtung der Teilnehmerinnen zur Beratung von Trägern als unrealistisch eingeschätzt. Hinsichtlich der Räumlichkeiten im Tagungshaus wurden vor allem die geringen Möglichkeiten zur Verpflegung außer Haus beanstandet. Einige Teilnehmerinnen hätten zudem anfangs Tische dem Stuhlkreis vorgezogen. Bezüglich des Zeitplans hätten viele Teilnehmerinnen für den ersten Block einen einzigen Tag bevorzugt.

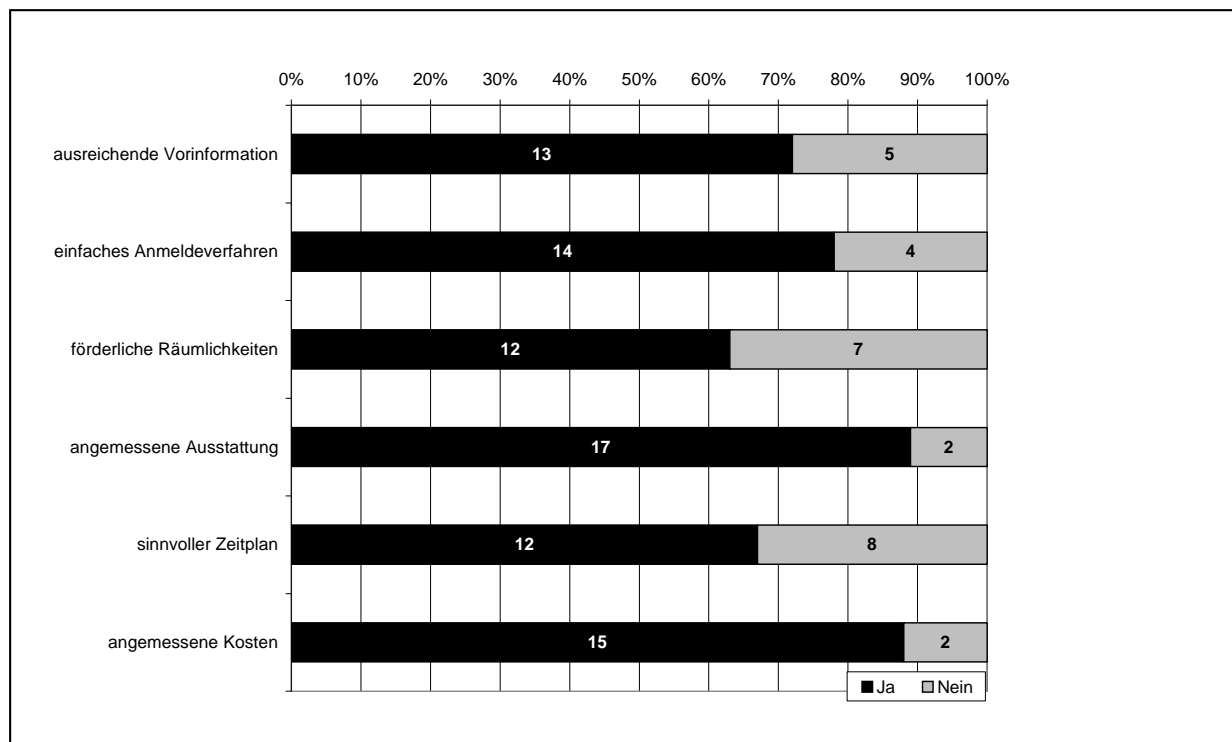


Abb. 69: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

## 4.1.2 Schulungsinhalte

Die Schulungsinhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil, Qualitätsmanagement),
- Selbstevaluation: theoretische Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument, Aufgaben eines Multiplikators (z.B. Informieren und Akzeptanz schaffen bei den Trägern im eigenen Verantwortungsbereich)
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag sowie die Klärung der eigenen beruflichen Rolle.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den Teilnehmerinnen auch bewertet, wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden eingeschätzt nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für die einzelne Person hat und nach dem Anspruchsniveau.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Umfang der vermittelten Grundlagen wurde von etwas mehr als einem Viertel der Teilnehmerinnen als angemessen beurteilt, die anderen empfanden die dafür verwendete Zeit als eher zu lang. Mehr als die Hälfte beurteilten die Zeit, die dem SE-Instrument gewidmet wurde als angemessen, mit einem Trend dahingehend, dass die Zeit eher zu lange veranschlagt war. Hinsichtlich des Transfers der Inhalte in den eigenen Berufskontext waren knapp die Hälfte der Meinung, die Zeit war angemessen, doch lässt sich hier eine Streuung zu den beiden Seiten in Richtung „zu kurz“ und „zu lang“ feststellen.

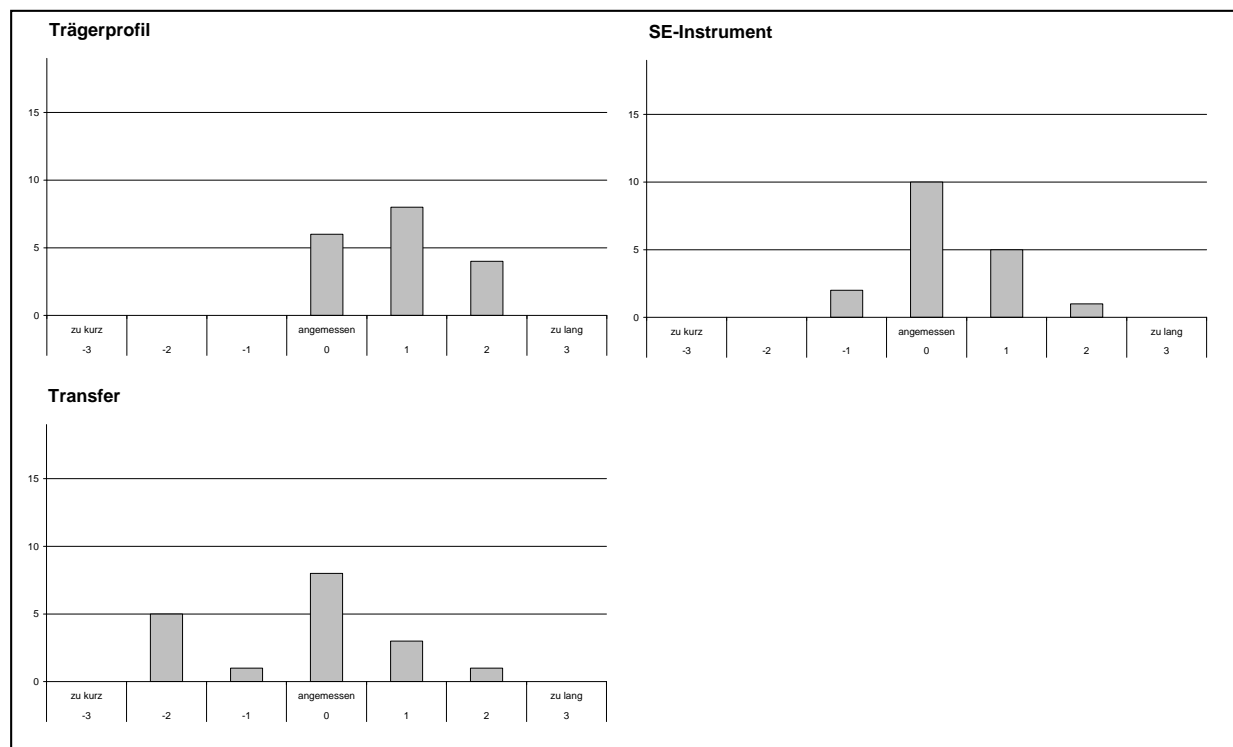


Abb. 70: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die allermeisten der Teilnehmerinnen beurteilten die Verständlichkeit der Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

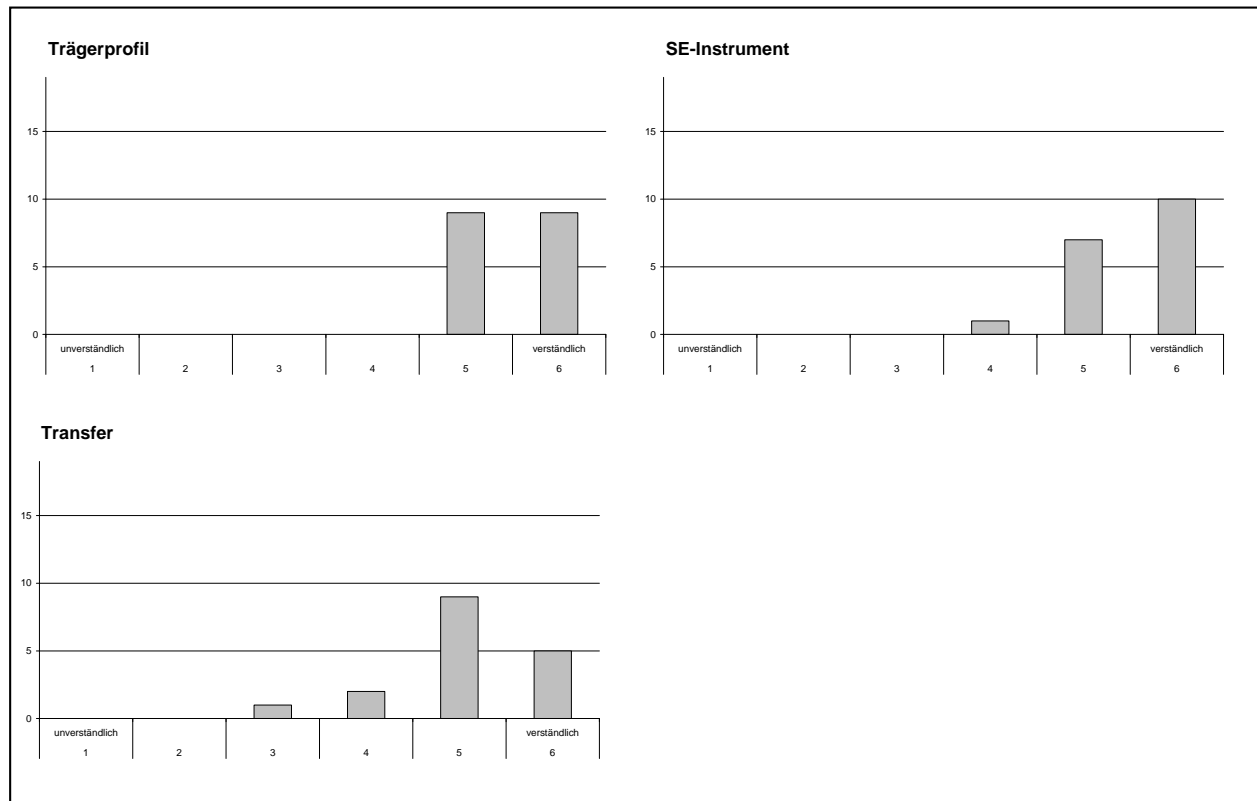


Abb. 71: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) “Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) “Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Die Beurteilung der Interessantheit eines Themas ist sehr subjektiv und hängt u.a. auch ab vom Vorwissen der Teilnehmerinnen. Bei der Einschätzung hinsichtlich der Grundlagen und des Transfers fällt eine verhältnismäßig große Streuung auf, mit relativ vielen Nennungen auf der zweitpositivsten Kategorie, aber auch im neutraleren Bereich. Die meisten Teilnehmerinnen beurteilten das SE-Instrument, das ein für sie neuer Schulungsinhalt war, mit den beiden positivsten Kategorien.

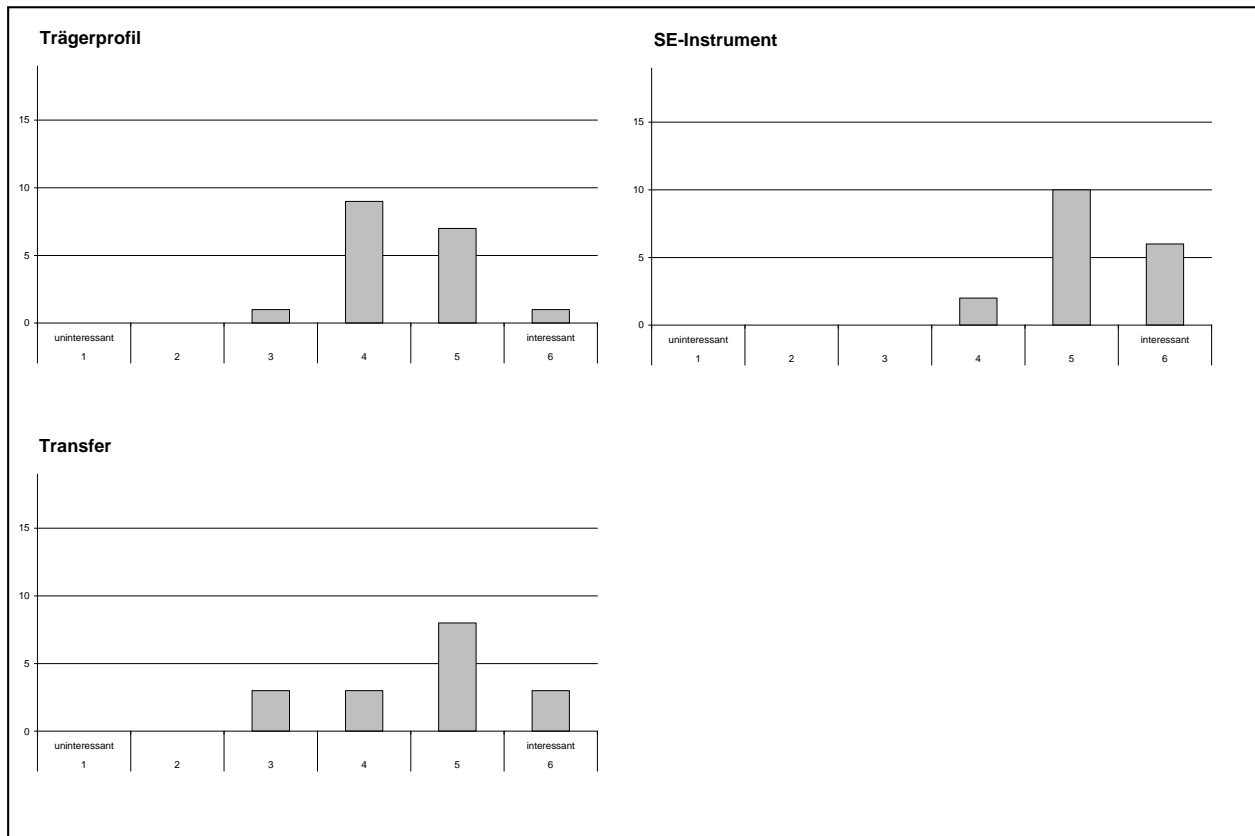


Abb. 72: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Bei der Bewertung des Praxisbezugs fällt auf, dass die meisten Teilnehmerinnen bei allen Inhalten die zweitpositivste Kategorie vergeben haben. Darüber hinaus gibt es, vor allem hinsichtlich des Transfers in den eigenen Berufsalltag auch Nennungen im neutraleren Bereich.

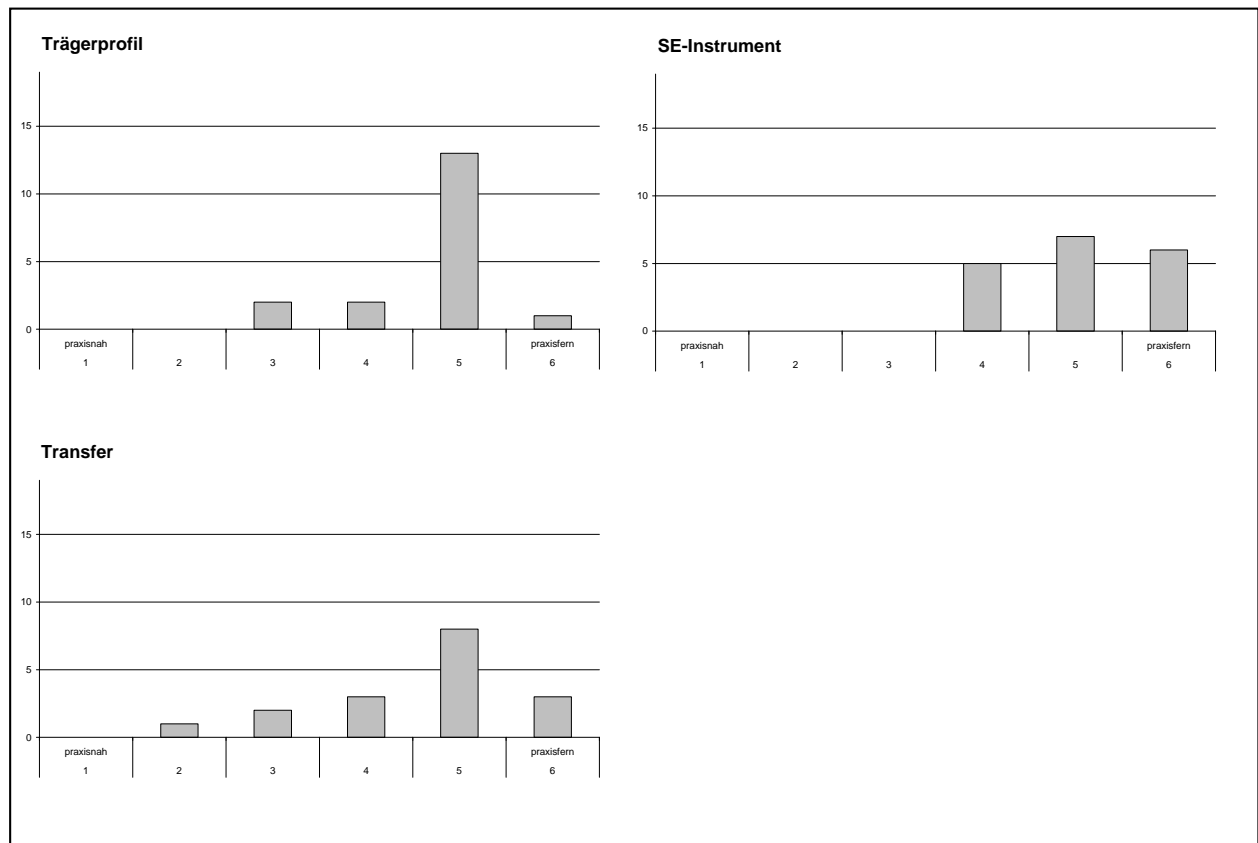


Abb. 73: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)



## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten dies die Meisten als angemessen, wobei aber einige Teilnehmerinnen auch angaben, sich unterfordert gefühlt zu haben.

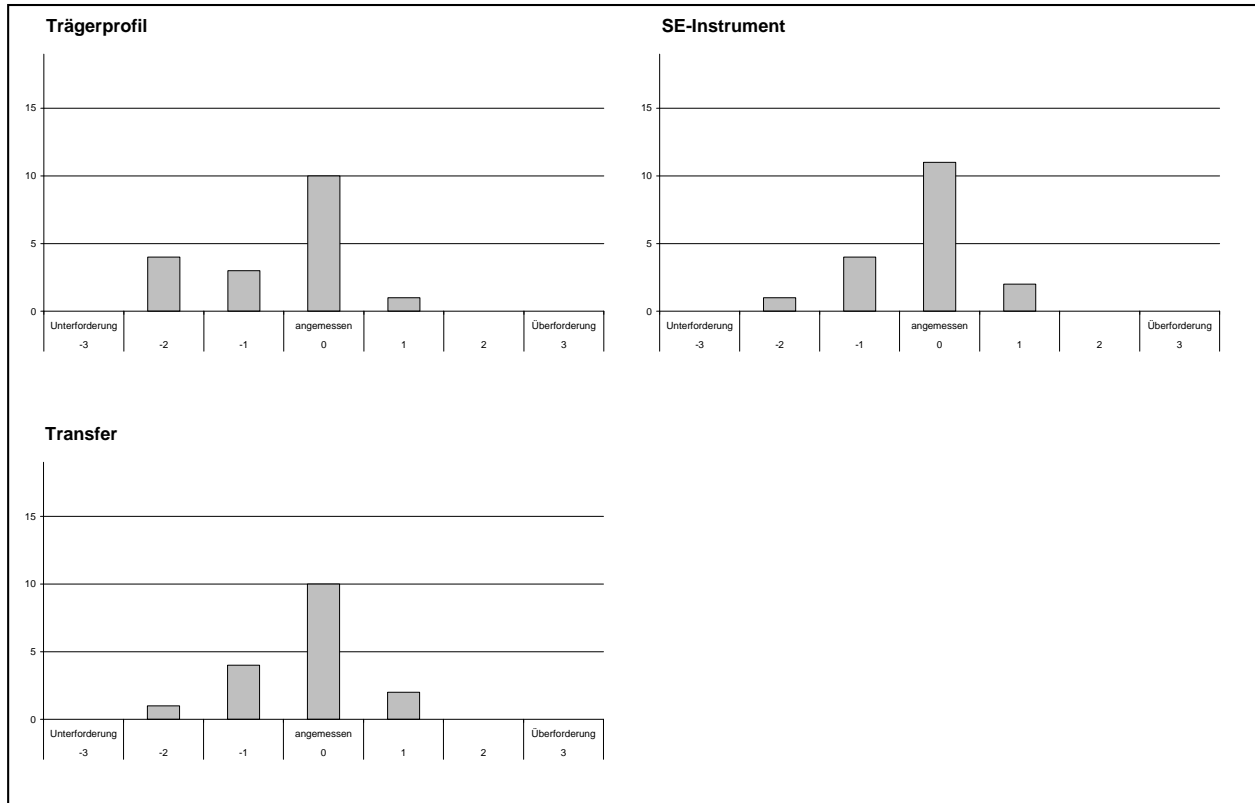


Abb. 74: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) “Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) “Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 4.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang dieser Methoden, schätzten die allermeisten Teilnehmerinnen sowohl die Häufigkeit als auch die Länge der Präsentationen als angemessen ein. Den Einsatz von Kleingruppenarbeit bewertete knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen als angemessen, während die andere Hälfte die Arbeit in kleinen Gruppen entweder als zu selten oder zu zahlreich einschätzte. Zudem ist ein Trend erkennbar, dass etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen die Arbeit in kleinen Gruppen als zu lang empfand.

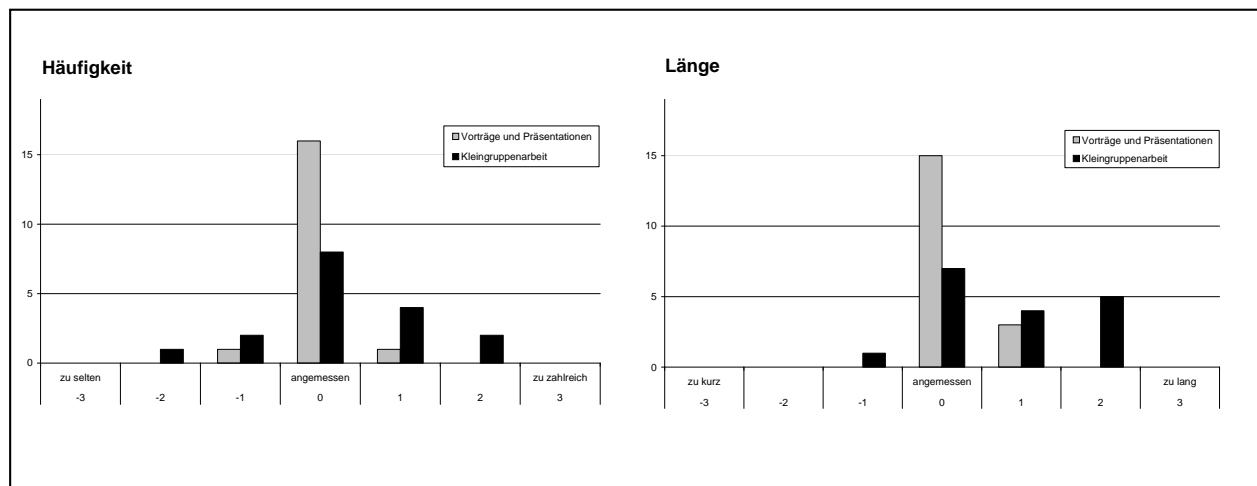


Abb. 75: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskala: zu selten (-3), angemessen (0), zu zahlreich (3); (2) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Gefragt, für wie verständlich, interessant und praxisbezogen sie die Vorträge und Präsentationen fanden, gaben die Teilnehmerinnen an, dass diese für sie überwiegend bzw. völlig verständlich waren. Bezüglich der Interessantheit und des Praxisbezugs nannten die allermeisten Teilnehmerinnen die zweitpositivste Kategorie, einige Nennungen fanden sich zudem im eher neutralen Bereich.

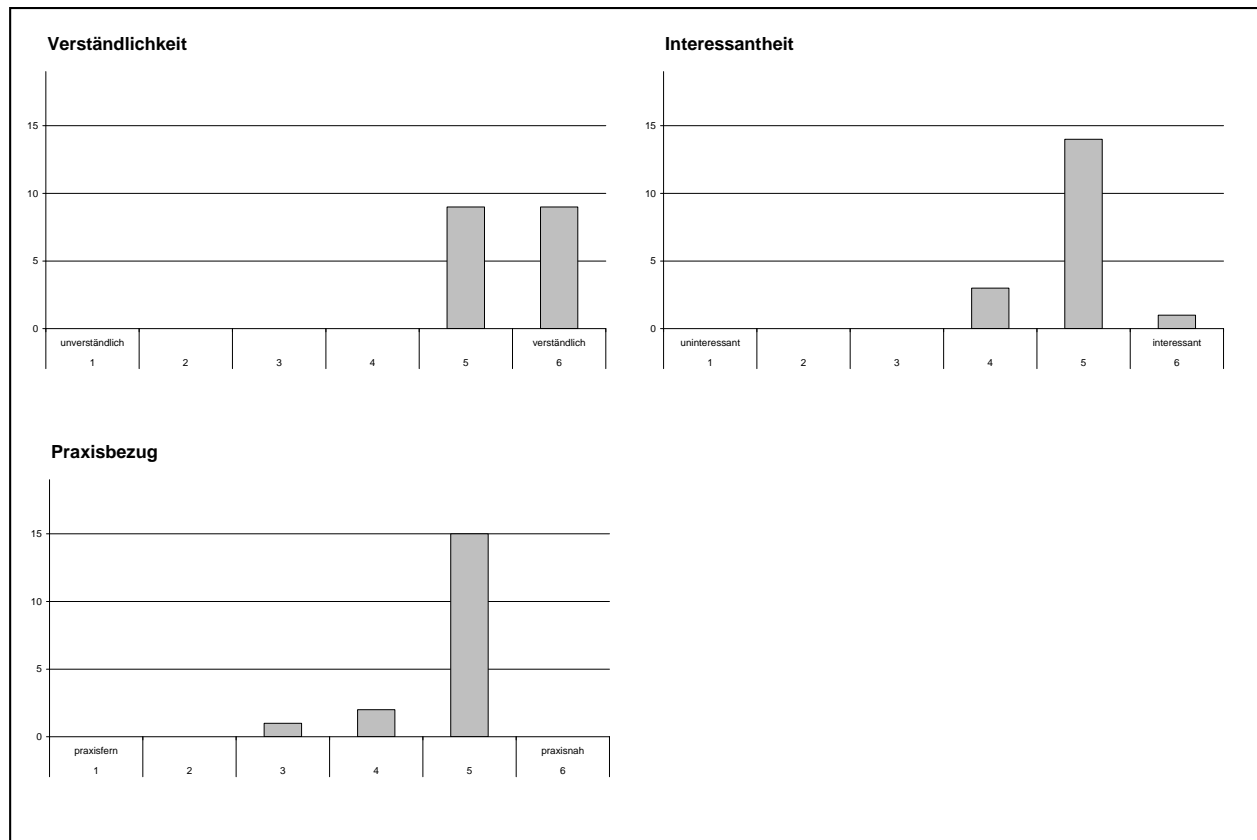


Abb. 76: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1; Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Ähnlich verhält es sich bei den Einschätzungen hinsichtlich der Kleingruppenarbeit: Auch hier wurden Interessantheit und Praxisbezug von den meisten mit der zweitpositivsten Kategorie bewertet, mit der Tendenz zum neutralen Bereich. 60% der Teilnehmerinnen beurteilten das Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit als angemessen, über ein Viertel vergaben aber auch Nennungen in Richtung Unterforderung.

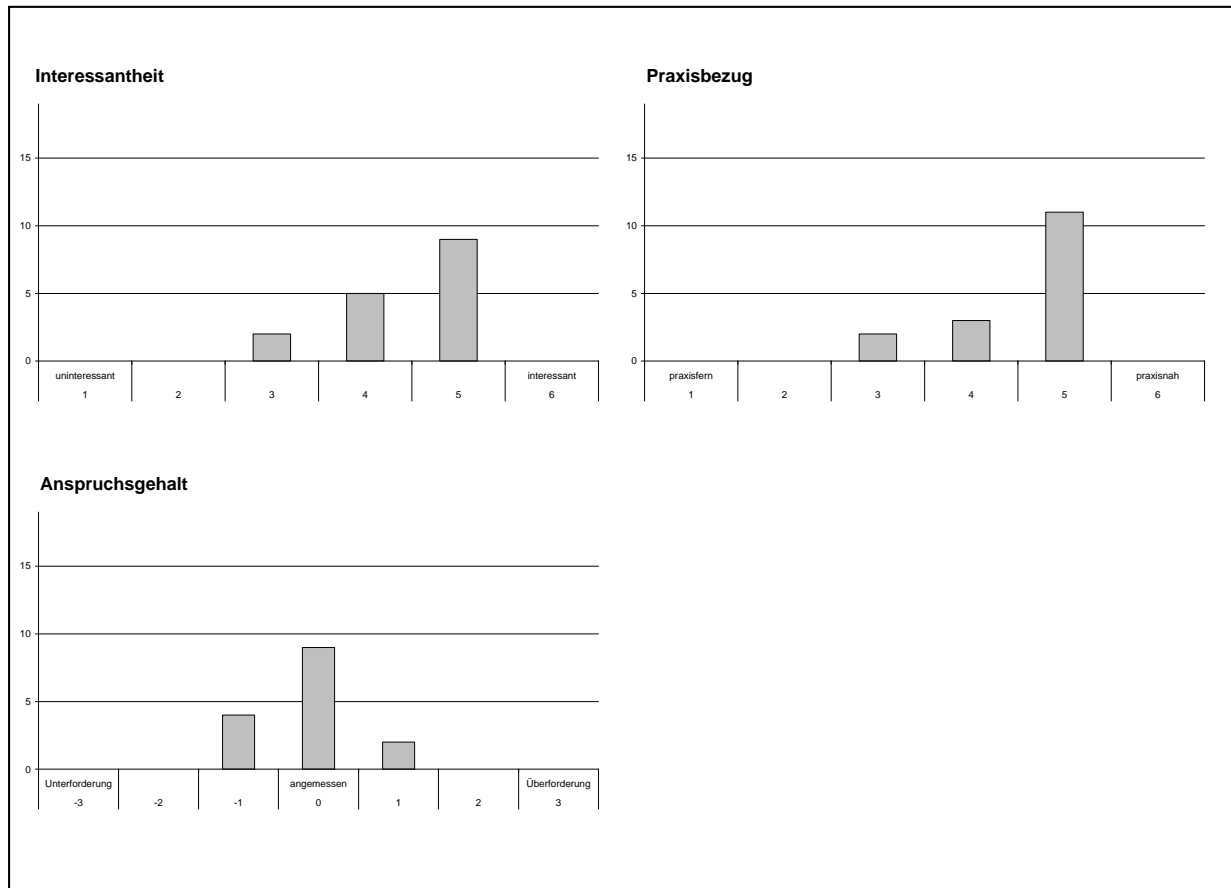


Abb. 77: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1; Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

#### 4.1.4 Zu den Gruppenprozessen

##### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nahmen Diskussionen ein, die von den Referenten moderiert und angeleitet wurden. Für die Beurteilung von Effizienz, Motivierung und Souveränität dieser Moderationen wurde nahezu die gesamte Bandbreite der möglichen Einschätzungen verwendet, wobei sich etwa 40% der Teilnehmerinnen hinsichtlich der Effizienz und Souveränität für die zweitpositivste, hinsichtlich der Motivierung für die Kategorie darunter entschieden hatten.

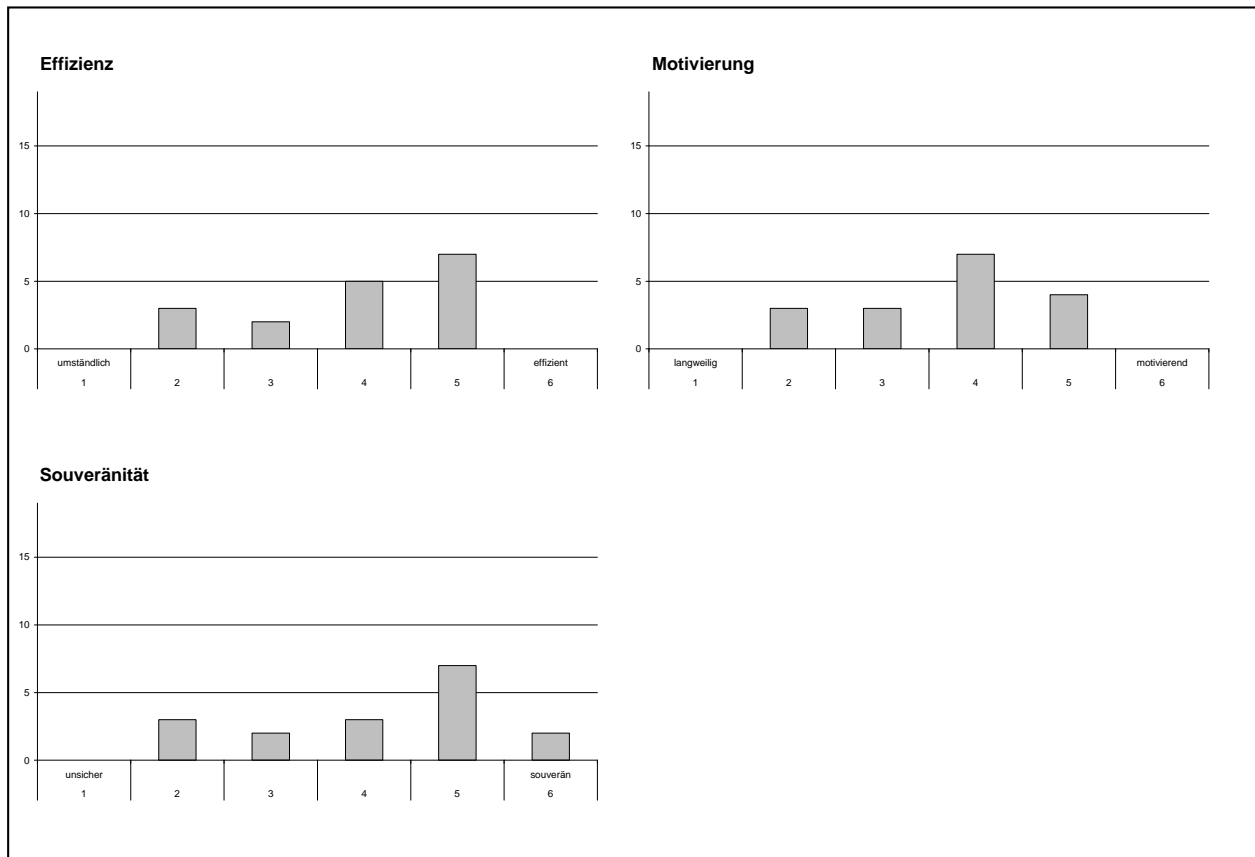


Abb. 78: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die Teilnehmerinnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollten hier die Aspekte Motivierung, Vertrauen, Kooperation und das Angenehme an einer Lernatmosphäre. Mindestens die Hälfte der Teilnehmerinnen vergaben hinsichtlich aller Kriterien die zweitpositivste Kategorie.

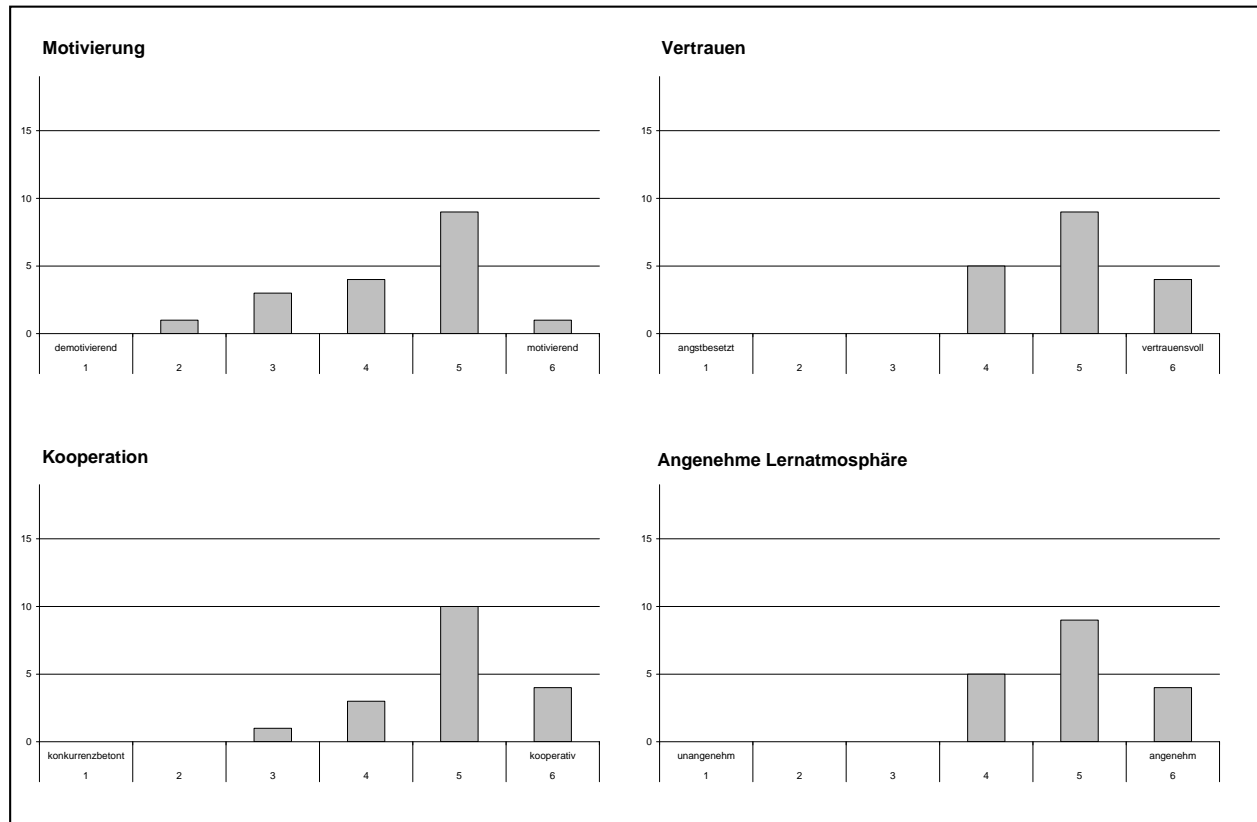


Abb. 79: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den Teilnehmerinnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die Teilnehmerinnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Drei Viertel der Teilnehmerinnen bewerteten die Lebendigkeit der Kleingruppen mit den Kategorien 4 und 5 auf der sechsstufigen Skala, hinsichtlich der Anstrengung vergaben etwa zwei Drittel diese beiden Kategorien. Jeweils knapp zwei Drittel der Teilnehmerinnen bewerteten die Kooperation und das vertrauensvolle Arbeiten mit den beiden positivsten Kategorien. 80% der Teilnehmerinnen waren der Meinung, dass das Arbeiten in den Gruppen ohne Konflikte stattgefunden hat.

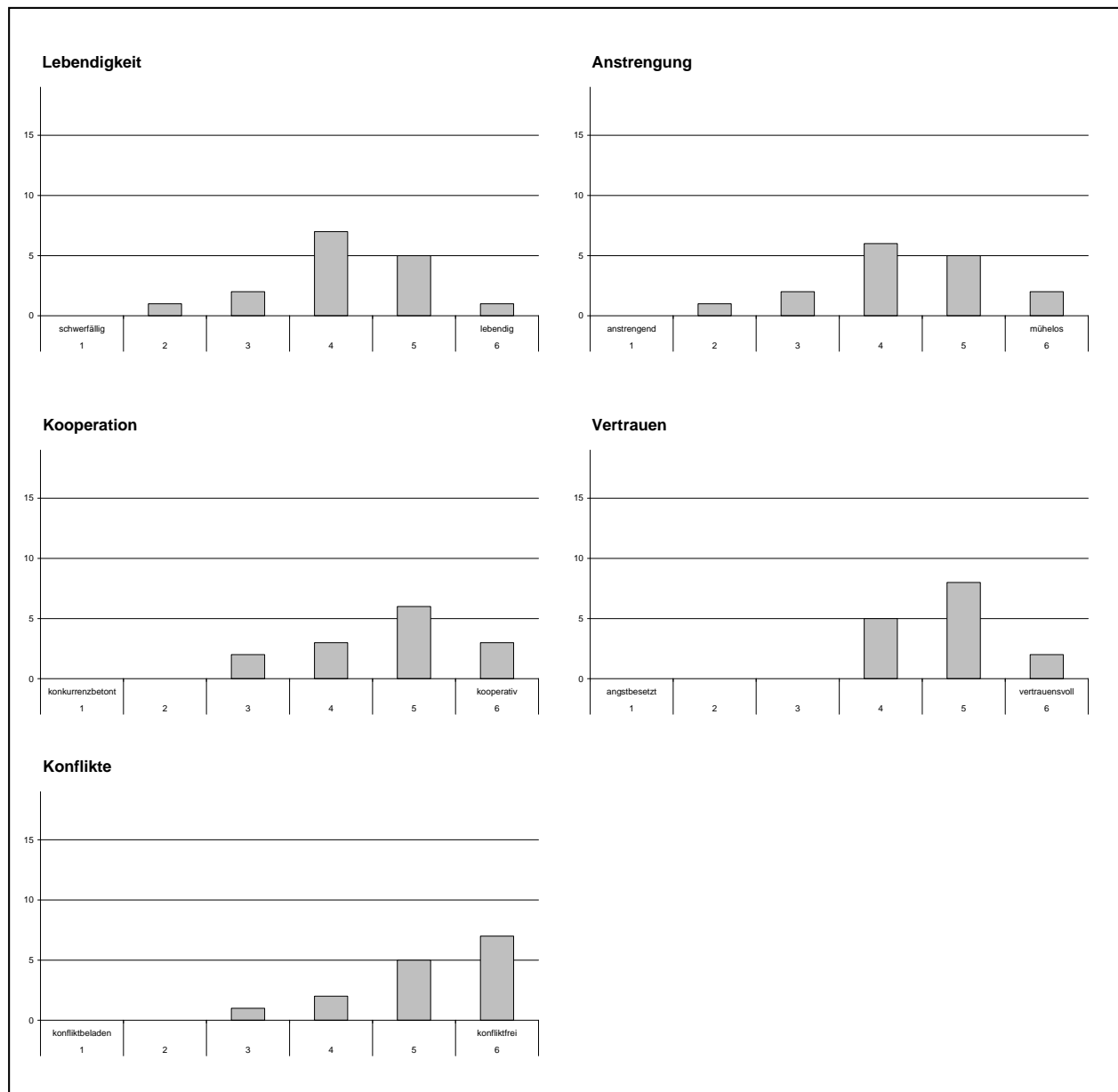


Abb. 80: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Über 70% der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass entstehende Konflikte wahrgenommen wurden, und mehr als die Hälfte fanden auch, dass mit Konflikten konstruktiv umgegangen wurde und sie zu einer Lösung gebracht wurden. Hinsichtlich aller drei Aspekte gibt es jedoch auch einige Nennungen, die sich eher im neutralen Bereich bewegen.

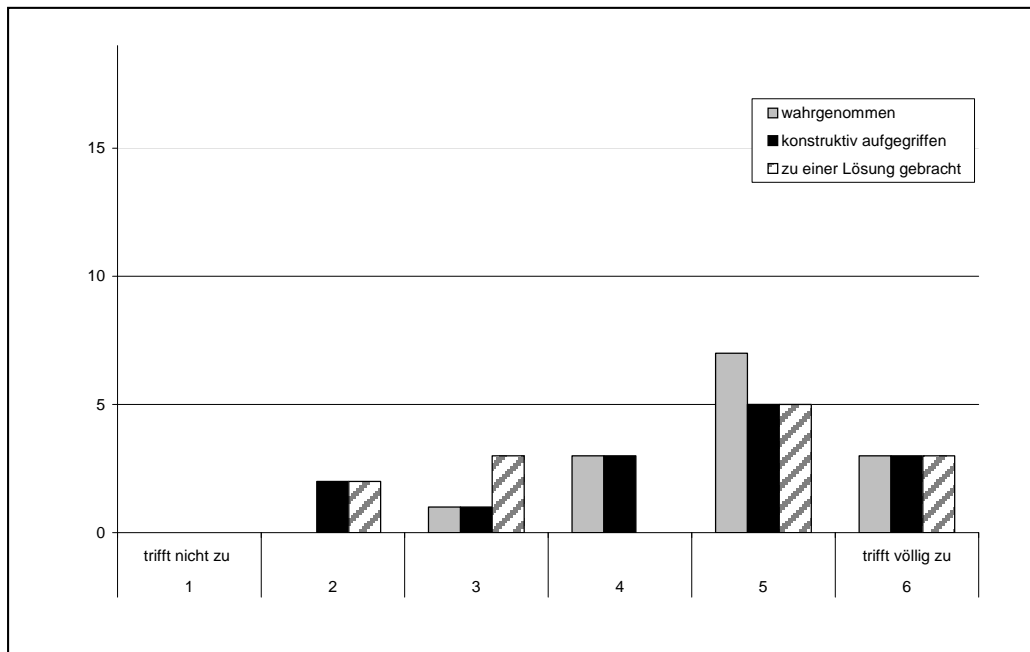


Abb. 81: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)



## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die Teilnehmerinnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigte sich, dass sowohl die Stärke als auch die Klarheit der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden bei mehr als drei Viertel der Teilnehmerinnen zugenommen hat. Keine Teilnehmerin gab an, dass ihre Motivation dafür abgenommen hat.

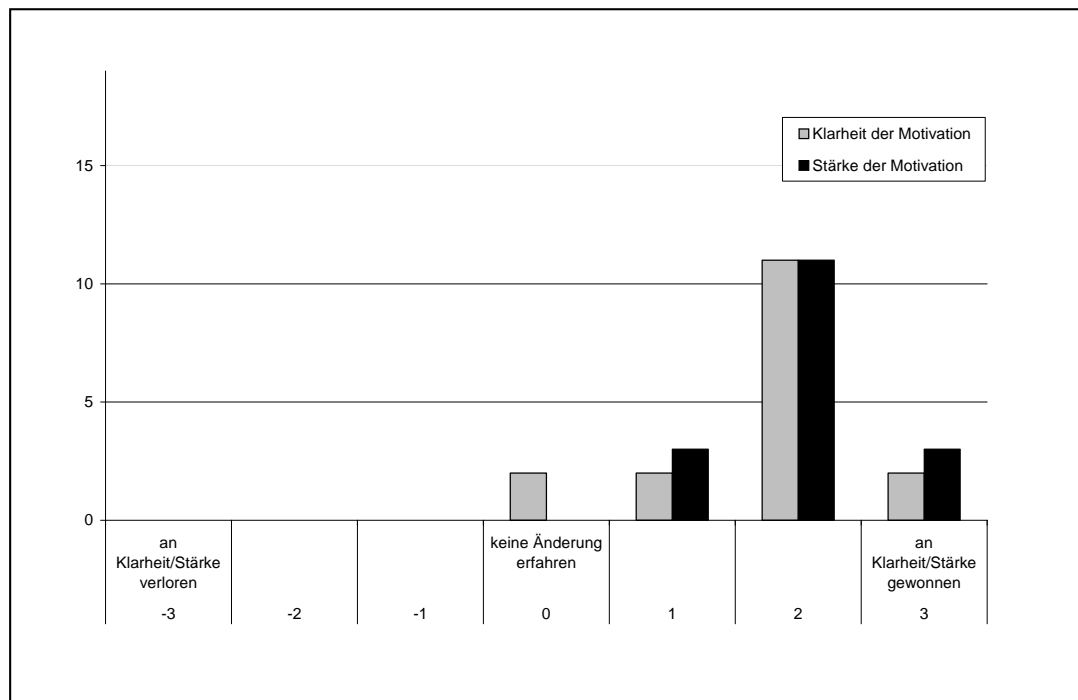


Abb. 82: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: “Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskala: an Klarheit/Stärke verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit/Stärke gewonnen (3)

#### 4.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die Teilnehmerinnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 12: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau und Anwendung des Instruments (9 Nennungen)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung der PC-Version</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung der Verfahren (2)</li> <li>• PC-Version</li> </ul>
	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• praktische Umsetzung noch unklar</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von TQ an Träger</li> <li>• Einleitung von QM-Prozessen</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation von Trägern (5)</li> <li>• Beratung von Trägern (2)</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einfache Struktur</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• offener Austausch (4)</li> <li>• gute Handouts</li> </ul>

## 4.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks

Von den 19 Teilnehmerinnen bearbeiteten die Gesamtevaluation der Schulung am letzten Kurstag aus terminlichen Gründen nur 13 Personen. Nicht alle Fragen wurden von allen Teilnehmerinnen beantwortet.

### 4.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Mit den Räumen und der Ausstattung waren alle 13 Teilnehmerinnen zufrieden, hinsichtlich des Zeitplans waren mehr als die Hälfte der Meinung, die Schulung hätte gekürzt werden können oder die Rollenspiele waren zu zahlreich.

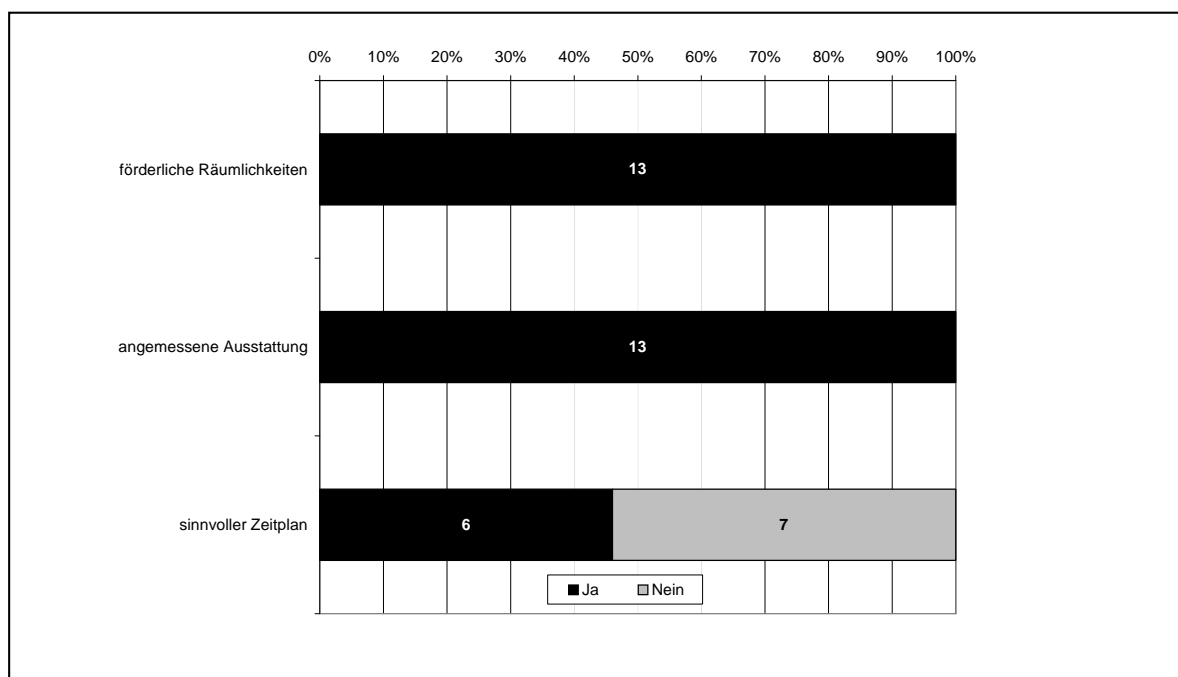


Abb. 83: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 4.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen komplexe Selbstevaluationen nachgestellt, die von den Teilnehmerinnen als Berater unterstützt werden sollten. Außerdem wurden Vertiefungsgruppen angeboten (Power-Point, Sozialplanung). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes und dem Anspruchsniveau.

Der Großteil der Teilnehmerinnen beurteilte den Umfang der Inhalte zur Selbstevaluation als angemessen. Hinsichtlich der Beratung, der externen Validierung und des Transfers bewerteten zwar die meisten Teilnehmerinnen den Umfang als angemessen, hier sind aber auch Trends erkennbar, dass einige Teilnehmerinnen der Meinung waren, die dafür veranschlagte Zeit sei zu lang gewesen.

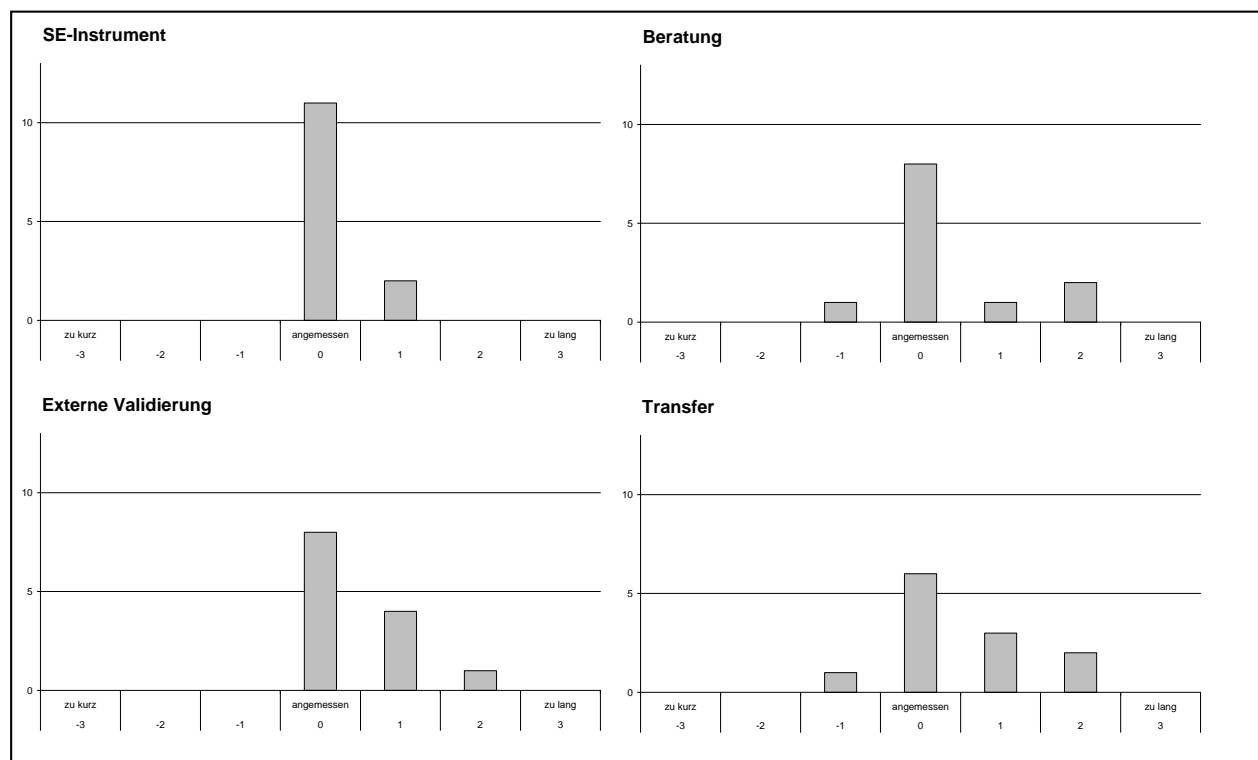


Abb. 84: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die Teilnehmerinnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

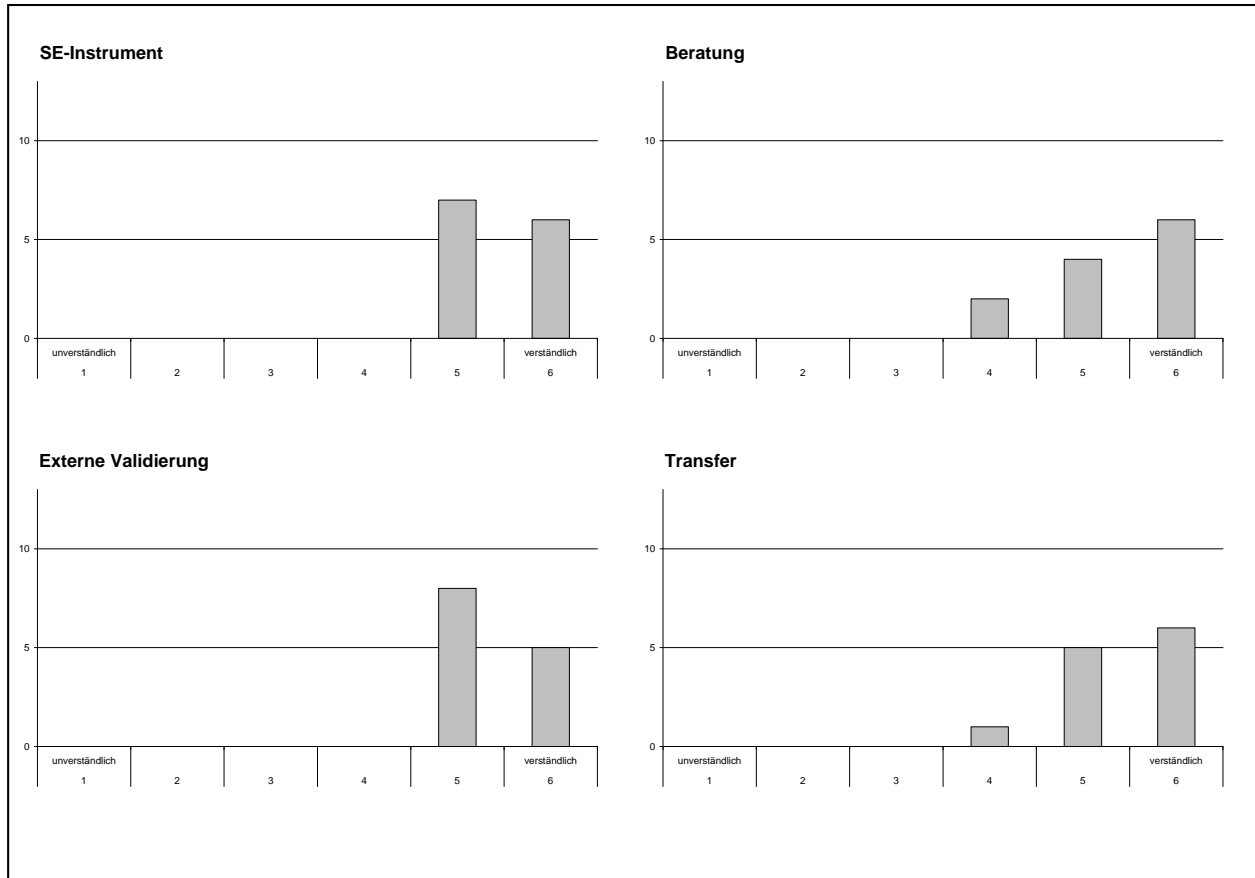


Abb. 85: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass die Schulungsinhalte SE-Instrument und Externe Validierung von nahezu allen Teilnehmerinnen mit den beiden positivsten Kategorien eingeschätzt wurden. Hinsichtlich der Elemente Beratung und Transfer verteilen sich die Bewertungen zu etwa gleichen Teilen auf die Kategorien 4 bis 6.

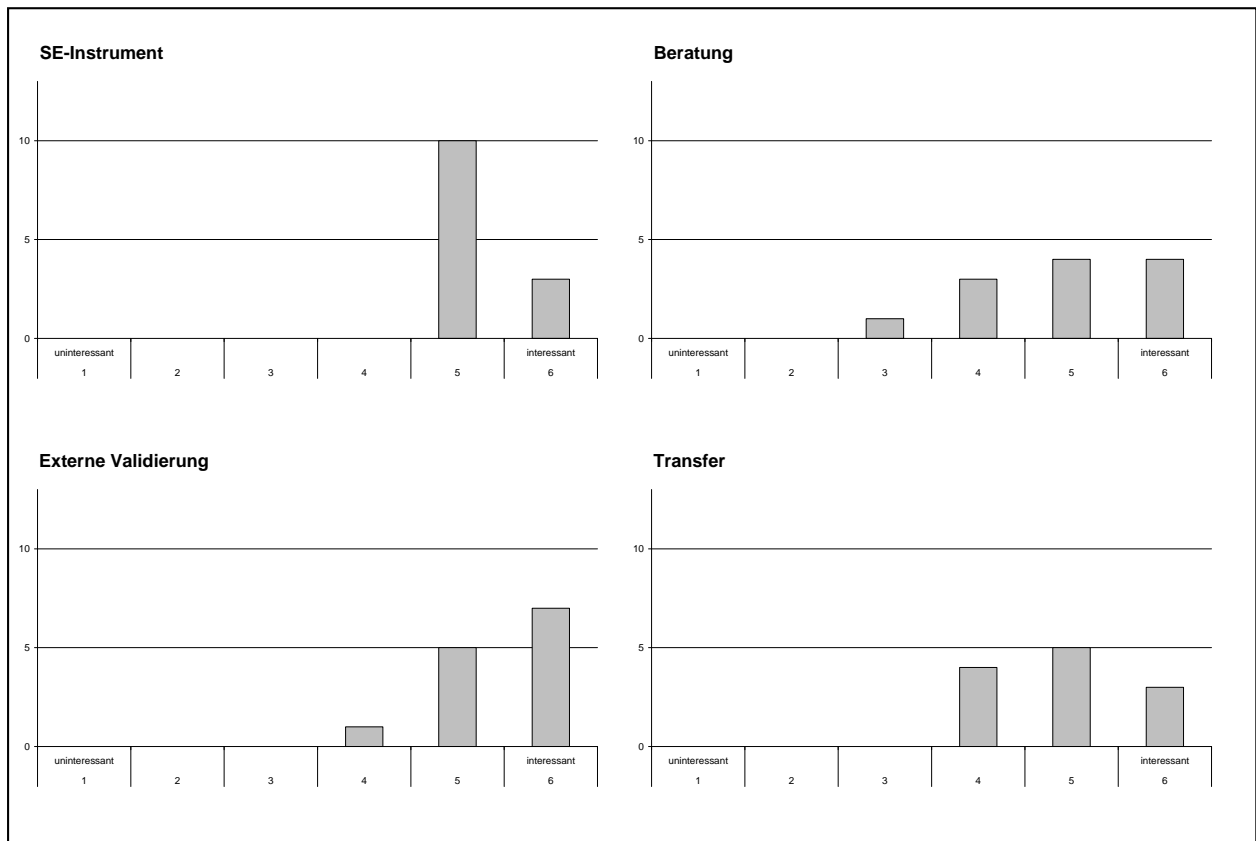


Abb. 86: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war im zweiten Schulungsteil von den meisten Teilnehmerinnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Diese Inhalte scheinen im Berufsalltag der Teilnehmerinnen eine relativ große Rolle zu spielen.

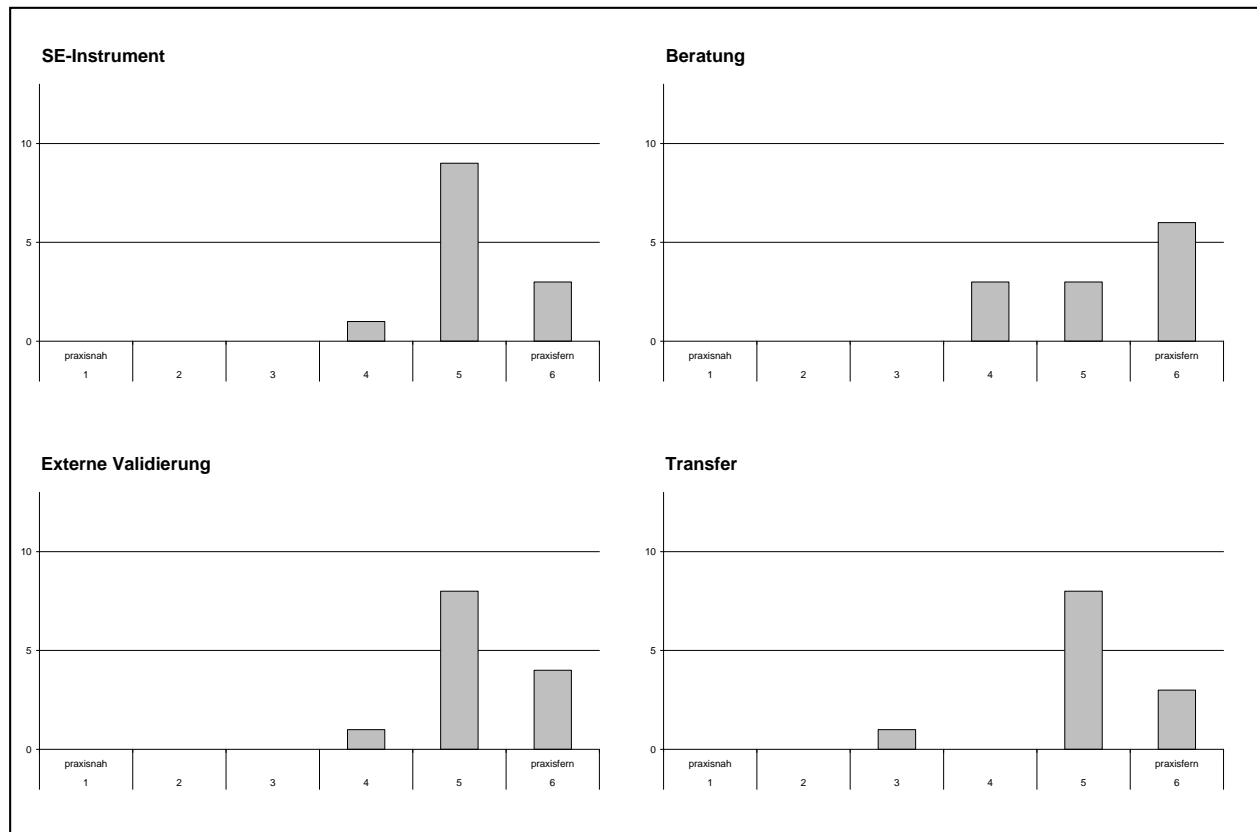


Abb. 87: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Deutlich mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen. Jedoch schätzte auch ein großer Teil vor allem die Beschäftigung mit dem SE-Instrument, mit dem Thema Beratung und dem Transfer eher als Unterforderung ein.

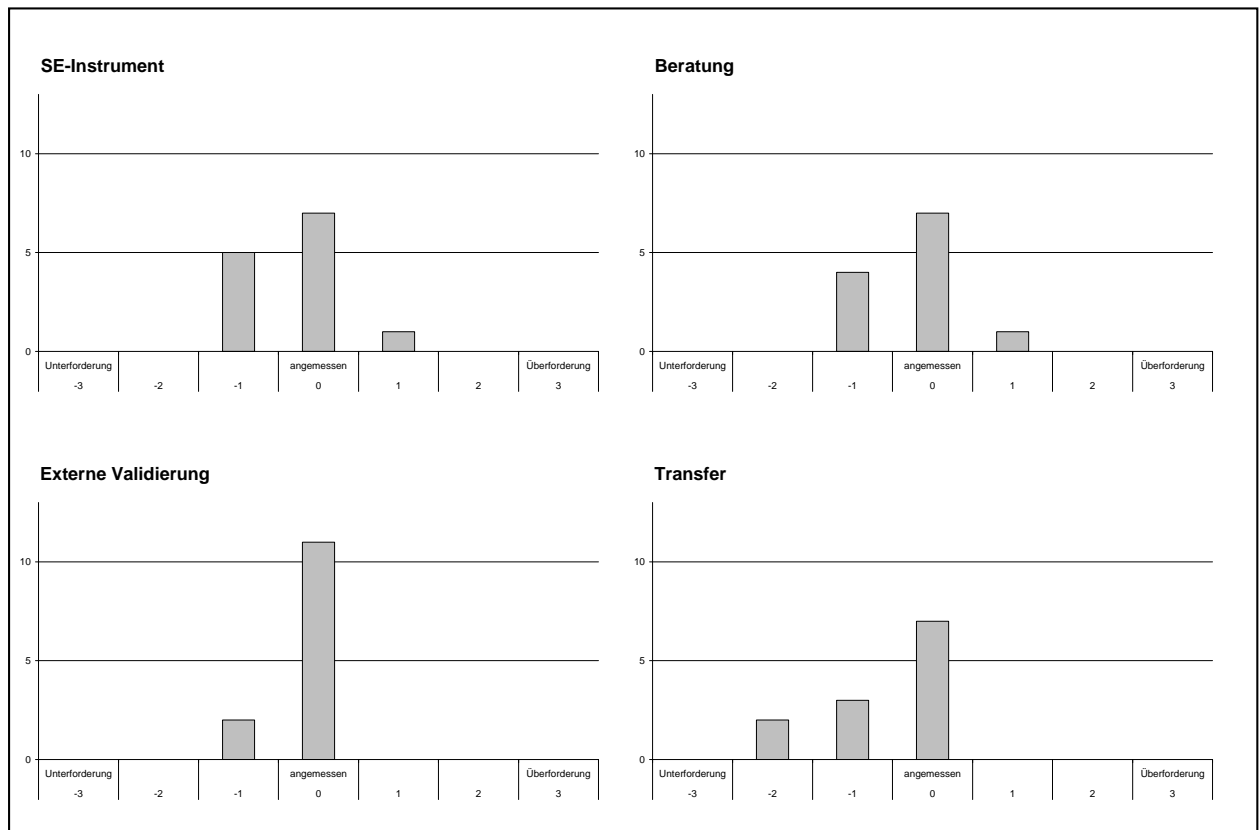


Abb. 88: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



### 4.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mittels Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Die Häufigkeit und auch die Länge der Präsentationen und Vorträge wurden von den meisten Teilnehmerinnen als angemessen eingeschätzt, während diese beiden Parameter hinsichtlich der Kleingruppenarbeit von den meisten Teilnehmerinnen als zu lang beurteilt wurden.

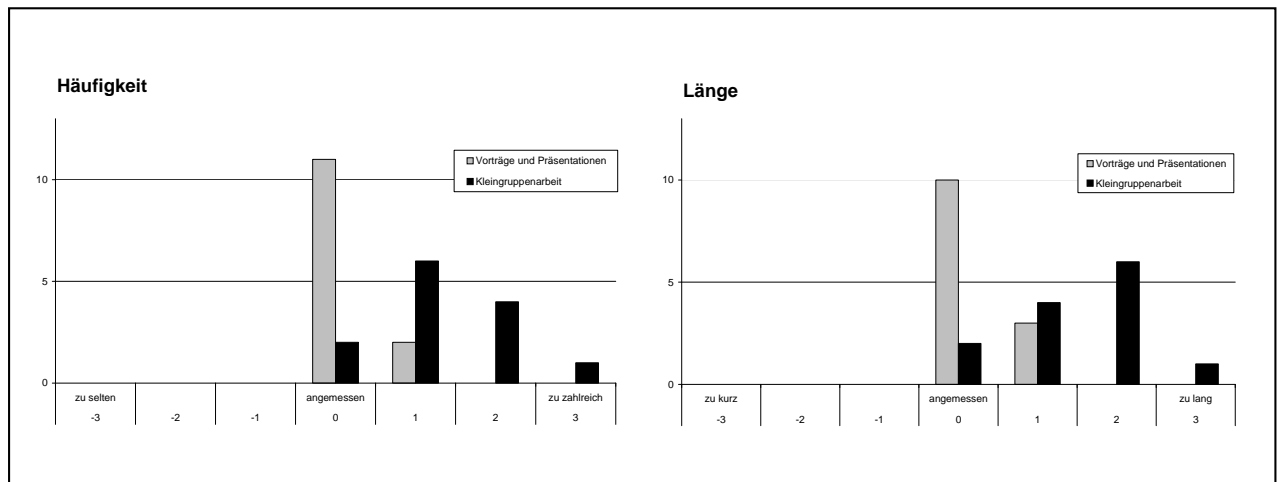


Abb. 89: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ (2) „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit und Interessantheit der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten die meisten Teilnehmerinnen mit den beiden positivsten Ausprägungen. Bezüglich des Praxisbezugs verteilten sich die Meinungen etwas zur neutralen Mitte hin.

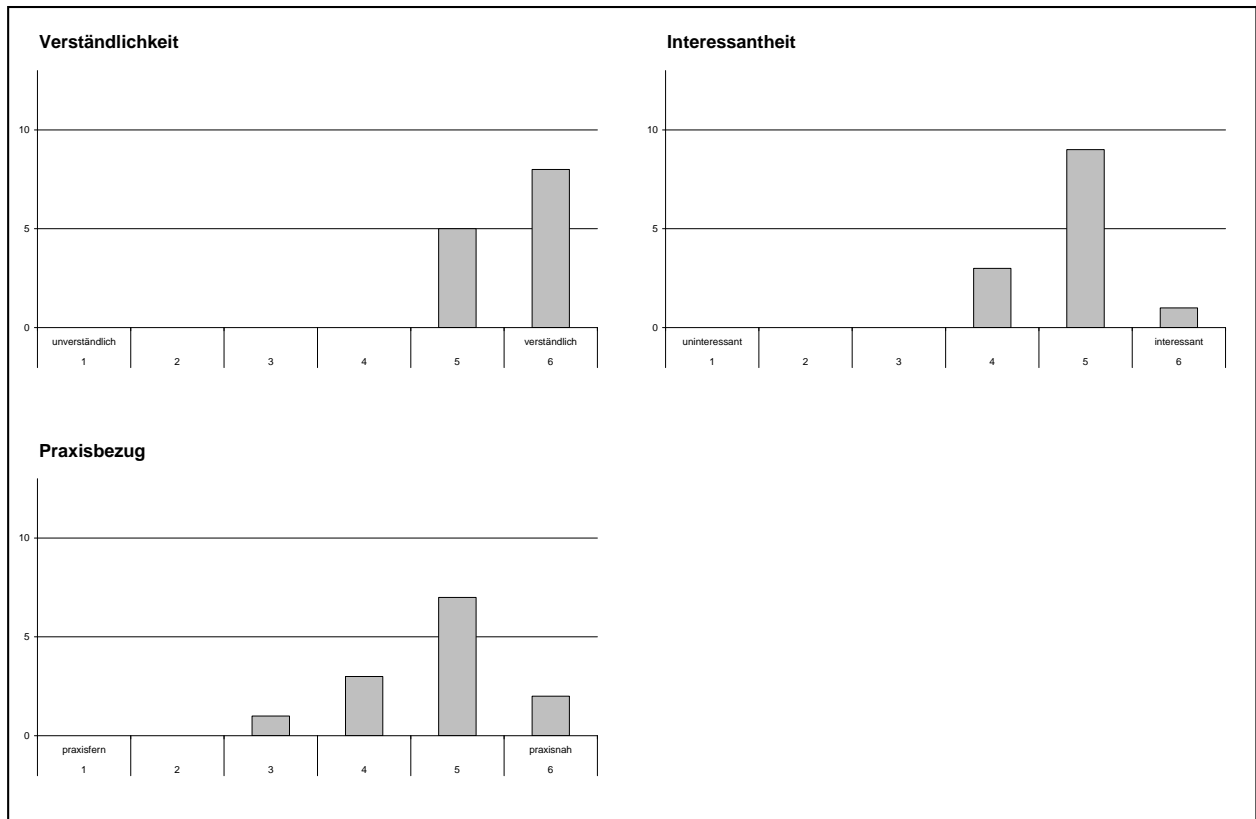


Abb. 90: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Hinsichtlich der praktischen Übungen zeigte sich eine größere Variation als bei der Bewertung der Präsentationen. Die Arbeit in Kleingruppen wurde von 70% der Teilnehmerinnen mit den Kategorien 4 und 5 der sechsstufigen Skala beschrieben, der Anspruchsgehalt wurde von über der Hälfte als angemessen beurteilt, ein gutes Drittel schätzte diese Arbeit aber auch als eher unterfordernd ein.

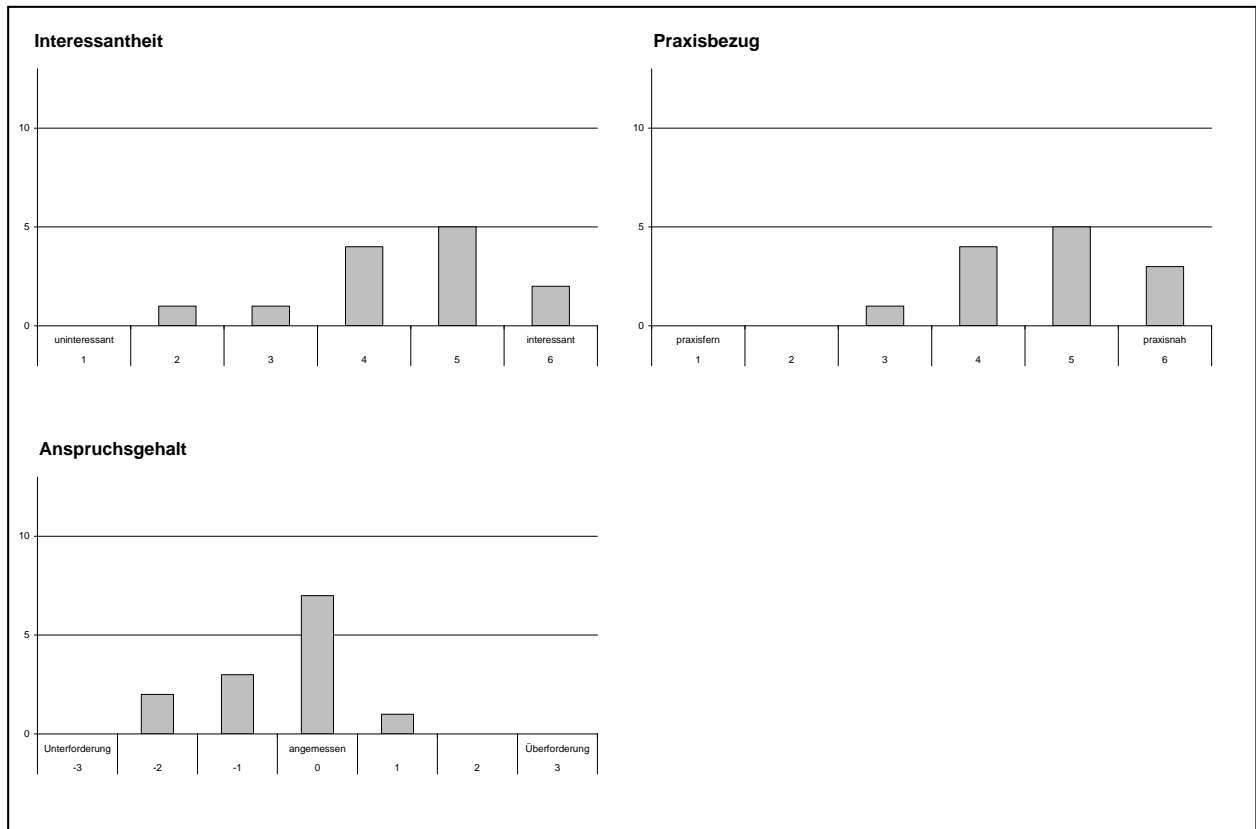


Abb. 91: Interessantheit und Praxisbezug der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 4.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Die Moderation solcher Gruppendiskussionen wurde von den meisten Teilnehmerinnen als überwiegend oder völlig effizient eingeschätzt, hinsichtlich der Motivierung vergaben mehr als drei Viertel der Personen die Kategorien 4 und 5. Knapp drei Viertel schätzten die Moderation als überwiegend oder völlig souverän ein.

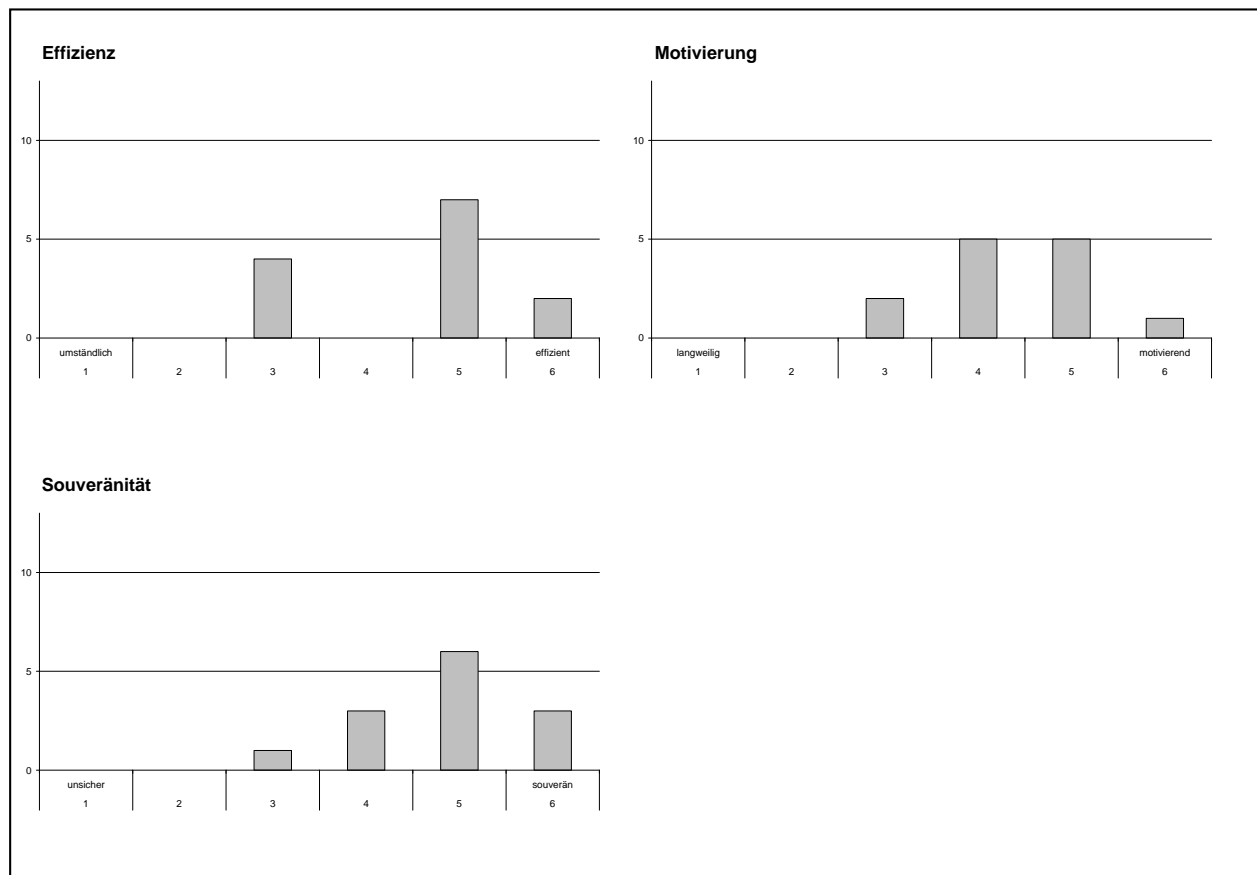


Abb. 92: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Die allermeisten Teilnehmerinnen vergaben bei der Einschätzung der Lernatmosphäre im Bezug auf motivierende, vertrauensvolle, kooperative und angenehme Aspekte die beiden positivsten Ausprägungen.

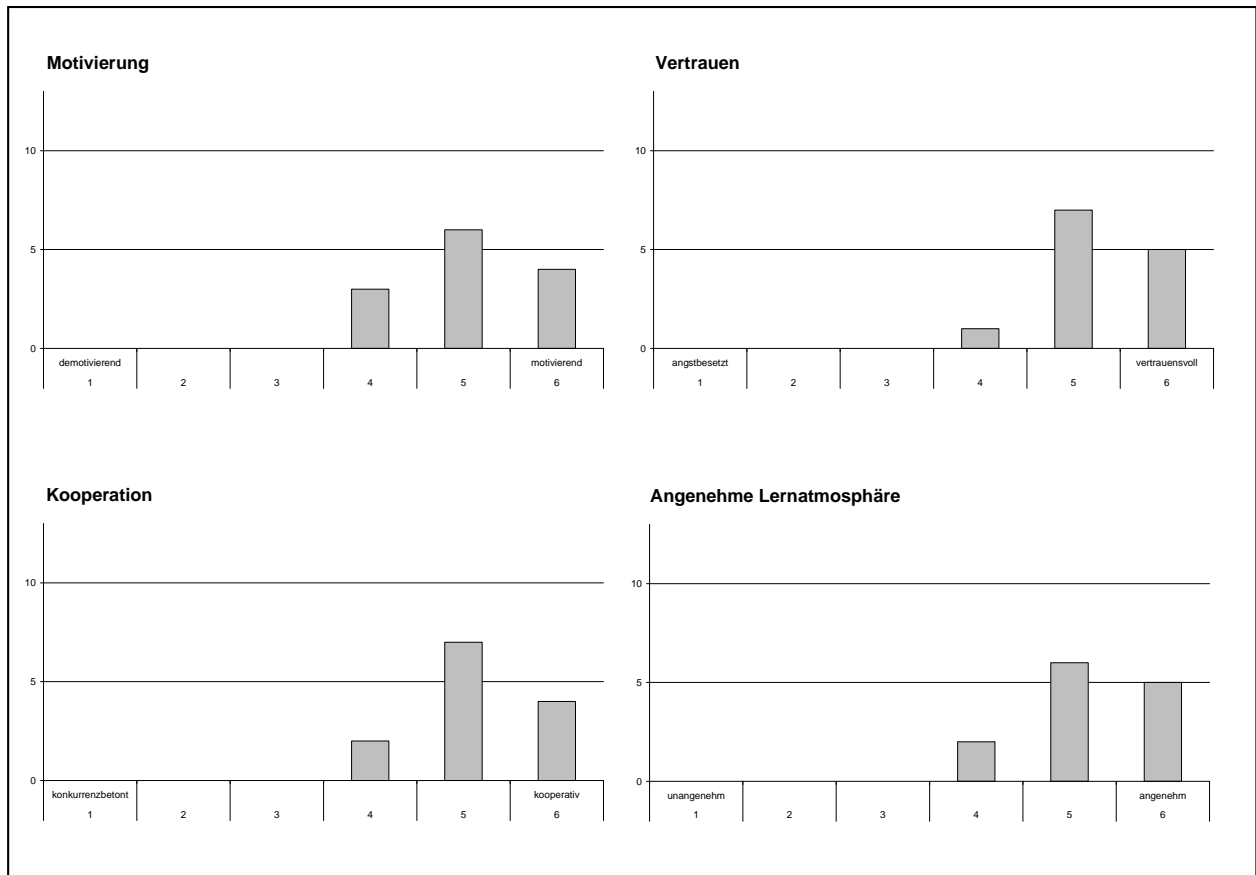


Abb. 93: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Hinsichtlich der Einschätzung der Lebendigkeit und der Anstrengung in diesen Gruppen hat der Großteil der Teilnehmerinnen die Kategorien 4 und 5 vergeben. Was die Kooperation, das Vertrauen und die Konfliktfreiheit in den Gruppen betraf, so wurden diese Aspekte von den meisten Personen mit den beiden positivsten Kategorien beurteilt.

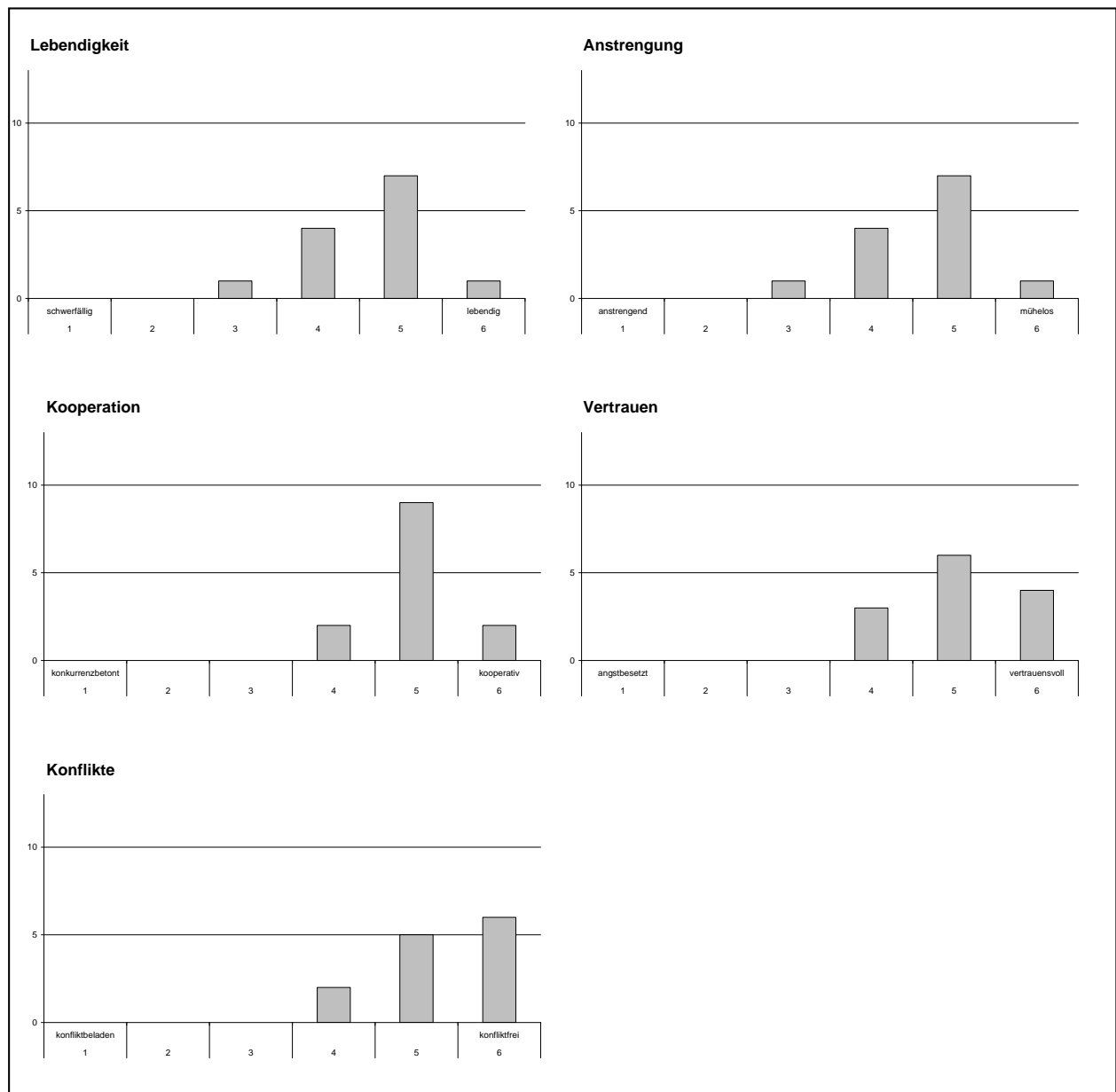


Abb. 94: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

Von knapp drei Viertel der TeilnehmerInnen wurde die Fähigkeit der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als hoch oder sehr hoch eingeschätzt.

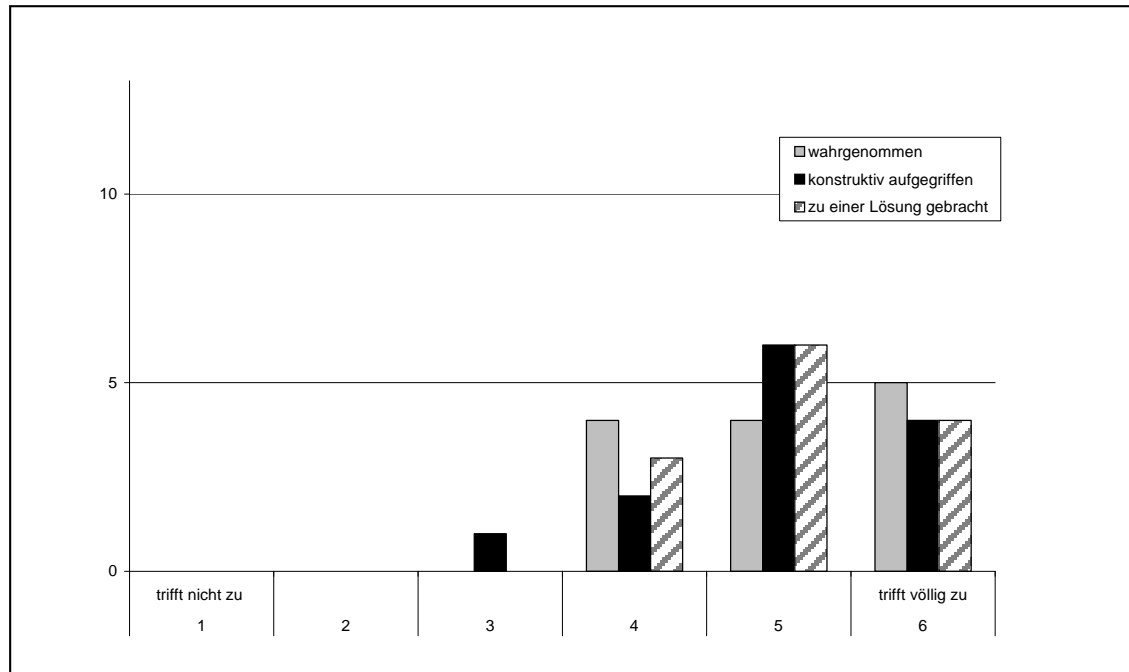


Abb. 95: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Effekte der Schulung

Nahezu alle Teilnehmerinnen gaben an, dass bei ihnen sowohl die Klarheit ihrer Motivation, den TQ-Ansatz im eigenen Berufskontext zu verwenden, als auch deren Stärke zugenommen hat.

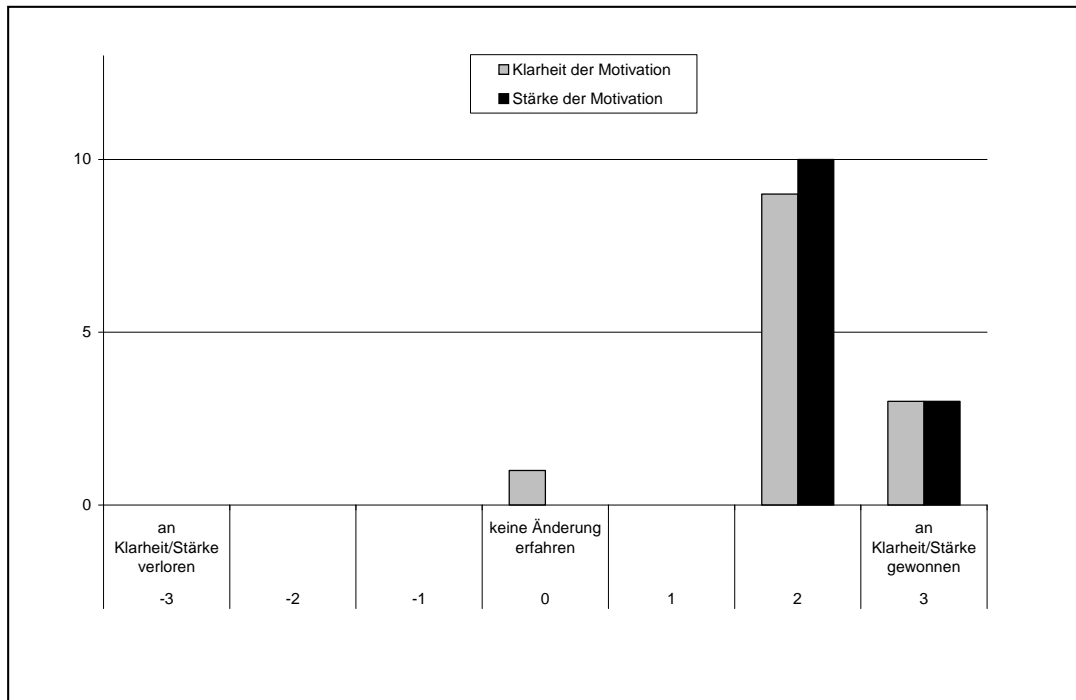


Abb. 96: Einschätzung des Nutzens der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...“  
 Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (2), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (2), an Klarheit gewonnen (3)



#### 4.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die Teilnehmerinnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 13: ausgewählte offene Antworten, Teil 2 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Umgang mit dem Instrument zur externen Validierung</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>vertiefte Anwendung des Instrumentes zur externen Validierung (2 Nennungen)</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Instrument zur externen Validierung</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>zum Einsatz des SE-Instrumentes (2)</li> <li>Motivation der Träger</li> </ul>		
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ablauf einer Infoveranstaltung</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>unklare Ressourcen</li> <li>einzelne Fachkenntnisse fehlen (z.B. Finanzmanagement)</li> </ul>	
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rollenspiele (3)</li> <li>offene Gespräche</li> <li>praktische Übungen</li> </ul>

## 5. Multiplikatoren-schulung Niedersachsen

Bereits im Juni 2004 fand in Bremen eine allgemeine Informationsveranstaltung statt, auf der die Angebote aller NQI-Teilprojekte für die Länder Bremen und Niedersachsen dargestellt wurden. Das Kultusministerium Niedersachsen hat daraufhin Kontakt mit dem Teilprojekt „TQ“ aufgenommen, so dass am 11.11.2004 in Hannover ein Treffen mit Trägern verschiedener Organisationen stattfinden konnte, auf dem über die Projektergebnisse sowie deren Implementierung im Feld und die Art einer möglichen Multiplikatoren-schulung informiert wurde.

Das Kultusministerium entschied sich für eine 10-tägige Multiplikatoren-schulung und informierte mögliche Interessenten. Insgesamt nahmen 22 Personen teil, von denen eine aus terminlichen Gründen nach dem ersten Block absagen musste.

Tab. 14: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Tagungsstätte Lutherheim, Jägerallee 38, 31832 Springe
Termin:	1. Block: 21. - 23.9.2005 2. Block: 7. - 11.11.2005 Follow-up-Tage: 8.3.2006, 4.10.2006
ReferentInnen:	Dr. Kirsten Hanssen Dr. Bernhard Kalicki Dipl.-Psych. Inge Schreyer
TeilnehmerInnen:	4 VertreterInnen des kommunalen Bereichs 2 VertreterInnen des Landesjugendamtes 11 VertreterInnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 5 VertreterInnen des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Kultusministerium Niedersachsen

Im Rahmen des Schulungskurses entstand bei den TeilnehmerInnen des Landesjugendamtes der Wunsch nach detaillierterer Information für kommunale TrägervertreterInnen. In Zusammenarbeit mit dem Landesjugendamt wurden daher zwei Veranstaltungen konzipiert, die vor allem die Aspekte der kommunalen Träger stärker in den Blick nahmen und die den TeilnehmerInnen aber auch die Gelegenheit boten, das Instrument zur Selbstevaluation selbst auszu-probieren. Beide Veranstaltungen (7.3.2006 in Weyhe, 17.5.2006 in Hannover) waren mit 70 bzw. 75 TeilnehmerInnen sehr gut besucht gewesen.

## 5.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks

Die Abschlussevaluation des ersten Teils wurde von 19 Personen bearbeitet, nicht alle Fragen wurden von allen Personen beantwortet.

### 5.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Über drei Viertel der TeilnehmerInnen waren mit den Vorinformationen zur Schulung zufrieden gewesen, auch das Anmeldeverfahren fand die Zustimmung von fast 90%. Etwa zwei Drittel der TeilnehmerInnen empfanden die Räumlichkeiten des Tagungshauses als angemessen, ein Drittel bewerteten diese jedoch als nicht förderlich, da die Gruppenräume für Kleingruppenarbeiten relativ klein und dunkel waren. Die Ausstattung fand die Zustimmung nahezu aller TeilnehmerInnen, den Zeitplan empfanden knapp zwei Drittel als sinnvoll. Möglicherweise lag dies daran, dass die TeilnehmerInnen mit sehr unterschiedlichem Vorwissen in die Schulung kamen und daher einige Inhalte für manche Wiederholung waren. Zu den Kosten äußerten sich nur drei Viertel der TeilnehmerInnen, diese bewerteten sie als angemessen.

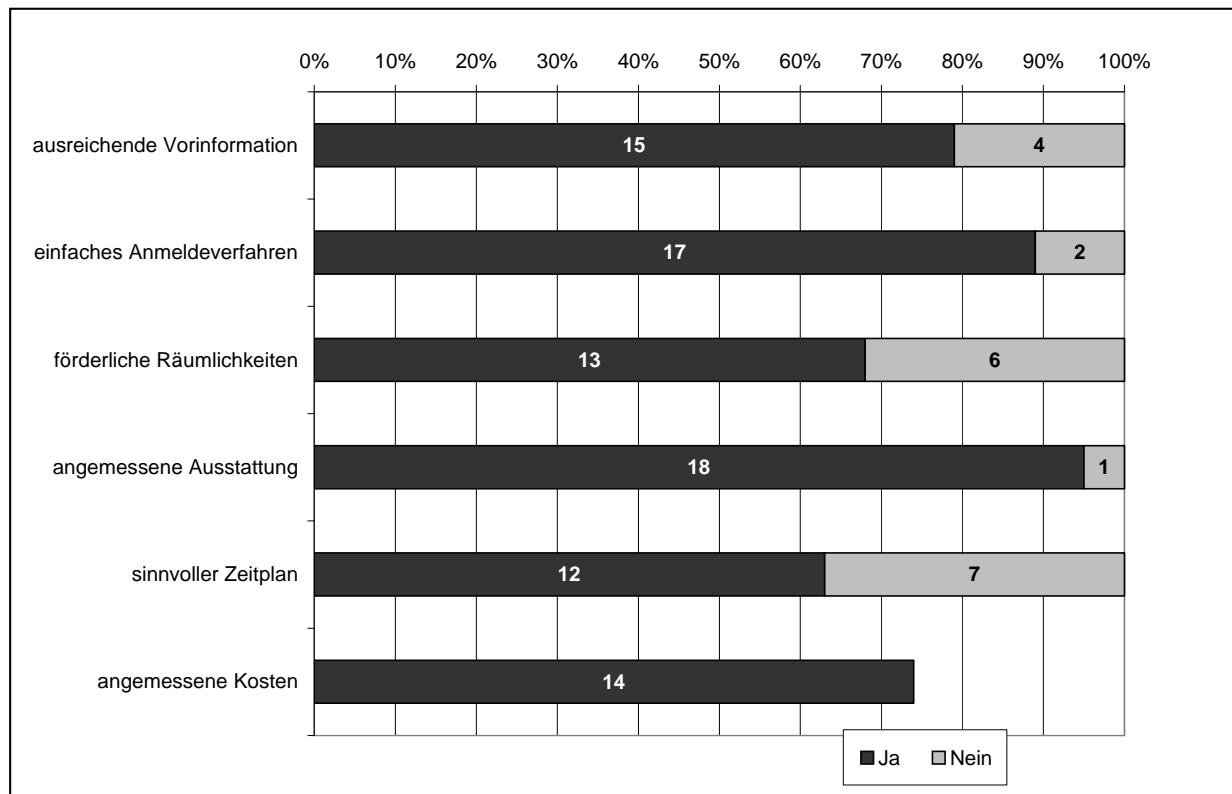


Abb. 97: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

## 5.1.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Schulungsinhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil, Qualitätsmanagement),
- Selbstevaluation: theoretische Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument, Aufgaben eines Multiplikators (z.B. Informieren und Akzeptanz schaffen bei den Trägern im eigenen Verantwortungsbereich)
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag sowie die Klärung der eigenen beruflichen Rolle.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch bewertet, dies wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen eingeschätzt nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Umfang der Schulungsinhalte wurde von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt, jedoch empfanden auch einige TeilnehmerInnen die diesen Aspekten gewidmete Zeit als zu lang, vor allem trifft dies auf Hintergrundinformationen (wie z.B. Qualitätsmanagement und Trägerprofil) zu. Die Beschäftigung mit dem SE-Instrument dagegen war für insgesamt sieben Personen zu kurz angesetzt. Für die Beschäftigung mit dem Transfer in den Berufsalltag kann eine Streuung in beide Richtungen beobachtet werden.

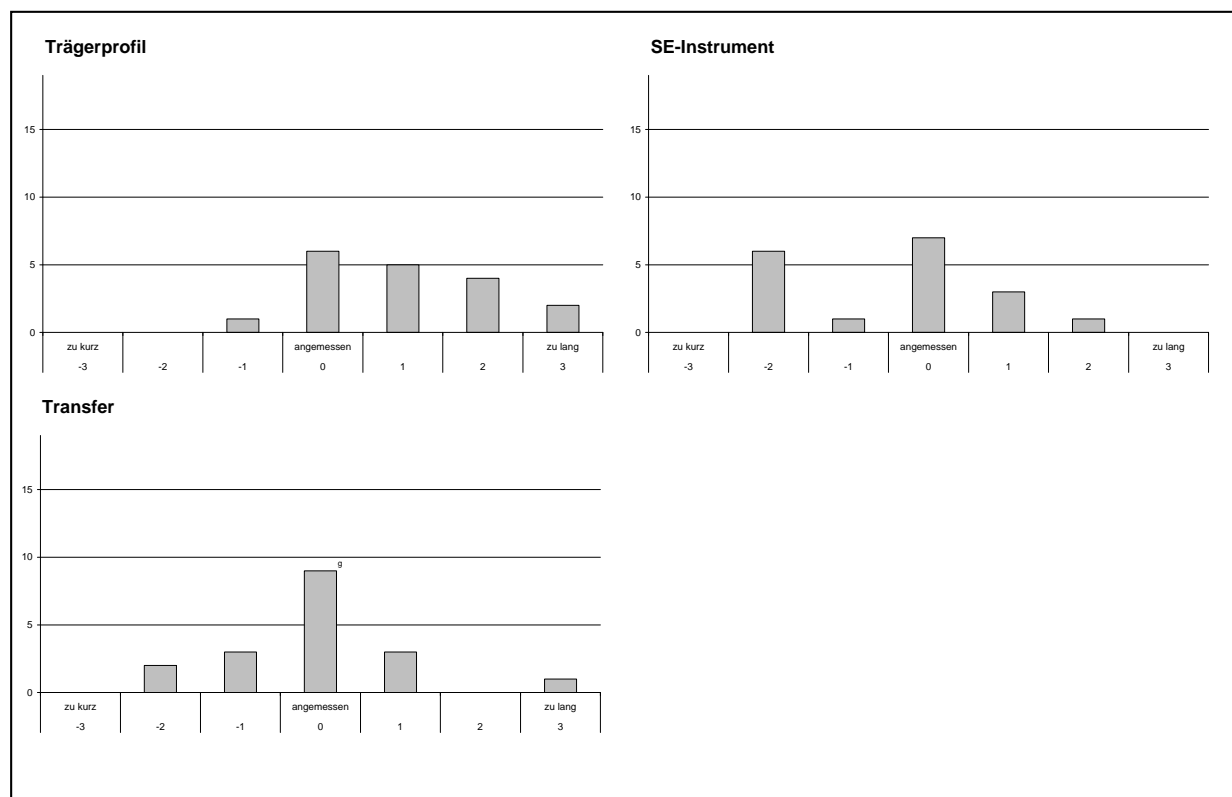


Abb. 98: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die allermeisten der TeilnehmerInnen beurteilten die Verständlichkeit der Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

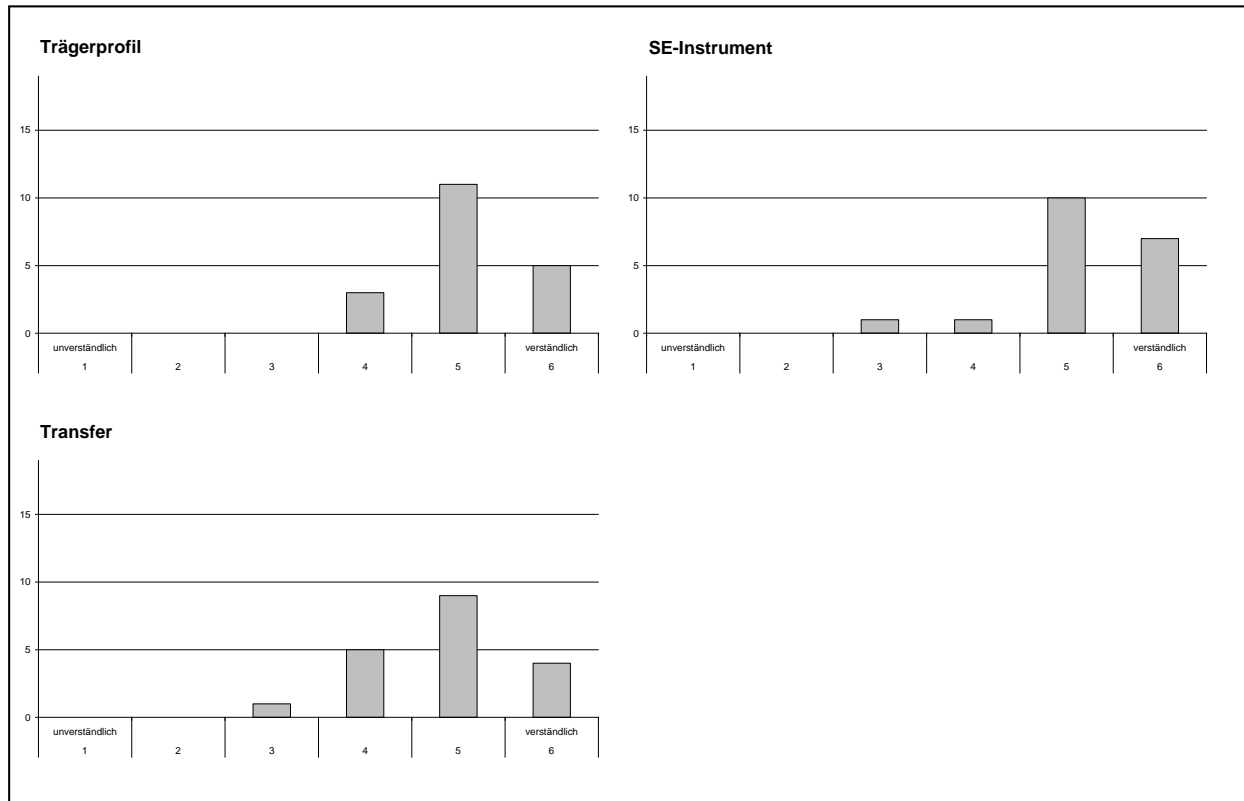


Abb. 99: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Die Beurteilung der Interessantheit eines Themas ist sehr subjektiv und hängt u.a. auch ab vom Vorwissen der TeilnehmerInnen. Bei der Einschätzung fällt eine relativ große Streuung auf, vor allem bei den Grundlagen des Schulungsblocks, die wohl für viele nichts Neues und damit eher uninteressant waren. Fast 90% der TeilnehmerInnen beurteilten die Interessantheit des SE-Instrumentes mit den beiden positivsten Kategorien, und auch der Transfer wurde von knapp drei Viertel der TeilnehmerInnen mit diesen beiden Kategorien eingeschätzt.

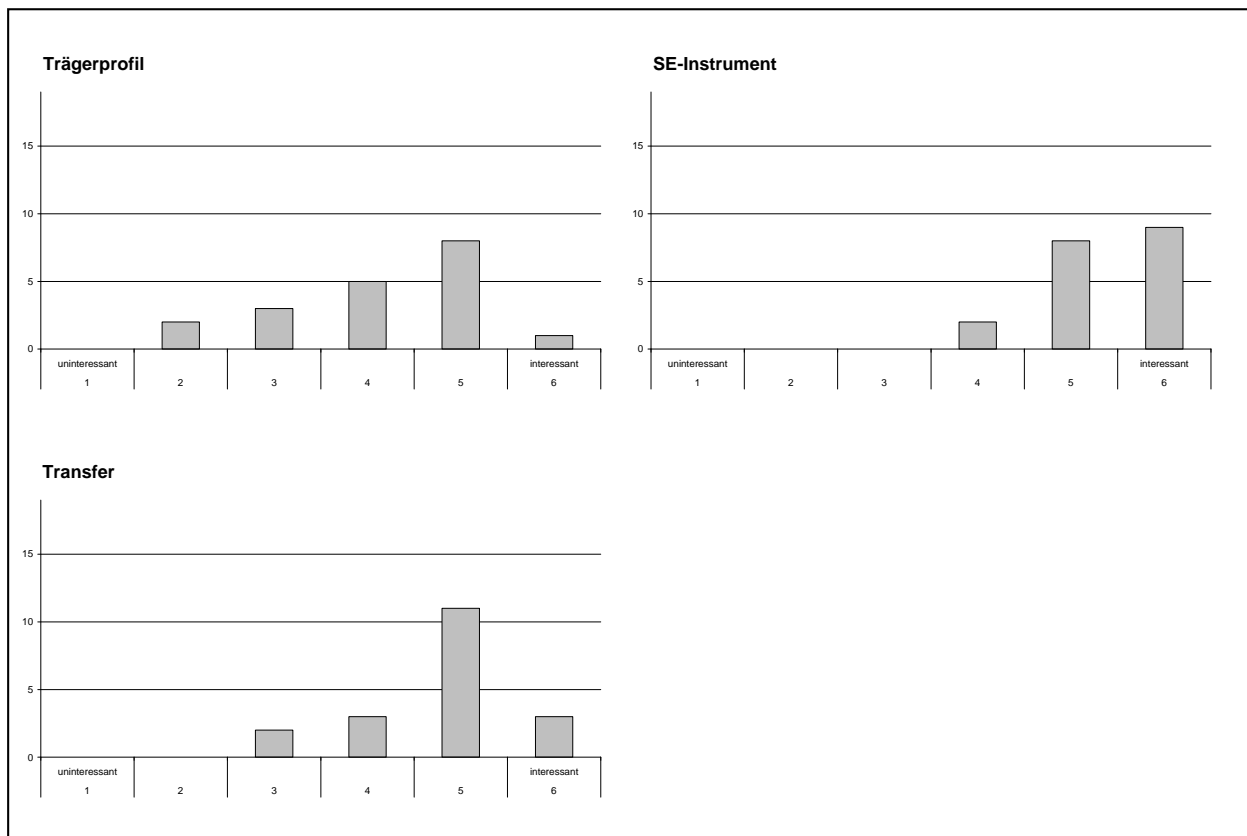


Abb. 100: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Ähnlich verhält es sich bei der Bewertung des Praxisbezugs der einzelnen Elemente. Auch hier ist bei allen drei Themen eine Streuung von der unteren Mitte bis zur positivsten Ausprägung zu beobachten, wobei jedoch über die Hälfte der TeilnehmerInnen das Trägerprofil und jeweils etwa drei Viertel der TeilnehmerInnen das SE-Instrument und den Transfer mit den beiden positivsten Kategorien beurteilt hatten.

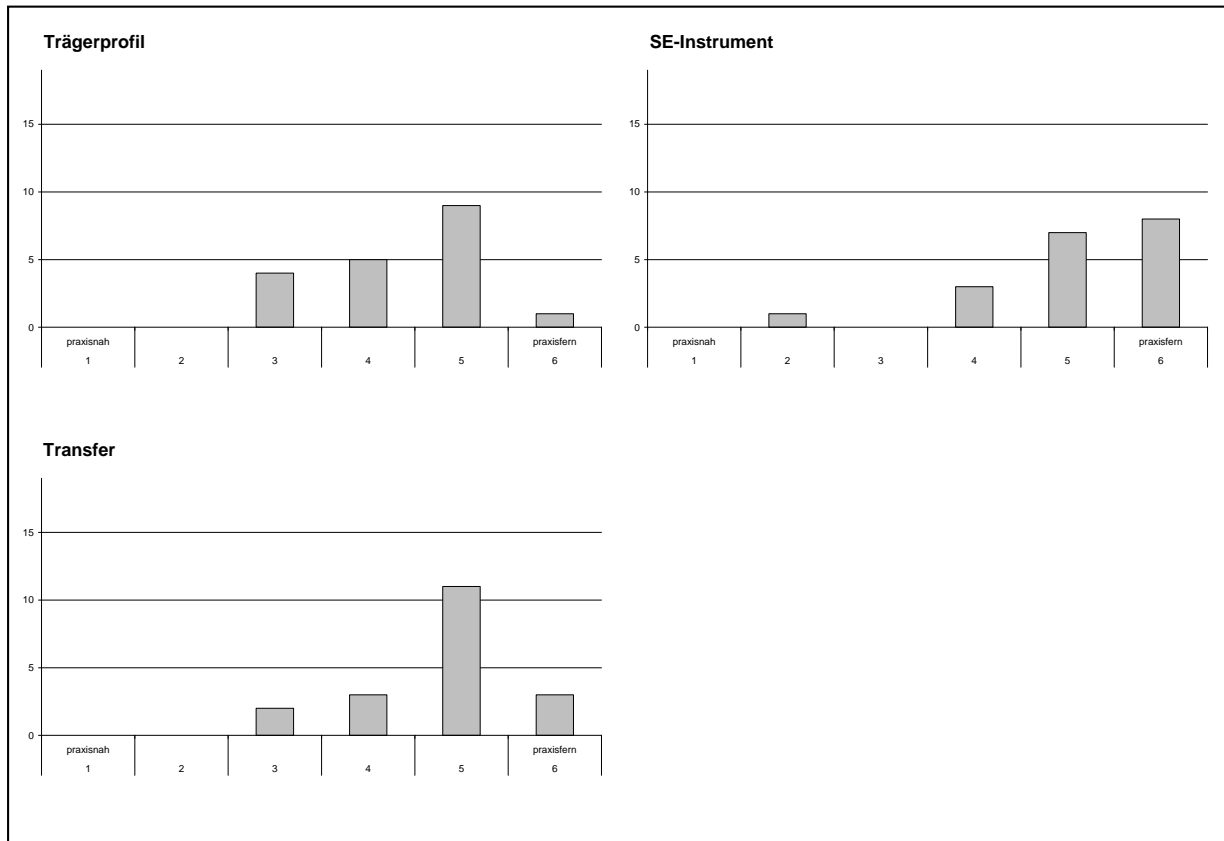


Abb. 101: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten dies die meisten als angemessen, wobei sich aber einzelne TeilnehmerInnen auch unterfordert fühlten.

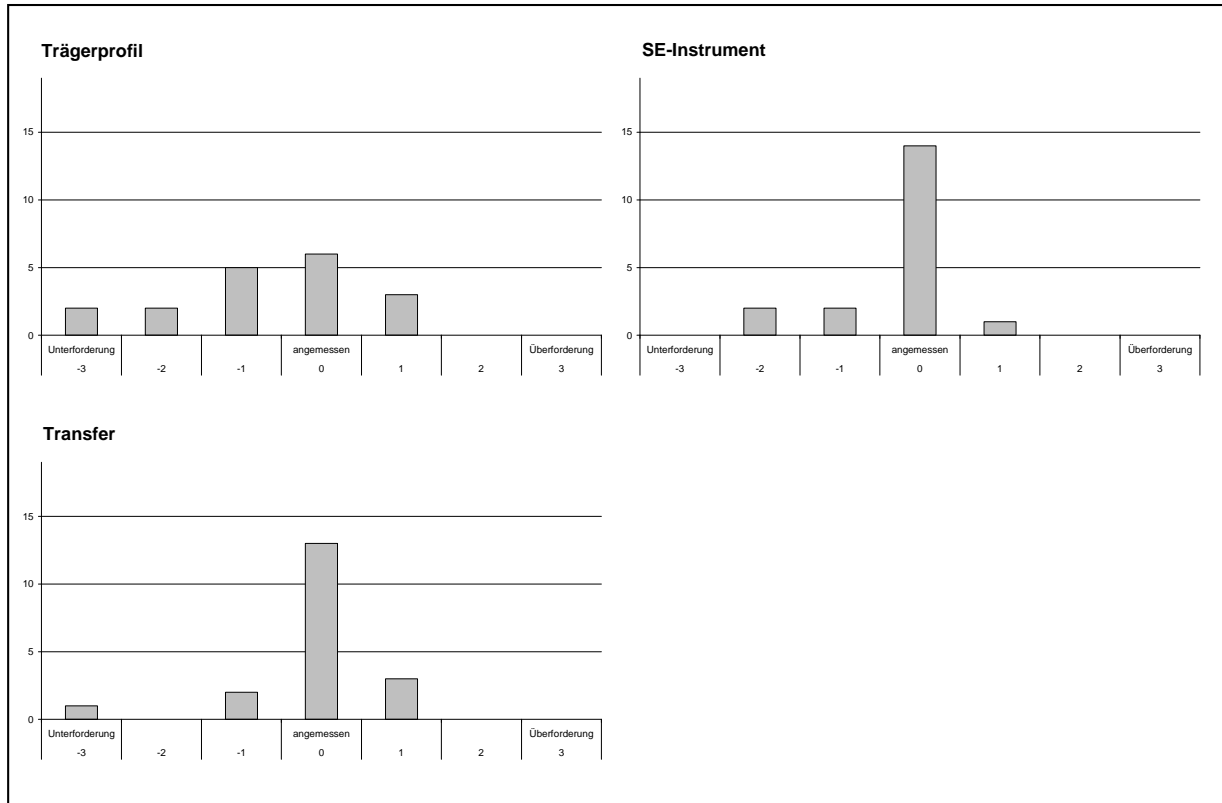


Abb. 102: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



### 5.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang dieser Methoden, schätzten diesen die meisten TeilnehmerInnen als angemessen ein, mit Streuungen zu beiden Seiten (zu selten bzw. zu zahlreich). Dabei ist ein Trend erkennbar, dass vor allem die Vorträge und Präsentationen eher als zu zahlreich wahrgenommen wurden.

Ganz ähnlich verhält es sich, wenn man nach der wahrgenommenen Länge dieser Schulungsmethoden fragt: Auch hier finden die TeilnehmerInnen, dass die Vorträge und Präsentationen eher zu lange angelegt waren. Die Länge der Kleingruppenarbeit wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen bewertet.

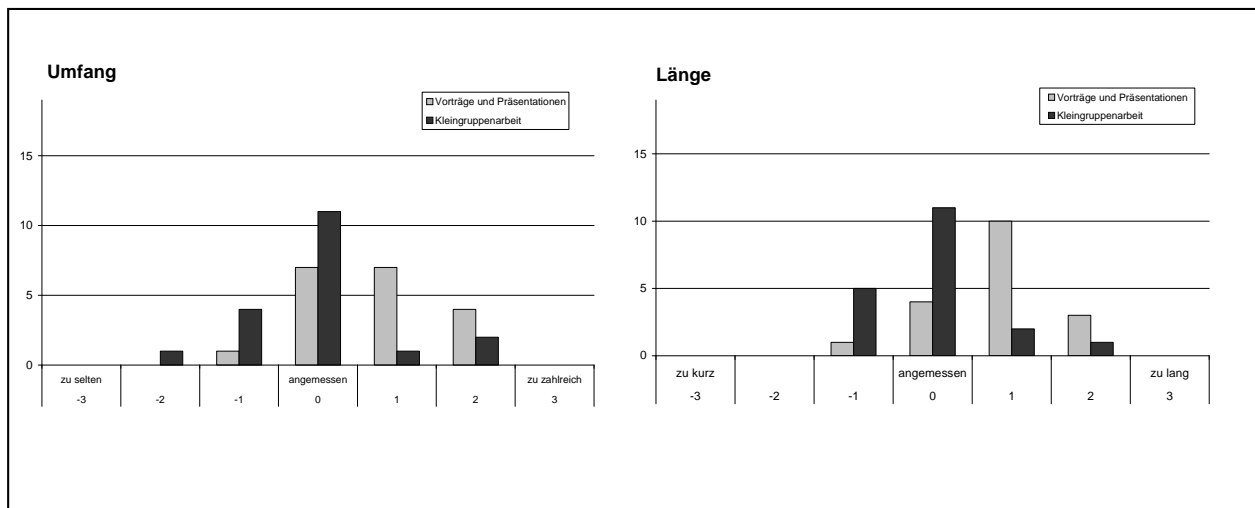


Abb. 103: Umfang und Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Gefragt, für wie verständlich, interessant und praxisbezogen sie die Vorträge und Präsentationen fanden, lässt sich für die Verständlichkeit und Interessantheit eine große Variationsbreite feststellen, die bis auf die niedrigste Kategorie alle anderen umfasst. Der Praxisbezug der Vorträge wird von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden in der Mitte liegenden Kategorien bedacht.

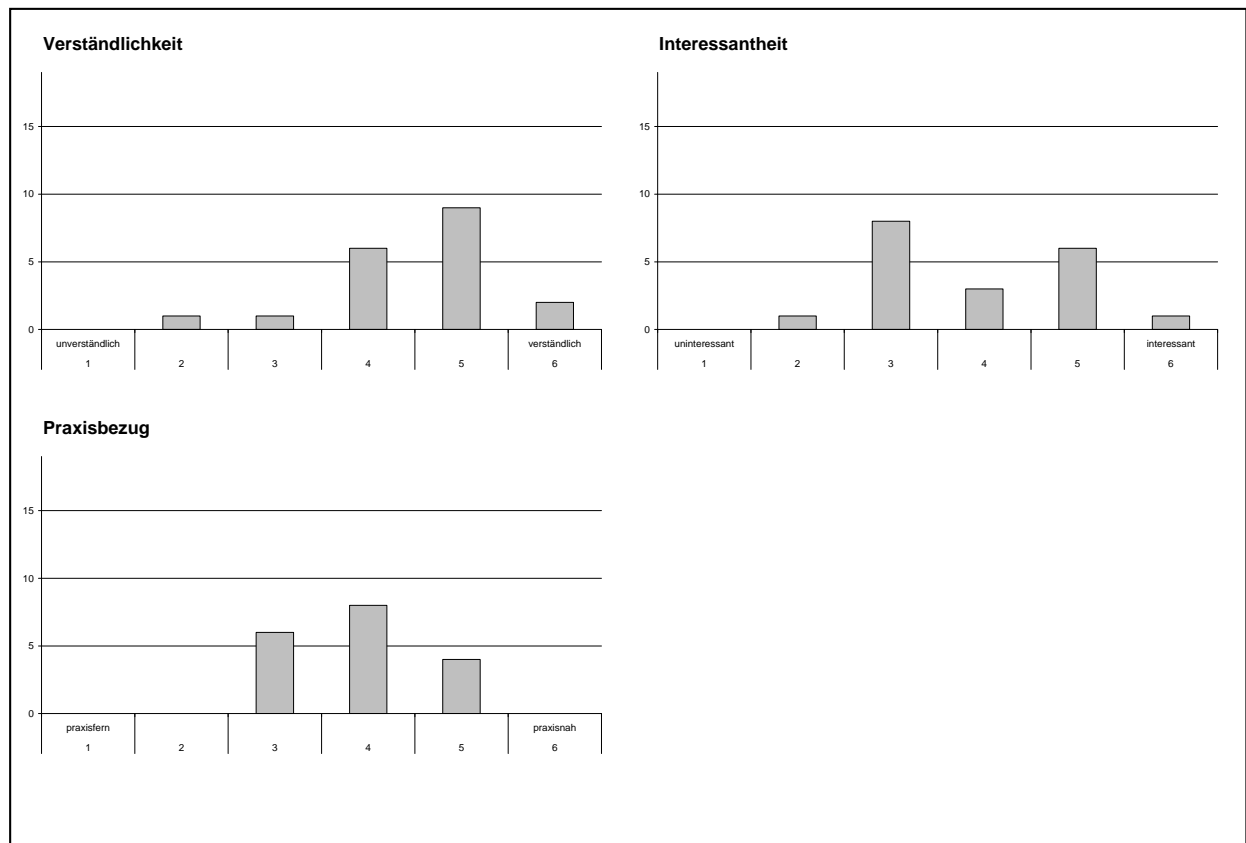


Abb. 104: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1; Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Kleingruppenarbeit

Im Gegensatz dazu sind die Einschätzungen hinsichtlich der Kleingruppenarbeit insgesamt etwas positiver. Hier werden bei der Einschätzung der Interessantheit und des Praxisbezugs von den TeilnehmerInnen die drei positivsten Ausprägungen vergeben. Das Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit empfanden die allermeisten TeilnehmerInnen als angemessen, mit dem Trend zur Unterforderung.

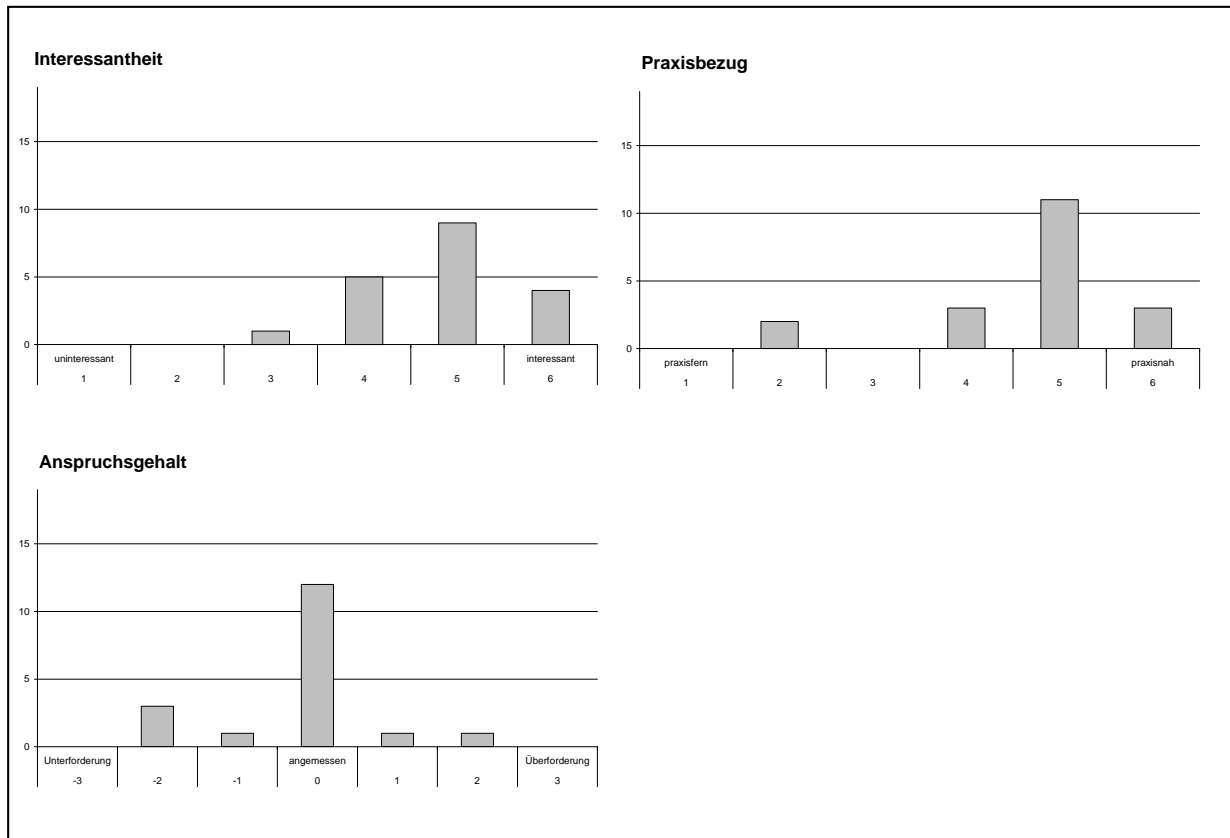


Abb. 105: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsgehalt der Kleingruppenarbeit, Teil 1; Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 5.1.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Für die Beurteilung der Effizienz und der Souveränität dieser Moderationen wurde nahezu die gesamte Bandbreite der möglichen Einschätzungen verwendet, wobei die meisten Nennungen auf die mittleren Ausprägungen fielen. Etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen bewerteten die motivierenden Aspekte der Moderation mit den beiden positivsten Kategorien, während sich die andere Hälfte der Nennungen auf die mittleren, neutralen Kategorien verteilten.

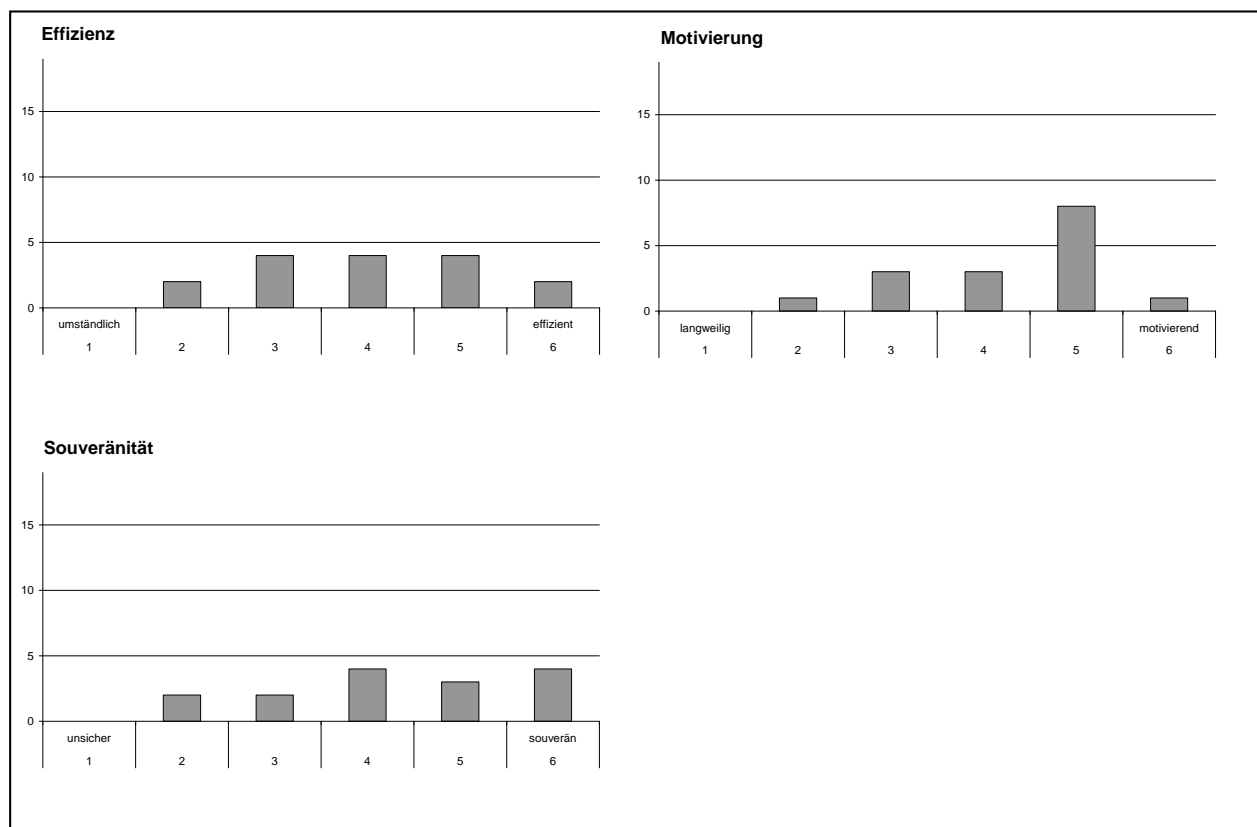


Abb. 106: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollten hier die Aspekte Motivierung, Vertrauen, Kooperation und das Angenehme an einer Lernatmosphäre. Zwischen gut zwei Dritteln und drei Vierteln der TeilnehmerInnen schätzten diese Aspekte der Lernumgebung mit den beiden positivsten Kategorien ein.

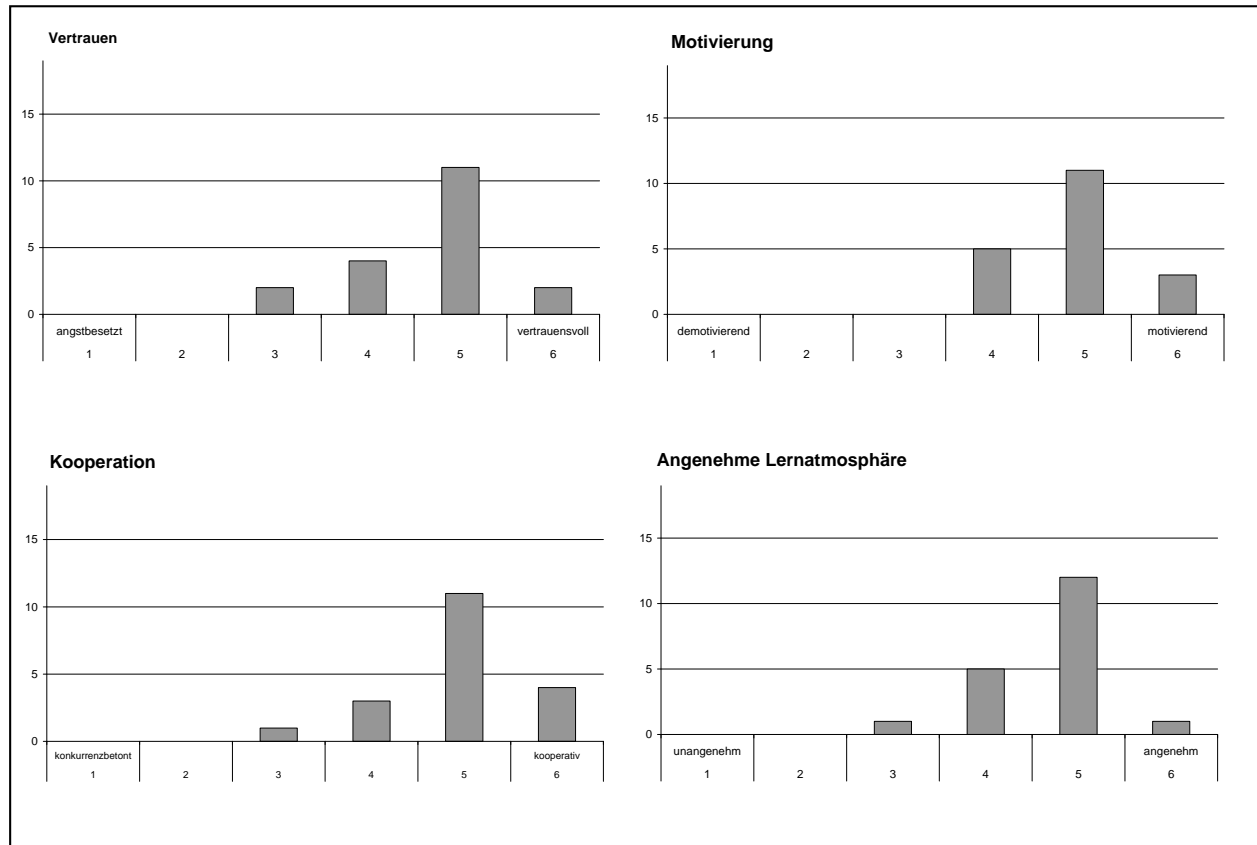


Abb. 107: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Insgesamt verteilen sich die meisten Einschätzungen auch hier auf die beiden positivsten Ausprägungen: Etwa zwischen zwei Drittel und drei Viertel der TeilnehmerInnen fanden die Kleingruppenarbeit überwiegend oder äußerst lebendig, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei. Lediglich bei der Einschätzung der Anstrengung war ein Trend zur Mitte und damit weg von der Mühelosigkeit zu beobachten.

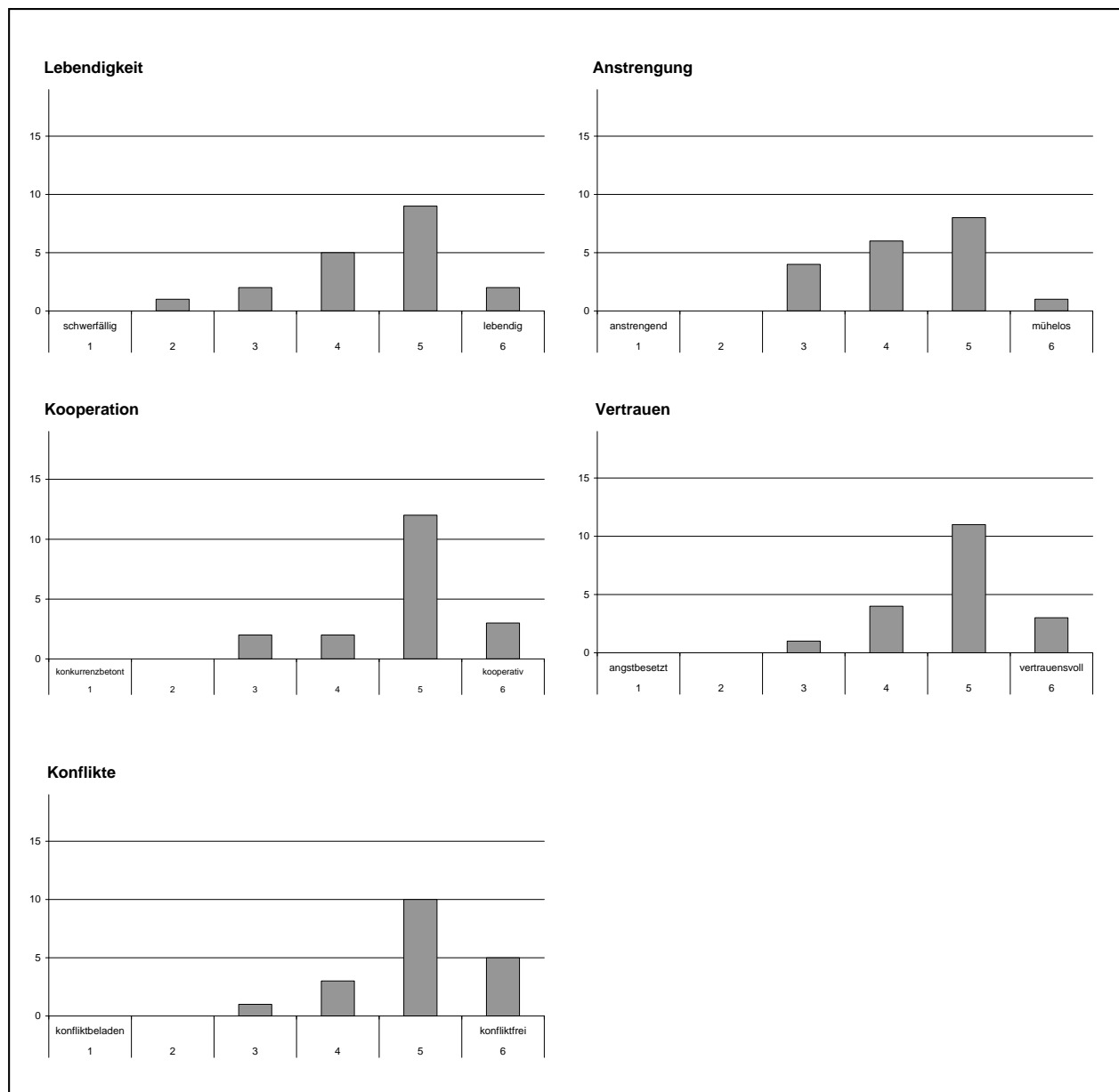


Abb. 108: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Die meisten der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass Konfliktsituationen in der Schulung von den ReferentInnen meistens oder immer wahrgenommen wurden, konstruktiv aufgenommen und zu einer Lösung gebracht worden sind.

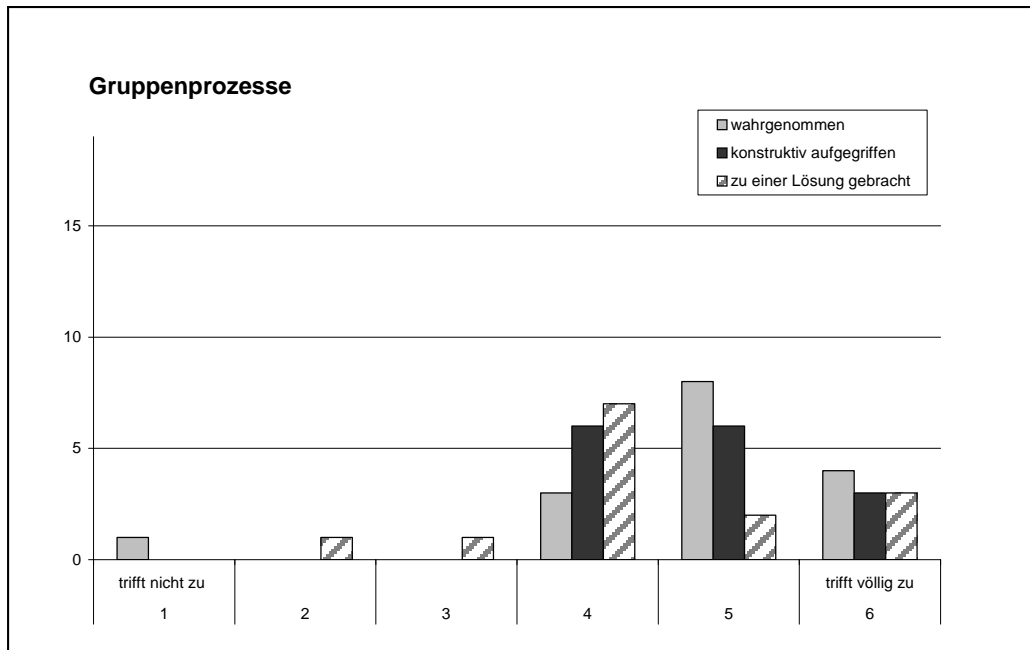


Abb. 109: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigte sich, dass sowohl die Stärke als auch die Klarheit der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden zugenommen hat bzw. zumindest gleich geblieben ist. Kein/e Teilnehmer/in gab an, dass seine/ihre Motivation dafür abgenommen hat.

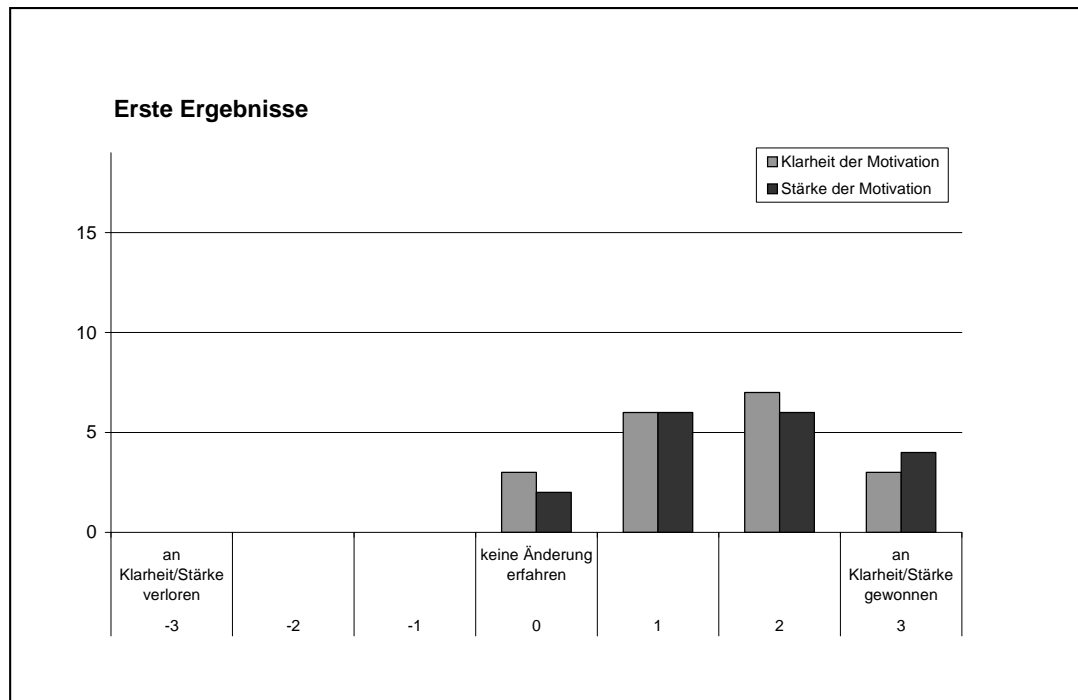


Abb. 110: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)



### 5.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 15: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:</i> ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis des SE-Instruments und der Anwendungsmöglichkeiten (8 Nennungen)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitergeben/Bewerben des Instruments</li> </ul>	
<i>Allgemeines:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte von TQ, Übersicht, Grundprinzip</li> <li>• Kenntnis des Feldes und der Träger</li> <li>• das Hinterfragen von Qualität hat für mich an Bedeutung gewonnen</li> </ul>	<i>Allgemeines:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung über das komplette Programm</li> <li>• Wust an Informationen</li> <li>• Feinheiten der Trägerlandschaft</li> </ul>	<i>Allgemeines:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigentliche QM-Arbeit</li> <li>• konkrete Praxisbeispiele</li> </ul>
	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarheit der eigenen Rolle</li> <li>• Motivation der Träger</li> <li>• Umsetzung nach der SE</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auseinandersetzung mit Trägervertretern</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit</li> <li>• Kursleitung</li> <li>• Tagungshaus und Umgebung</li> <li>• Vielfalt der Teilnehmer und Austausch</li> <li>• anregende Gespräche</li> </ul>

## 5.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks

16 der 21 TeilnehmerInnen des zweiten Schulungsblocks bearbeiteten die Gesamtevaluation der Schulung am letzten Kurstag. Nicht alle Fragen wurden von allen TeilnehmerInnen beantwortet.

### 5.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Da es nun im November nicht mehr möglich war, Kleingruppen im Tagungshaus nach draußen auf die Terrasse zu verlegen, bewerteten die Hälfte der TeilnehmerInnen die relativ kleinen und dunklen Gruppenräume als nicht besonders förderlich. Die Ausstattung wurde auch weiterhin von nahezu allen TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt. Auch der Zeitplan wurde jetzt im zweiten Block von 95% der TeilnehmerInnen als sinnvoll eingestuft.

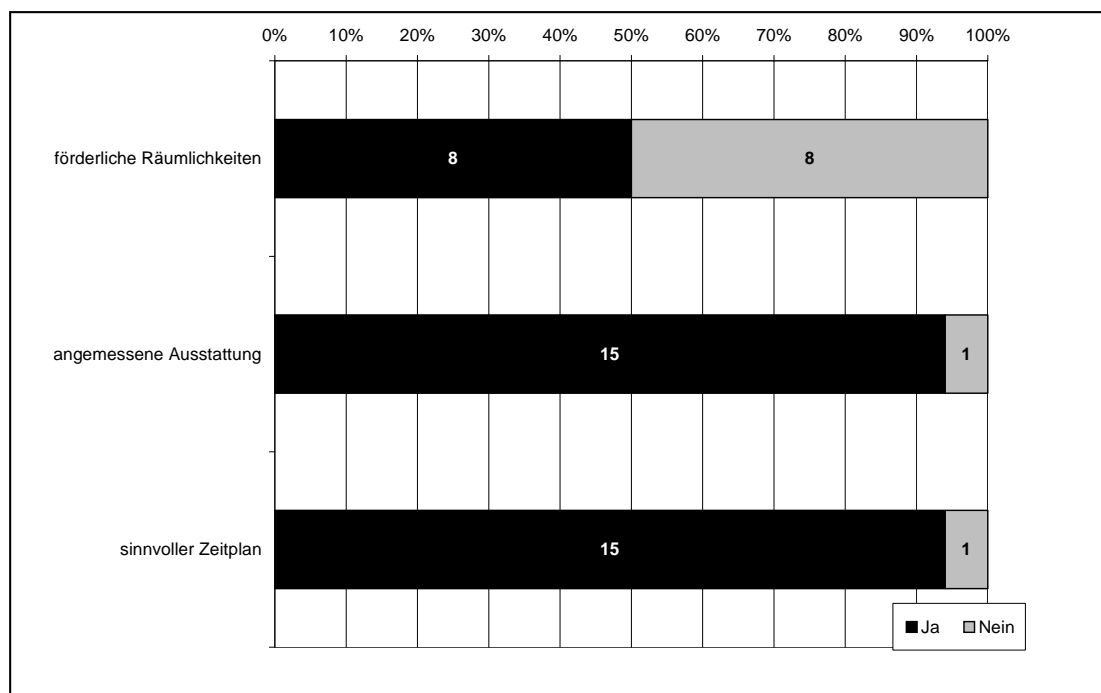


Abb. 111: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 5.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block Gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen komplexe Selbstevaluationen nachgestellt, die von den TeilnehmerInnen als Berater unterstützt werden sollten. Außerdem wurden verschiedene Vertiefungsgruppen angeboten (Mediation, Gesprächsführung, Power-Point, Motivation). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach dem Anspruchsniveau, der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes eingeschätzt.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Großteil der TeilnehmerInnen beurteilte den Umfang der Inhalte zur Selbstevaluation, Beratung und zur externen Validierung als angemessen, mit leichten Streuungen zu beiden Seiten. Hinsichtlich des Transfers in den eigenen Berufsalltag waren jedoch gut ein Drittel der TeilnehmerInnen der Meinung, dieser Schulungsinhalt hätte einen größeren Umfang verdient.

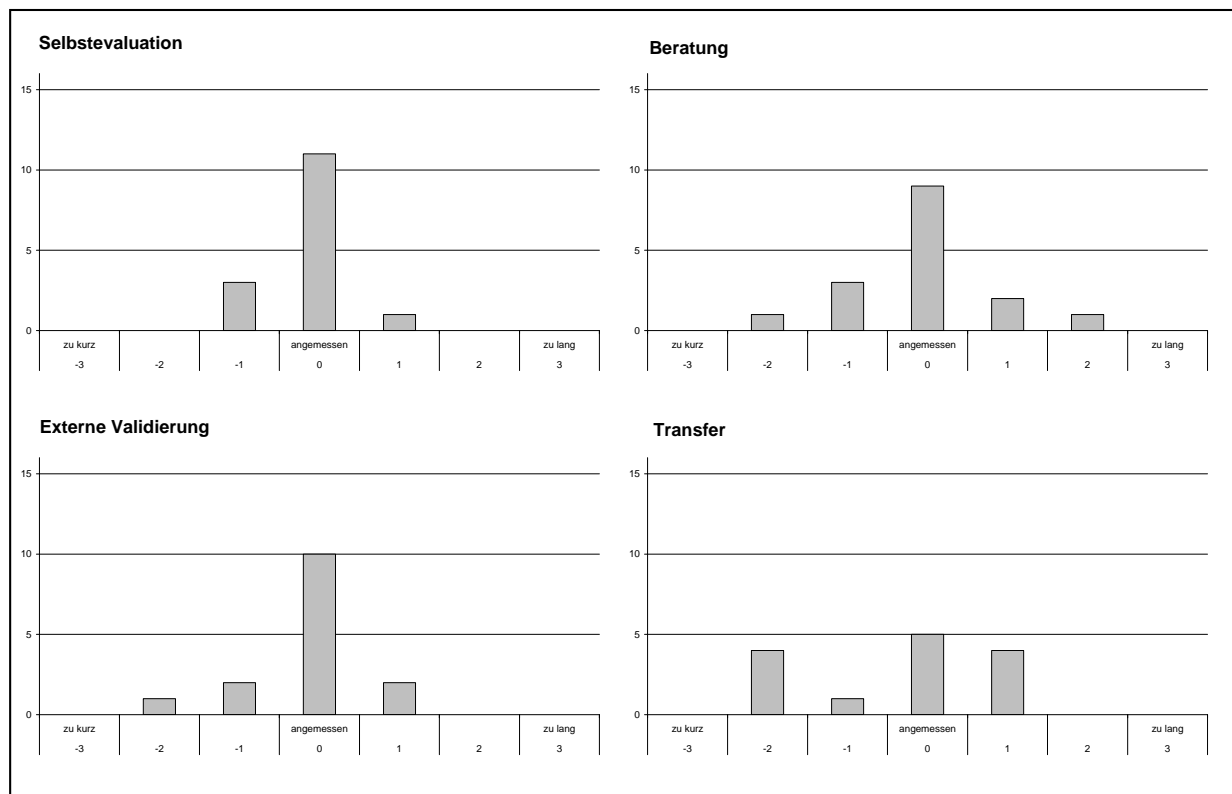


Abb. 112: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

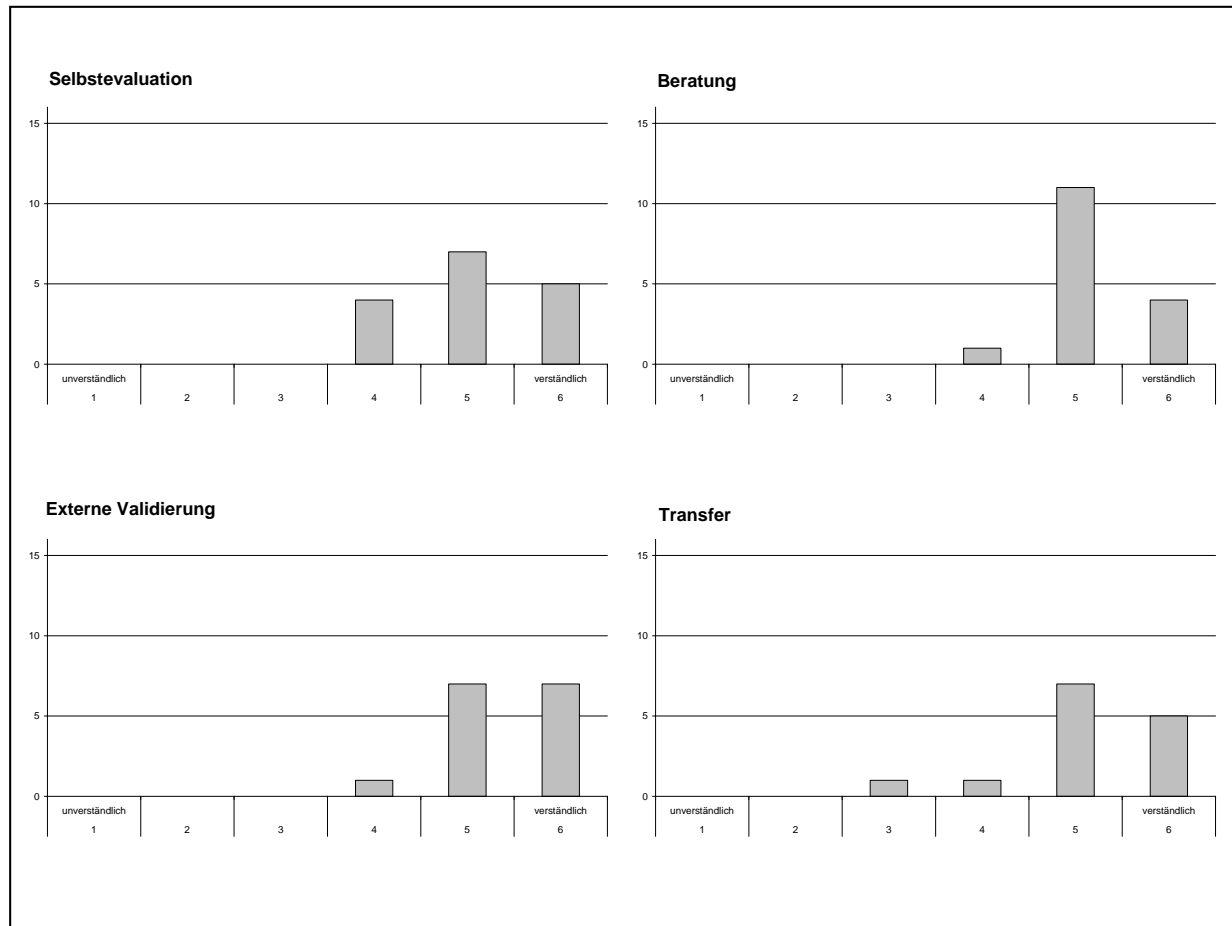


Abb. 113: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass alle Schulungsinhalte von den meisten TeilnehmerInnen (zwischen etwa zwei Drittel und drei Viertel) als überwiegend oder vollkommen interessant eingeschätzt wurden. Bei allen Inhalten zeigen sich aber auch einzelne Nennungen in der neutralen Mitte.

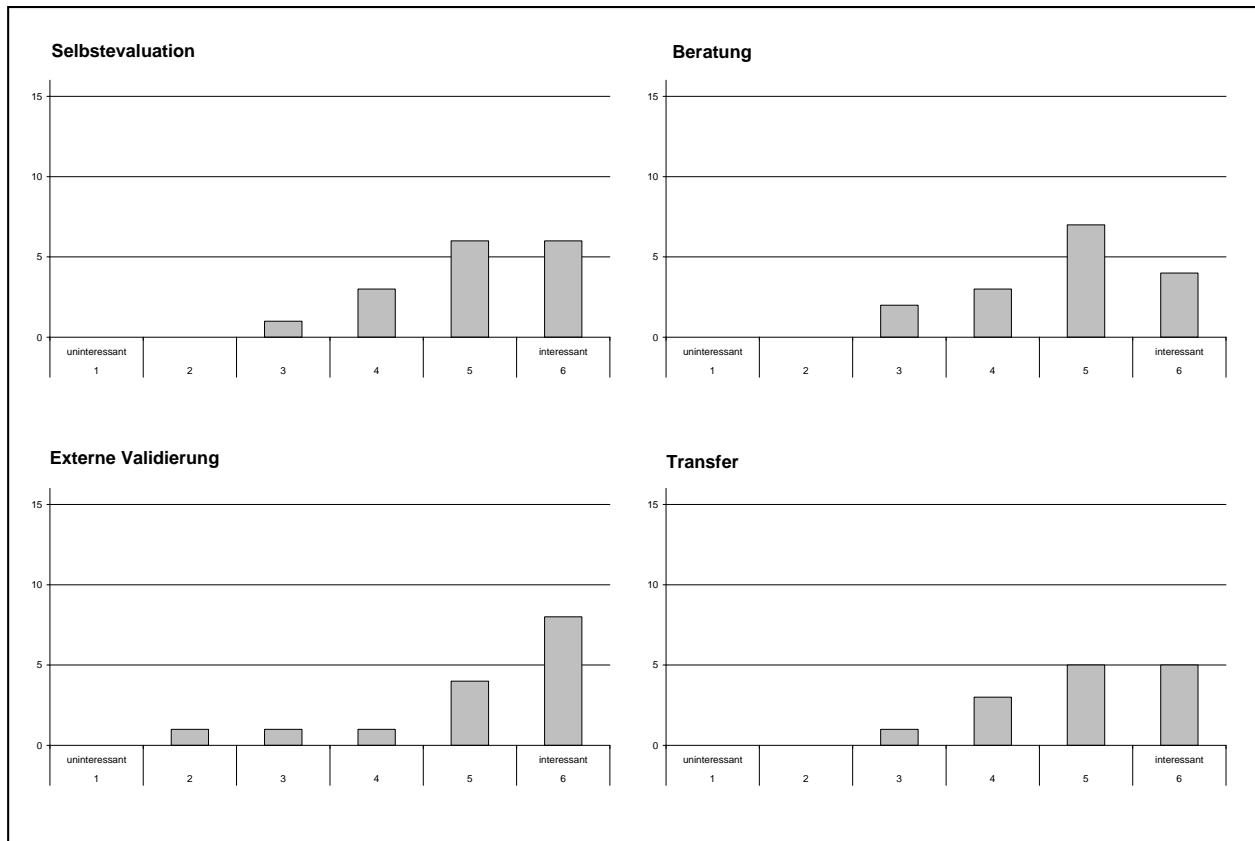


Abb. 114: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war im zweiten Schulungsteil von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Diese Inhalte scheinen nun im Berufsalltag der TeilnehmerInnen eine relativ große Rolle zu spielen.

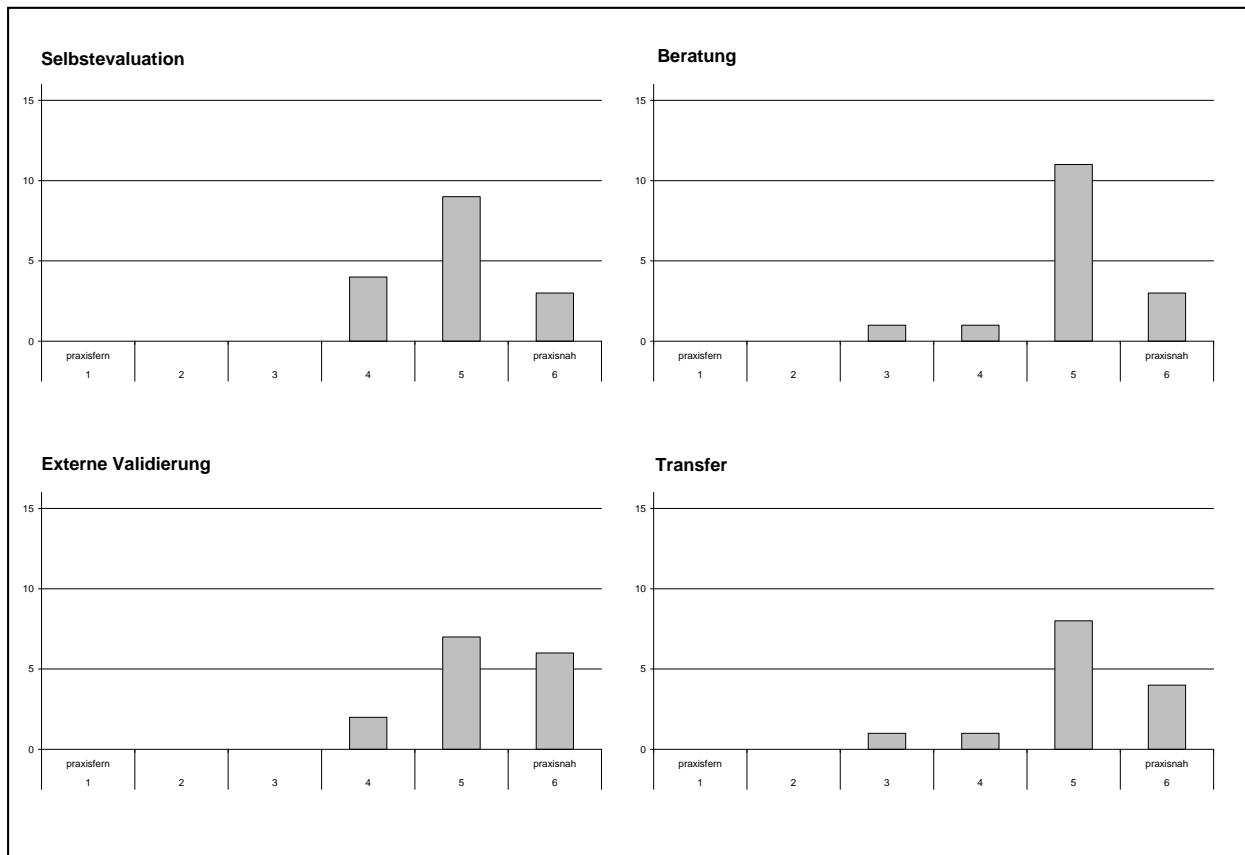


Abb. 115: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen, Einzelne schätzten aber vor allem die Beschäftigung mit dem SE-Instrument und mit dem Thema Beratung auch eher als Unterforderung ein.

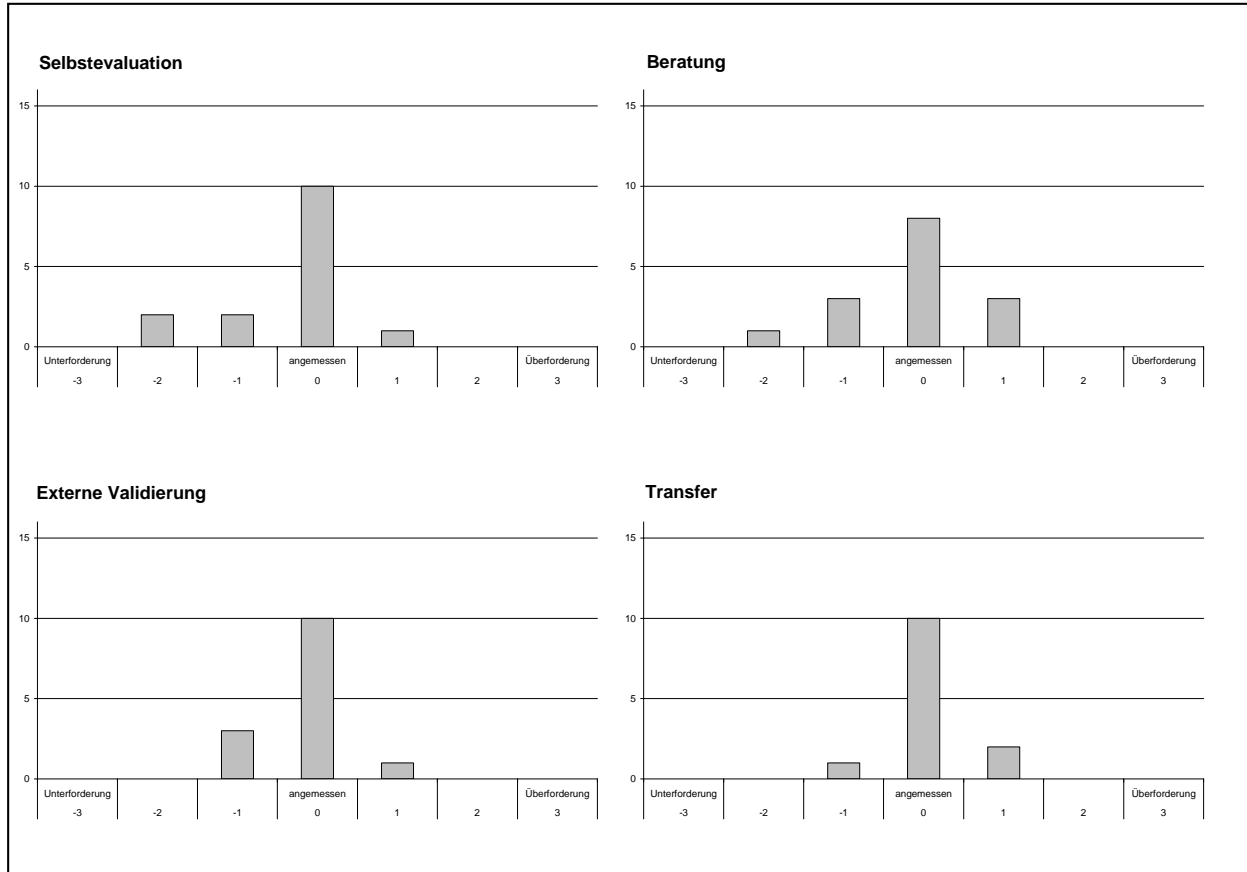


Abb. 116: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 5.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mit Hilfe von Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Die Häufigkeit dieser beiden Methoden wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt, während bei der Länge der Methoden doch einige TeilnehmerInnen der Meinung waren, dass vor allem das praktische Üben zuviel Platz in der Schulung beansprucht hat.

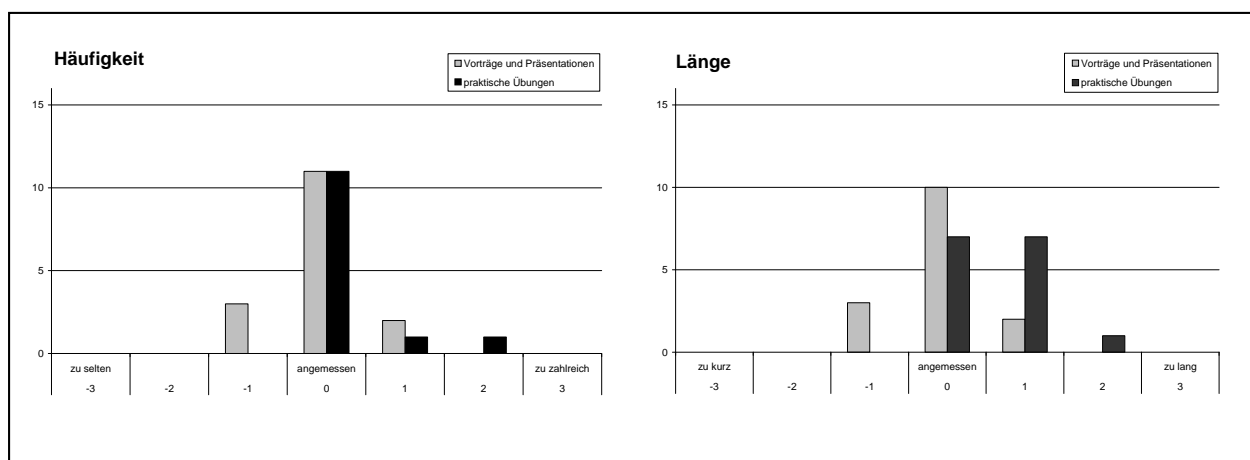


Abb. 117: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)



## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten zwischen gut der Hälfte (Praxisbezug) und gut zwei Drittel (Verständlichkeit und Interessantheit) der TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen.

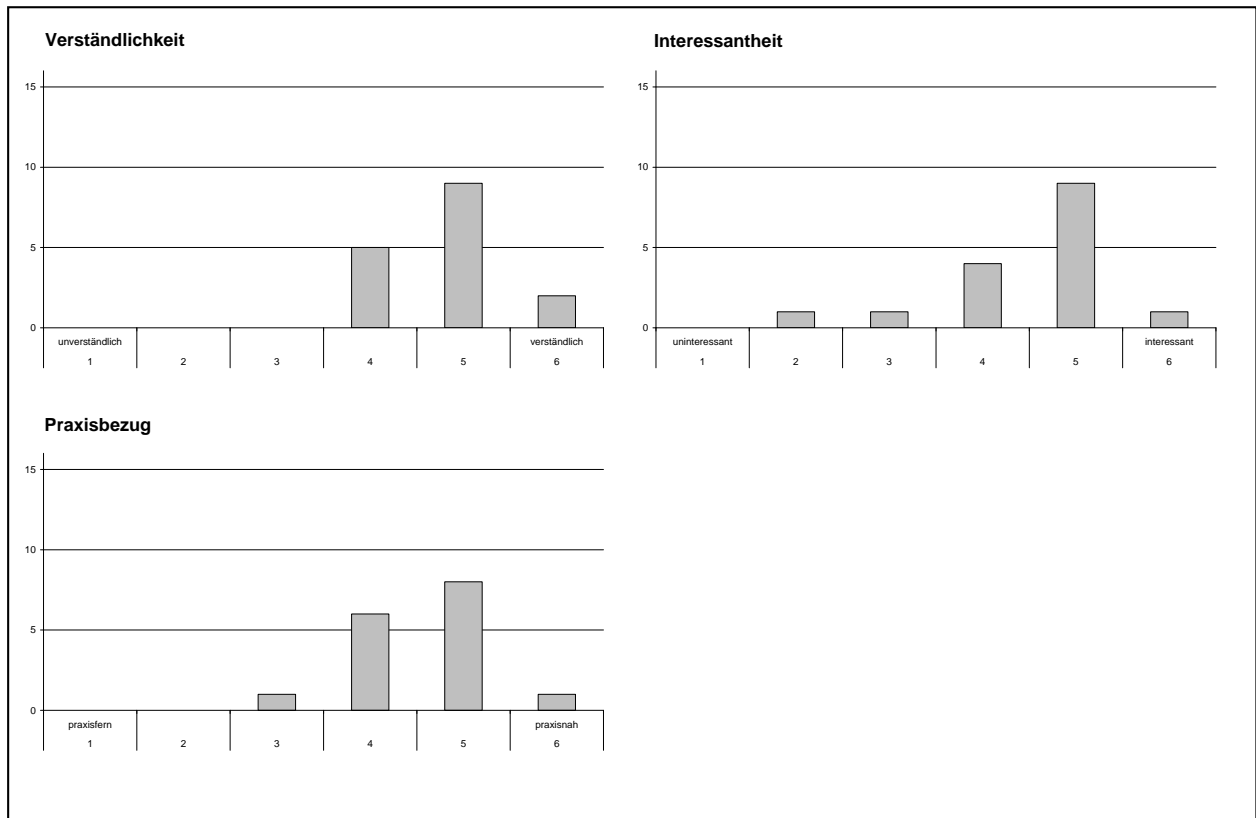


Abb. 118: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Auch die praktischen Übungen wurden von den allermeisten TeilnehmerInnen hinsichtlich der Interessantheit und des Praxisbezugs mit den beiden positiven Kategorien eingeschätzt. Das Anspruchsniveau beurteilten zwei Drittel der TeilnehmerInnen als angemessen, es wurde aber auch von gut einem Viertel eher als eher unterfordernd angesehen.

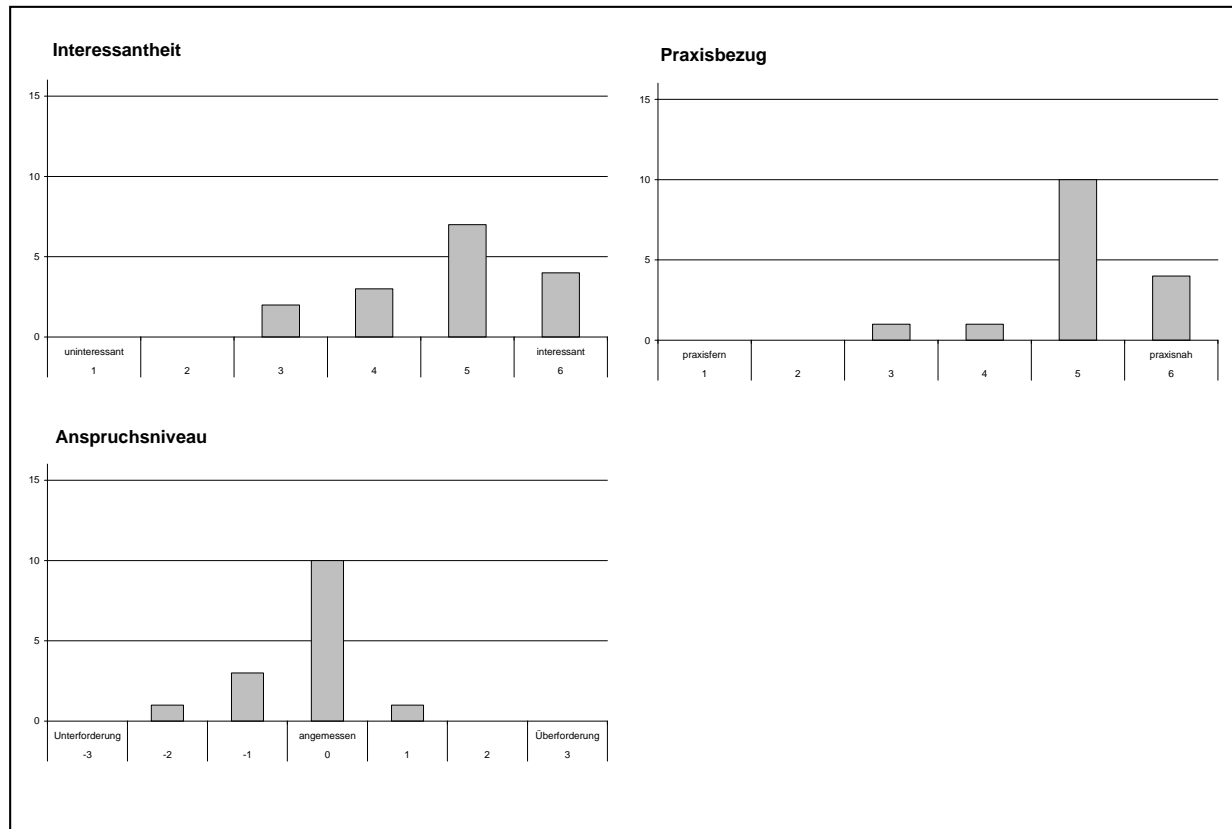


Abb. 119: Interessantheit und Praxisbezug der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“; Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 5.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Die Moderation solcher Gruppendiskussionen wurde von über der Hälfte der TeilnehmerInnen als überwiegend effizient, motivierend und souverän eingeschätzt, mit jeweils einigen Nennungen, die eine Tendenz zur Mitte zeigen. Bei keinem der drei Aspekte wurde die positivste Kategorie vergeben.

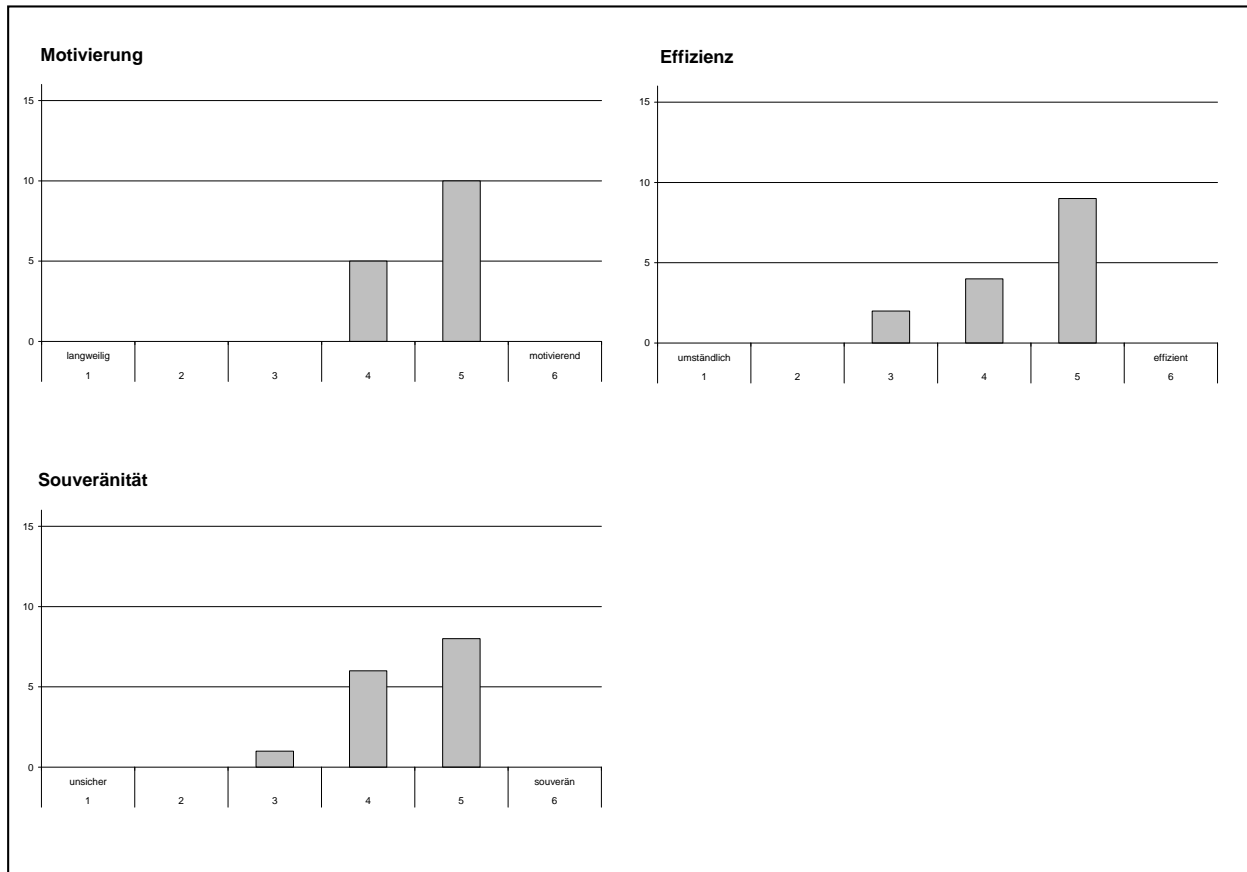


Abb. 120: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Hinsichtlich der Atmosphäre sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie diese als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm einschätzen. Mindestens drei Viertel der TeilnehmerInnen beurteilten die Atmosphäre hinsichtlich aller Aspekte mit den beiden positivsten Ausprägungen.

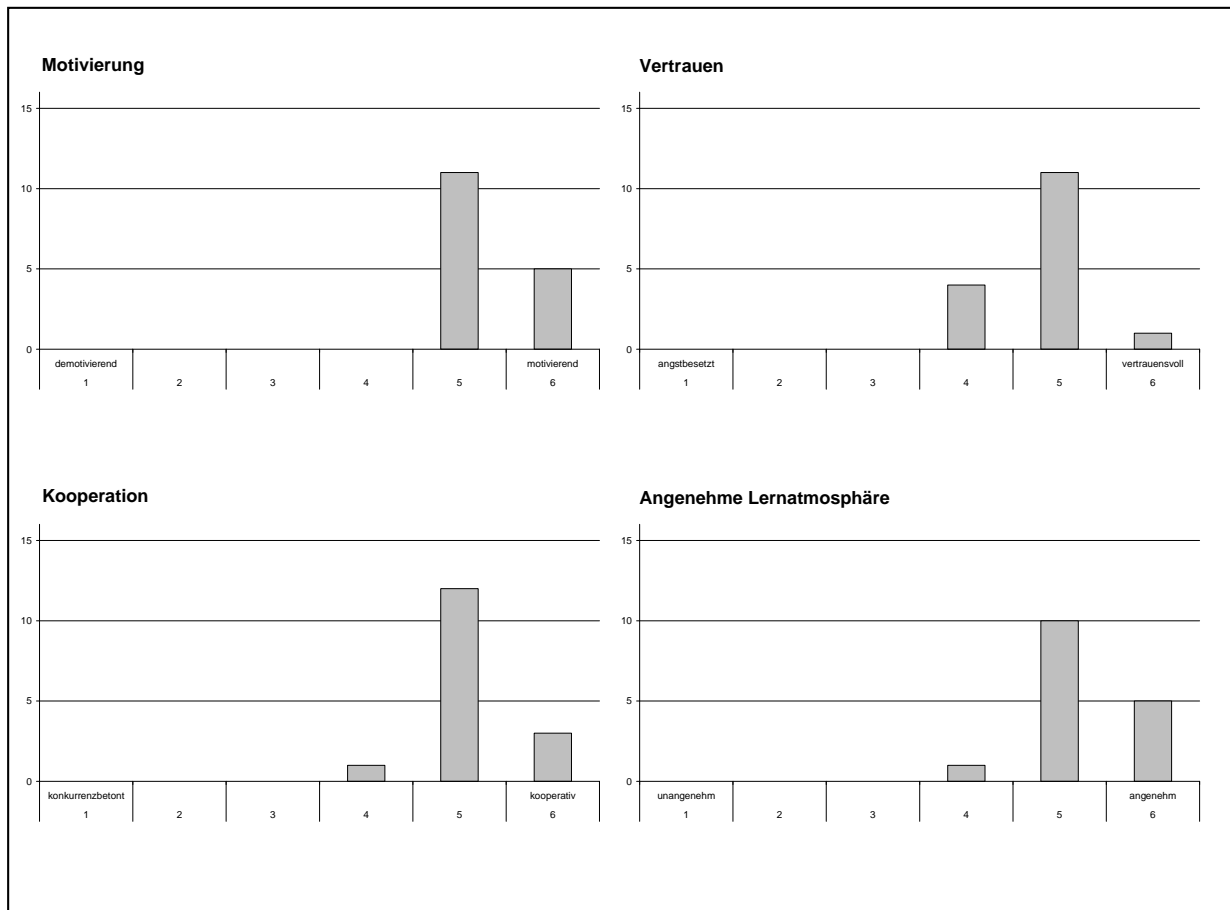


Abb. 121: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Hinsichtlich der Einschätzung der Lebendigkeit dieser Gruppen, des kooperativen, vertrauensvollen und konfliktfreien Arbeitens haben jeweils drei Viertel der TeilnehmerInnen die beiden höchsten Ausprägungen vergeben. Bezüglich des anstrengenden Arbeitens in den Gruppen beurteilten nur die Hälfte der TeilnehmerInnen dies als mühelos, die anderen Nennungen verteilten sich auf Ausprägungen in Richtung angestregten Arbeitens.

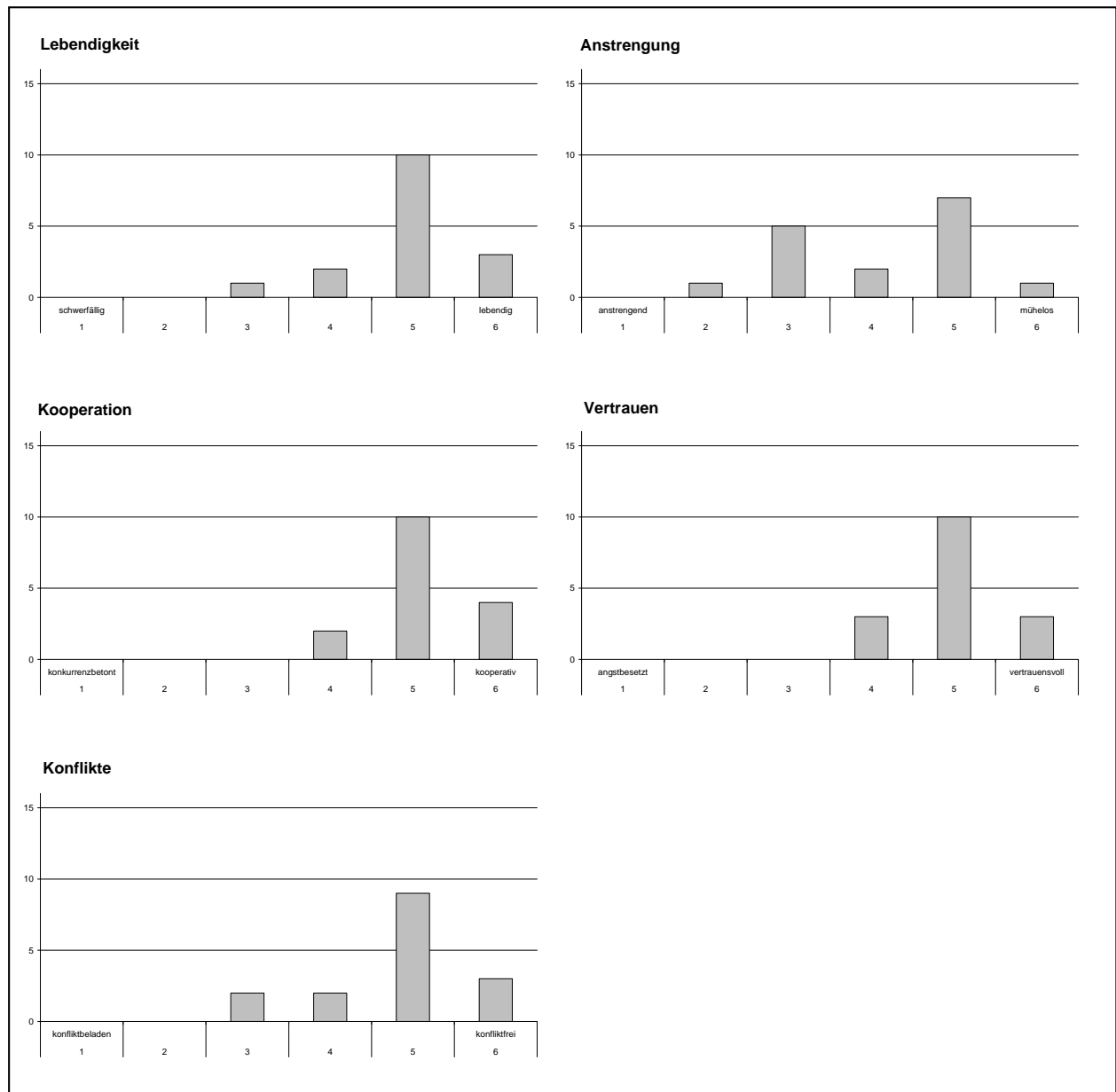


Abb. 122: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

Zwischen etwa 75% und 81% der TeilnehmerInnen schätzten die Fähigkeit der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als sehr hoch ein.

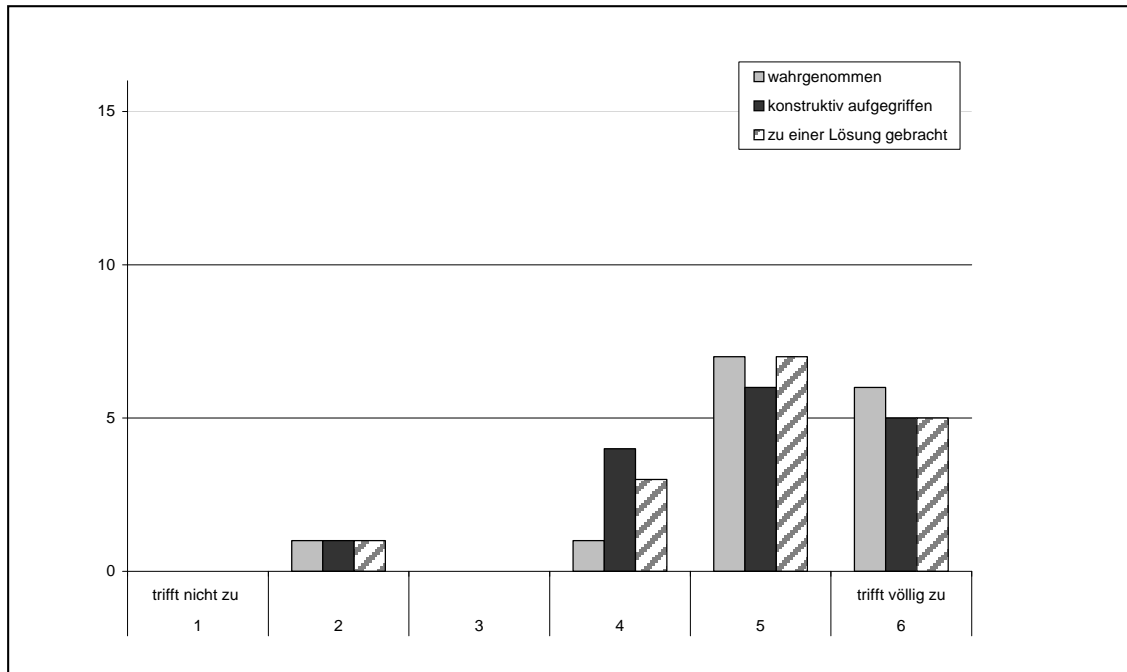


Abb. 123: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Effekte der Schulung

Drei Viertel der TeilnehmerInnen gaben an, dass bei ihnen die Klarheit ihrer Motivation, den TQ-Ansatz im eigenen Berufskontext zu verwenden, zugenommen hat. Über die Hälfte war der Meinung, auch die Stärke ihrer Motivation habe zugenommen.

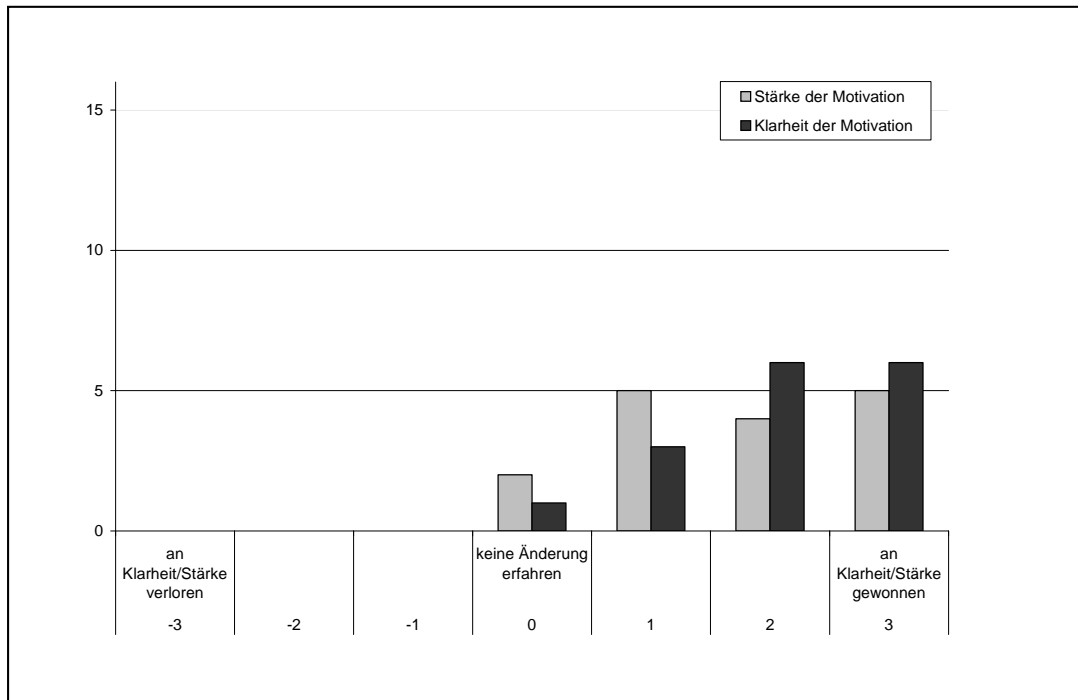


Abb. 124: Einschätzung des Nutzens der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...“  
 Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)

### 5.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 16: ausgewählte offene Antworten, Teil 2 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen, Umgang und Anwendung des Instruments (8 Nennungen)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in den Sachgebieten einzelner Module</li> <li>• fehlende Routine/Souveränität beim Umgang</li> <li>• konkrete Umsetzung</li> </ul>	
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung des TQ-Ansatzes (3)</li> </ul>	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgrenzung der Beraterrolle (2)</li> <li>• Unsicherheit beim Beraten unbekannter Träger</li> <li>• Präsentation/Schulung von Trägern (3)</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Trägern über ihre Aufgaben sprechen (3)</li> </ul>		
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lehrreiche Auseinandersetzung mit dem Thema</li> <li>• Anwendung des Instrumentes zur externen Validierung</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstgespräch</li> <li>• unklar, ob Träger das Angebot wirklich nutzen werden</li> </ul>	
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenspiele (8)</li> <li>• konstruktive Arbeit in Kleingruppen, offener Austausch (3)</li> <li>• alle TN mit dem gleichen gesetzlichen Hintergrund</li> <li>• Steigerung der Motivation durch ReferentInnen</li> </ul>



## 6. Erste Multiplikatorenschulung in Rheinland-Pfalz

Um die Projektergebnisse im Feld zu implementieren, hat das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz als Kooperationspartner des Teilprojektes „TQ“ im Rahmen der Nationalen Qualitätsinitiative sehr umfassend an der Implementierung beteiligt. Darin eingeschlossen waren die Durchführung von zwei Multiplikatorenschulungen, regionale Informationsveranstaltungen, um dieses Vorhaben der interessierten Fachöffentlichkeit bekannt zu machen sowie Veranstaltungen für einzelne Verbände.

Die *regionalen Informationsveranstaltungen* begannen mit einer Auftaktveranstaltung bereits am 4. Juli 2003 in Mainz. Es folgten Veranstaltungen in Neustadt/Weinstraße (17.9.), Koblenz (1.10.), Mainz-Lerchenberg (8.10.), Landstuhl (15.10.) und Trier (5.11.). Hier wurden die Ergebnisse der ersten drei Projektjahre dargestellt sowie eine kurze Einführung in das Selbstevaluationsinstrument gegeben. Zudem wurde das Konzept der Implementierung mit Schulungen und Workshops erläutert. Jeweils bis zu 150 TrägervertreterInnen, Leitungen von Kindertageseinrichtungen und Fachberatungen sowie Personen aus der Abteilungsleiterenebene besuchten diese Veranstaltungen.

Im Bundesland Rheinland-Pfalz wurde das Projekt während der gesamten Projektlaufzeit durch den so genannten *Rheinland-Pfalz-Beirat* unterstützt, der sich aus Vertretern und Vertreterinnen der großen Trägerorganisationen in Rheinland-Pfalz sowie dem zuständigen Referat im Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur zusammensetzte.

Ausgehend von einer näheren Analyse der jeweiligen Informationsstrukturen innerhalb der Trägerorganisationen wurde jeder einzelne Projektschritt in Rheinland-Pfalz durch den Beirat begleitet. In der Entstehungsphase der Materialien diskutierten die Mitglieder des Rheinland-Pfalz-Beirates z.B. die Daten aus der Erhebungsphase, es wurden Träger in den jeweils eigenen Reihen für die Erprobung der Instrumente gesucht und es wurden gemeinsam zahlreiche Veranstaltungen zur Bekanntmachung der Materialien organisiert. So konnten die spezifischen Bedingungen der Träger in Rheinland-Pfalz in das Projekt eingebracht und die Praxis-tauglichkeit der Instrumente unterstützt werden.

Im zweiten Teil des Projektes, der die Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Inhalt hatte, setzte sich die intensive Arbeit des Rheinland-Pfalz-Beirates fort. Hier hatte der Beirat zunächst die Aufgabe, geeignete Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Schulungen auszuwählen. Durch die Zusammensetzung des Beirates war es möglich, in den Reihen aller Trägerorganisationen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden und somit die Verbreitung der Ergebnisse des Projektes im ganzen Land zu ermöglichen. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden während des Projektverlaufes von Rheinland-Pfalz-Beirat begleitet und hatten in dem Beirat ein Gremium, an das sie sich jederzeit wenden konnten.

Durch den Projektbeirat gelang es, in Rheinland-Pfalz eine zweite Staffel der Schulungen stattfinden zu lassen (s.a. Kap. 7) und so deutlich mehr Personen in der Handhabung der Instrumente auszubilden.

Insgesamt lässt sich sagen, dass mit dem Rheinland-Pfalz-Beirat ein Gremium installiert wurde, das es ermöglichte, die Ergebnisse des Trägerprojektes in den Strukturen der Trägerorganisationen in Rheinland-Pfalz zu verankern und auch über die Dauer des Projektes hinaus

wirken zu lassen. Ohne die sehr engagierte Mitarbeit der Vertreterinnen und Vertreter der Trägerorganisationen wäre dies nicht möglich gewesen.

Tab. 17: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Haus Mühlberg, Am Mühlberg 17, 67677 Enkenbach- Alsenborn
Termin:	1. Block: 2. - 4.11.2004 2. Block: 14. - 15.12.2004 Follow-up-Tage: 7. - 8.9.2005
ReferentInnen:	Dr. Bernhard Kalicki Dipl.-Psych. Inge Schreyer Dipl.-Psych. Anna Spindler
TeilnehmerInnen:	5 VertreterInnen des kommunalen Bereichs 3 VertreterInnen des Landesjugendamtes 2 VertreterInnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 13 VertreterInnen des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Mainz

Im Rahmen der Schulungskurse entstand bei einigen TeilnehmerInnen der Wunsch nach detaillierterer Information der TrägervertreterInnen, für die sie verantwortlich waren, bzw. mit denen sie zusammenarbeiteten. So führten die ProjektmitarbeiterInnen für verschiedene Interessentengruppen zusätzliche Informationsveranstaltungen durch, die teilweise Workshopcharakter hatten: für das Diakonische Werk Südwestpfalz in Pirmasens (30 TeilnehmerInnen), in der Kreisverwaltung Mainz-Ingelheim (46 TeilnehmerInnen), in der Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich und Landau (jeweils 25 TeilnehmerInnen) sowie in der Kreisverwaltung Gernersheim (52 TeilnehmerInnen).

## 6.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks der ersten Schulung

23 TeilnehmerInnen begannen die Schulung, zwei davon waren jedoch nur beim ersten Teil anwesend. Alle 23 hatten die Schlussevaluation bearbeitet. Nicht alle Fragen wurden jedoch von allen Personen beantwortet.

### 6.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Mit den Vorinformationen zur Schulung waren die allermeisten TeilnehmerInnen (86%) zufrieden. Ebenso fand das Anmeldeverfahren die Zustimmung fast aller. Nur etwa zwei Drittel waren jedoch mit den Räumlichkeiten einverstanden, was in erster Linie an der Art der Räume (zu schmal, zu klein) und der sich daraus ergebenden Sitzordnungen lag. Der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen reagierte dagegen sehr positiv auf die Ausstattung sowie auf die Gestaltung des Zeitplans. Zu den für sie entstehenden Kosten im Rahmen der Schulung äußerten sich nur neun Personen, die Kosten wurden als akzeptabel bewertet.

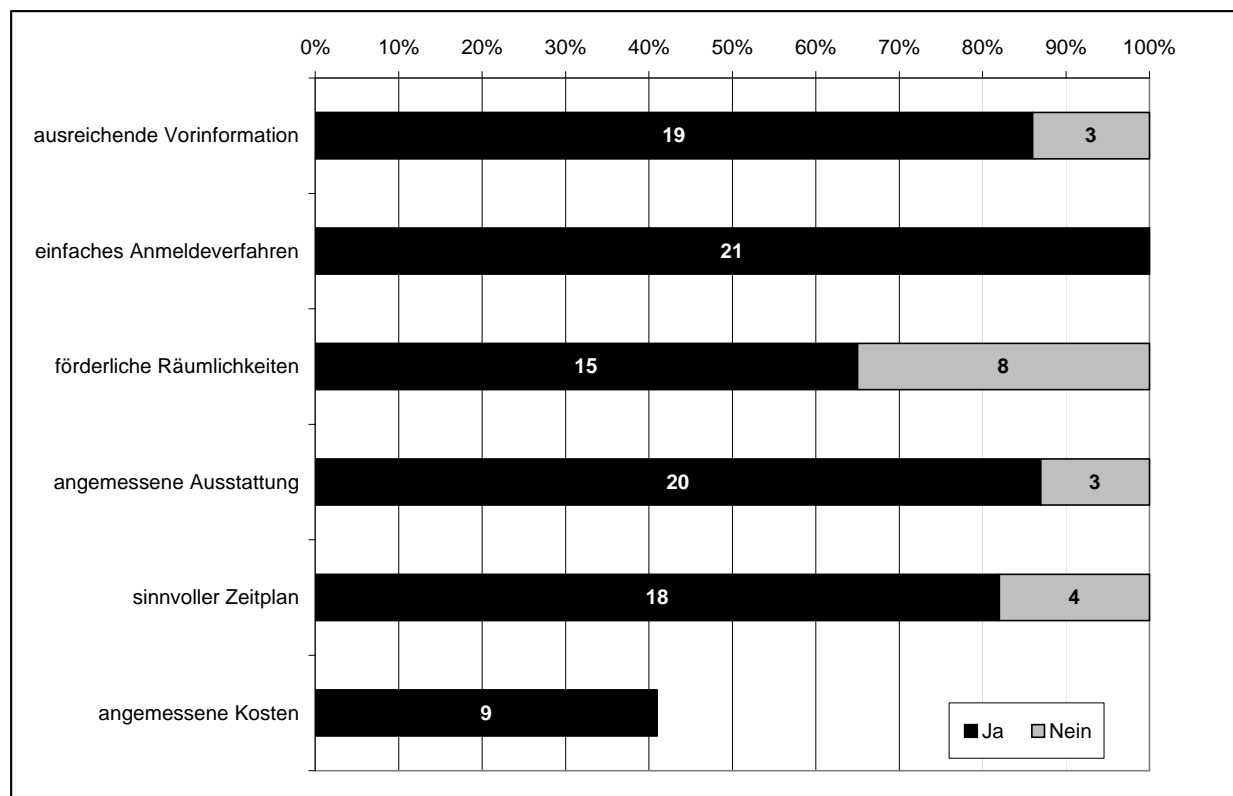


Abb. 125: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

## **6.1.2 Zu den Schulungsinhalten**

Die Inhalte des ersten Schulungsblocks können grob unterteilt werden in:

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil),
- das Instrument zur Selbstevaluation (theoretische Einführung und praktisches Umgehen damit),
- Aspekte der Beratung im Rahmen des TQ-Konzepts (theoretische Einführung und praktisches Anwenden), und den
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch eingeschätzt, dies wird hier jedoch nicht dargestellt.

Diese Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen eingeschätzt nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den Einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau.

### **Zum Umfang der Schulungsinhalte**

Wie die Ergebnisse zeigen (siehe Abb. 126, S. 152 oben), bewerteten fast alle TeilnehmerInnen den Umfang der grundlegenden Themen (z.B. das Trägerprofil) als angemessen repräsentiert. Beim SE-Instrument, das ja für die meisten TeilnehmerInnen ein neues Thema war, hätte sich ein gutes Viertel mehr Zeit gewünscht. Noch deutlicher wurde dies beim Aspekt der Beratung, hier empfanden nur knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen den Umfang als angemessen, genauso viele empfanden die Beschäftigung damit als zu kurz. Die Zeit, die dem Transfer der Inhalte in die eigene Berufssituation gewidmet wurde, empfanden die meisten TeilnehmerInnen als genügend.

### **Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte**

Alle im ersten Schulungsblock vorgegebenen Inhalte wurden von der überwiegenden Anzahl der TeilnehmerInnen als völlig oder überwiegend verständlich wahrgenommen (siehe Abb. 127, S. 152 unten).

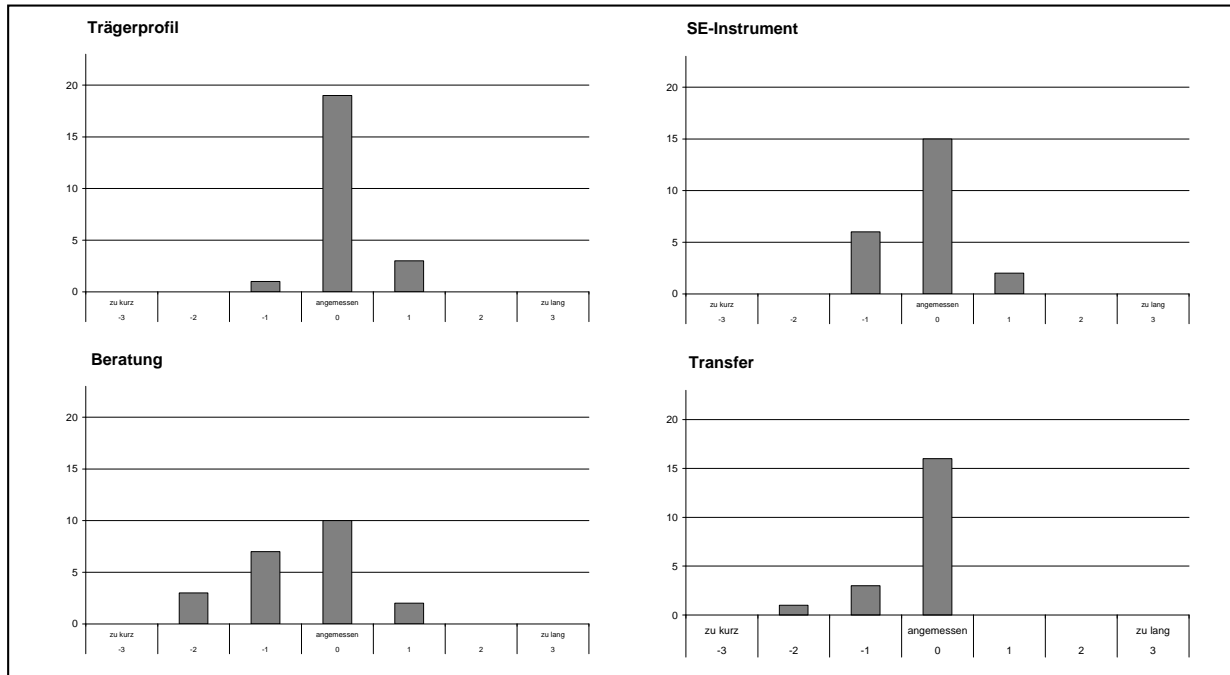


Abb. 126: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

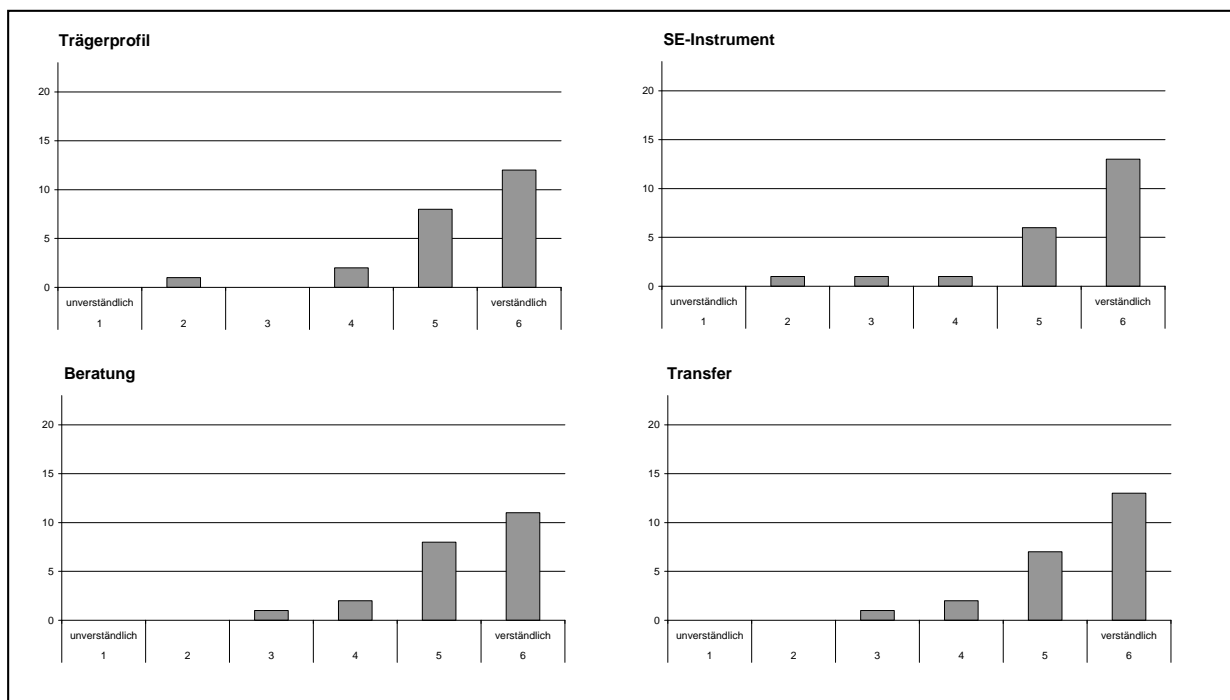


Abb. 127: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Ähnlich stellen sich auch die Verhältnisse dar, wenn man nach der Interessantheit der einzelnen Themen fragt. Interesse ist sehr individuell ausgeprägt und hängt stark von persönlichen Vorlieben ab. Jedoch kann festgestellt werden, dass hier - ähnlich wie bei der Verständlichkeit - die meisten TeilnehmerInnen die Schulungsinhalte als sehr oder überwiegend interessant beurteilten. Die größte Streuung lässt sich beim Thema „Beratung“ feststellen.

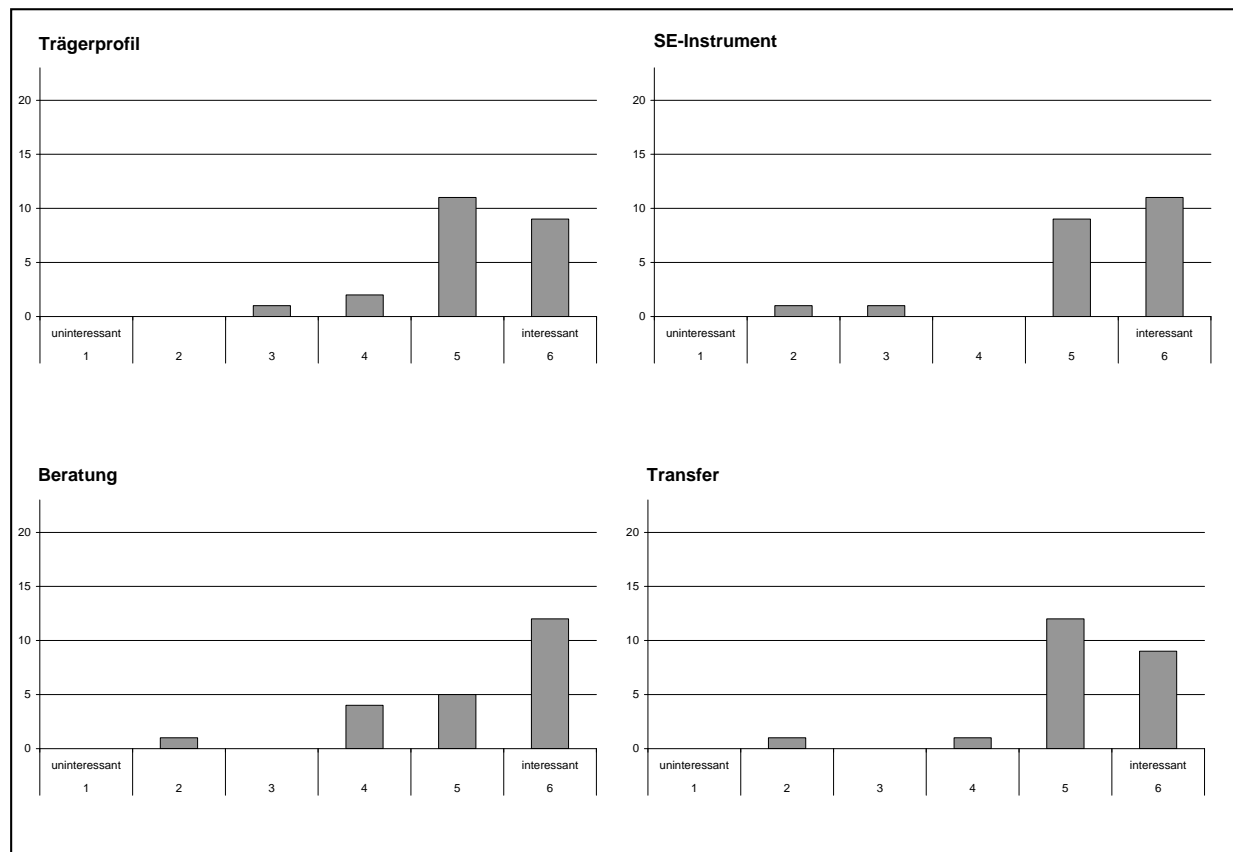


Abb. 128: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Um die Nähe zur Praxis einzuschätzen, muss man voraussetzen, dass ein bestimmtes Thema bei einer Person in ihrem Berufsalltag auch vorkommt. Daher ist die Streuung über die Ausprägungen hier etwas größer als bei den vorangegangenen eingeschätzten Inhalten. Trotzdem beurteilten fast 80% der TeilnehmerInnen die grundlegenden Inhalte, das SE-Instrument und den Transfer als kompatibel mit ihrer beruflichen Praxis. Beim Aspekt der Beratung zeigt sich, dass es hier Personen gibt, in deren Alltag Beratung als Instrument nicht die oberste Priorität hat.

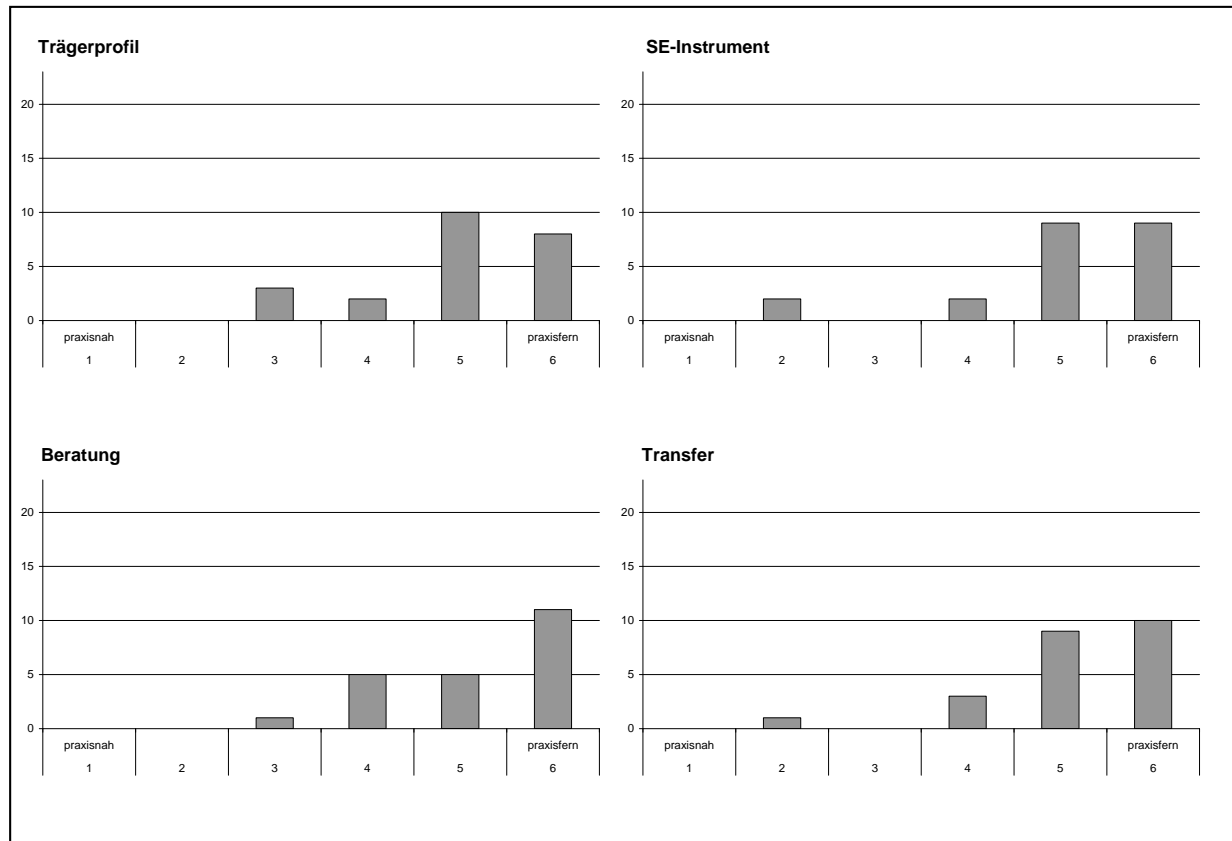


Abb. 129: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die allermeisten der TeilnehmerInnen beurteilten das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen.

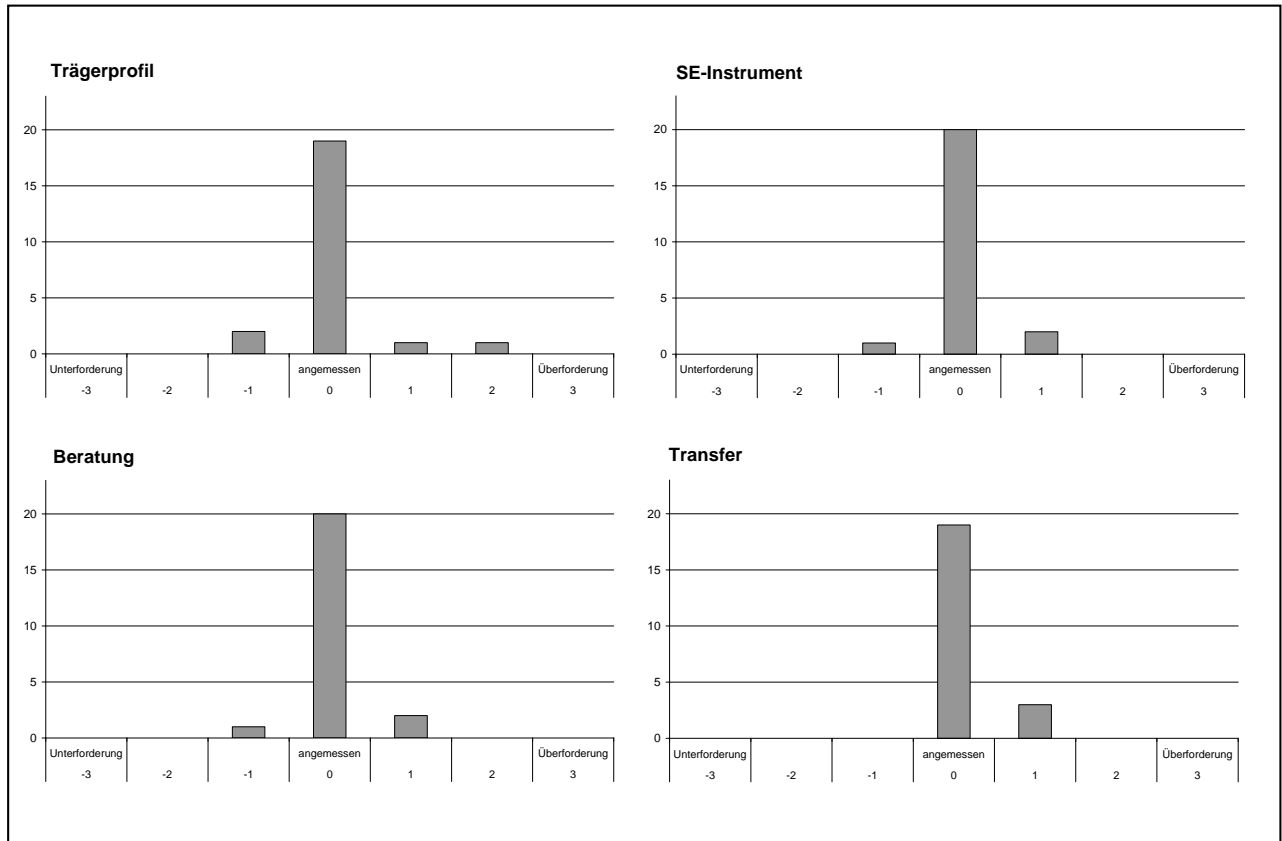


Abb. 130: Anspruchsgehalt der Schulungsinhalte: Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



### 6.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie praktische Übungen zum Ausprobieren und Vertrautmachen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang und der Länge dieser Methoden beurteilten die allermeisten der TeilnehmerInnen beide Aspekte als angemessen.

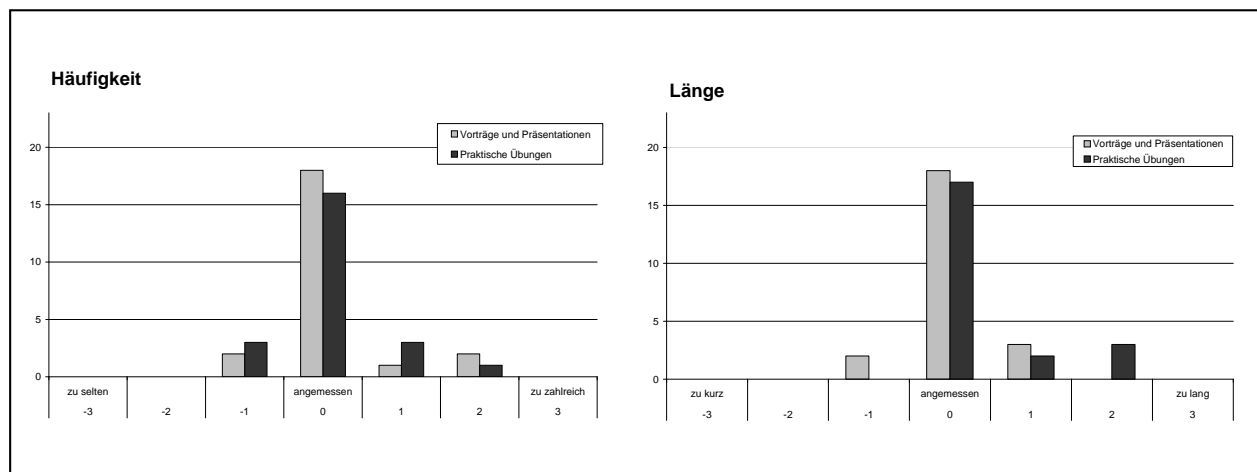


Abb. 131: Umfang und Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/(zu lang (3));

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Auch die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der Präsentationen und Vorträge bewerteten die TeilnehmerInnen im oberen positiven Bereich.

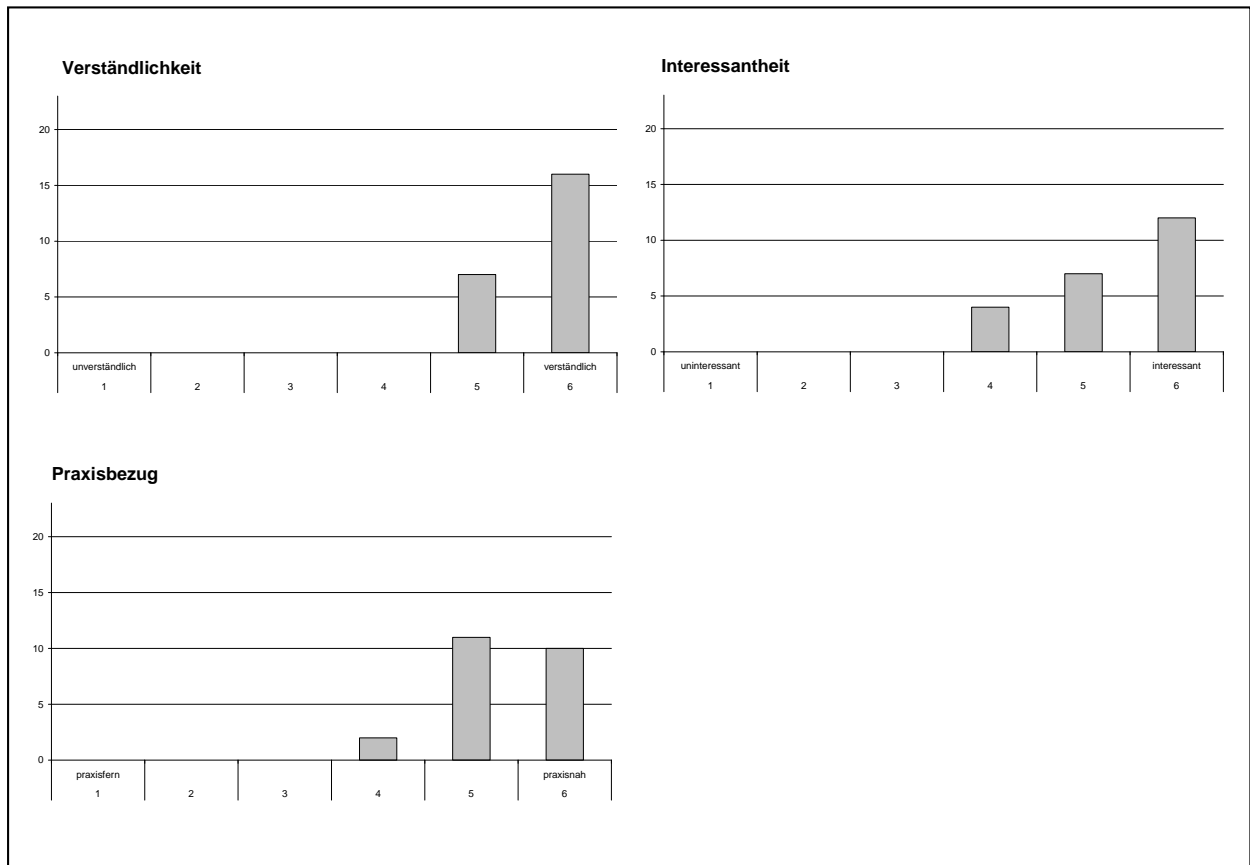


Abb. 132: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1; Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Hinsichtlich der praktischen Übungen wurde nach der wahrgenommenen Interessantheit und dem Praxisbezug gefragt: Die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen bewertete diese Aspekte mit den beiden positivsten Kategorien. Nahezu alle Personen empfanden das Anspruchsniveau der praktischen Übungen in der Schulung als angemessen.

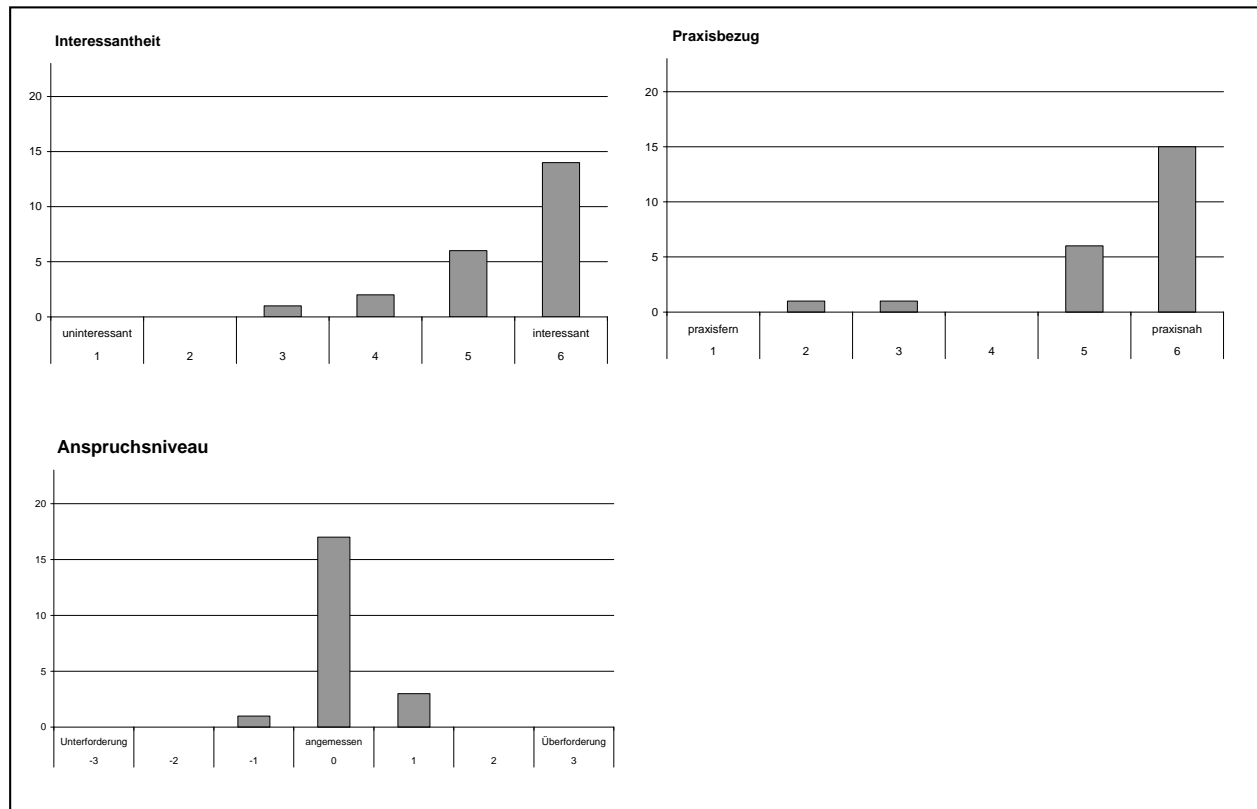


Abb. 133: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 6.1.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Jeweils etwa 90% der TeilnehmerInnen vergaben hinsichtlich der Aspekte Effizienz, Motivierung und Souveränität die beiden positivsten Kategorien.

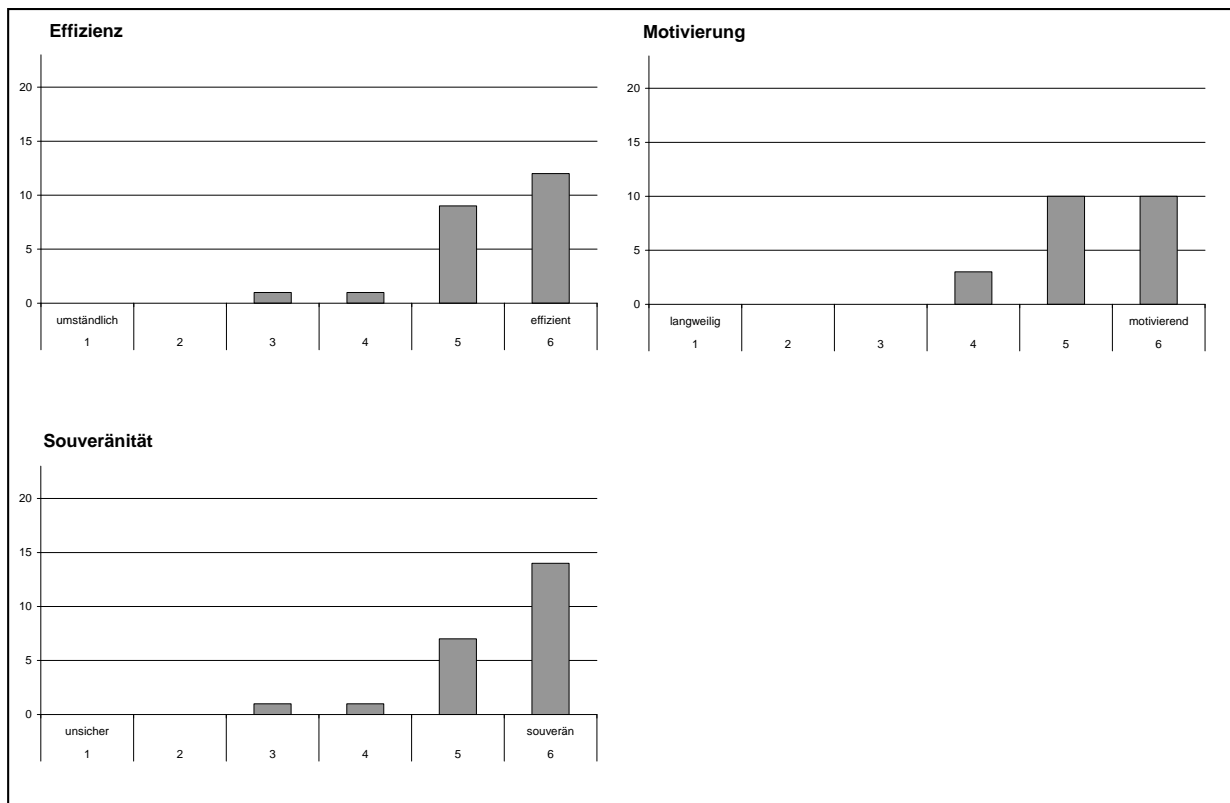


Abb. 134: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschienen mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollte hier, ob die Atmosphäre als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm empfunden wurde. Alle Aspekte wurden von fast allen TeilnehmerInnen (87 bis 95%) mit den beiden höchsten positiven Ausprägungen eingeschätzt.

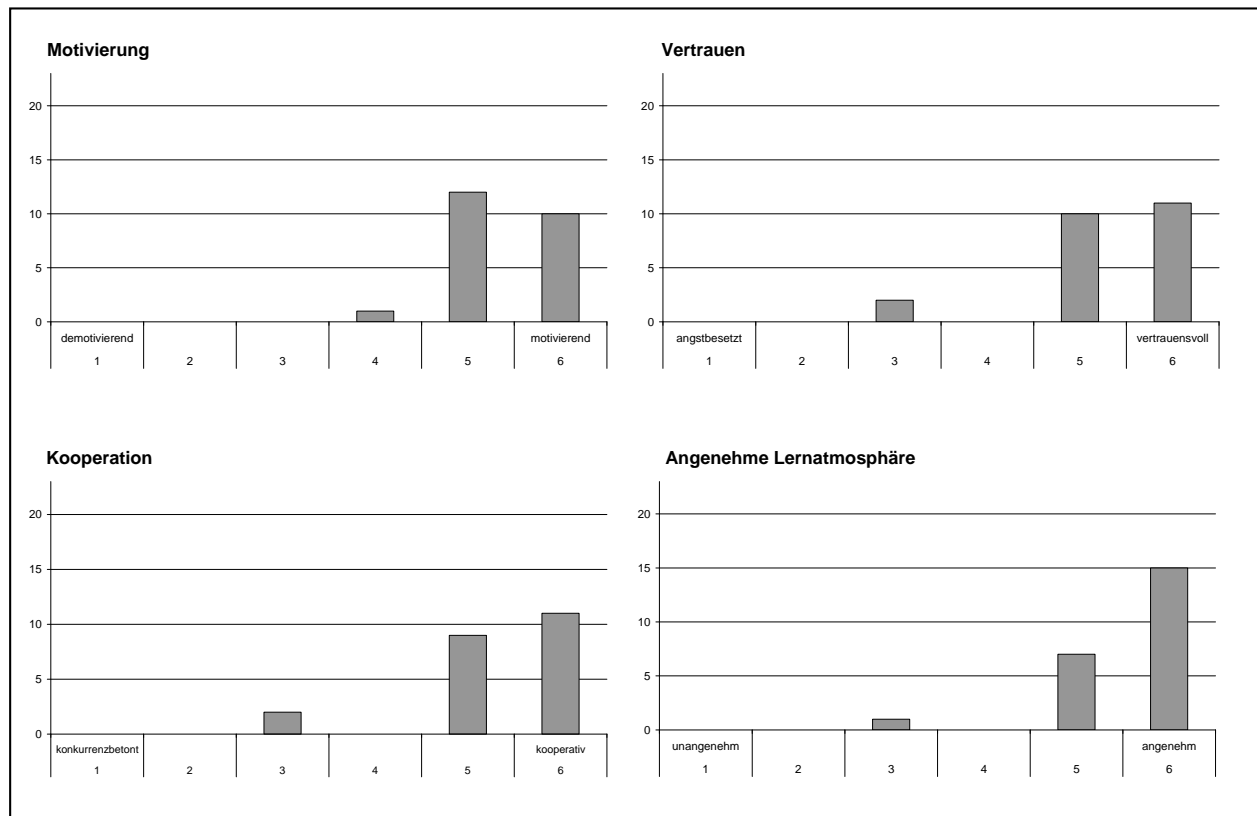


Abb. 135: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben.

Im Gegensatz zu den eben eingeschätzten Aspekten sieht man hier eine etwas größere Streuung der Antworten. Von der Lebendigkeit solcher Gruppen überzeugt waren über 90% der TeilnehmerInnen. Das Arbeiten in den Gruppen empfanden knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen als eher mühelos, jedoch sind hier auch Einschätzungen zu sehen, die zur Anstrengungen tendieren. Fast alle TeilnehmerInnen nahmen in den Kleingruppen jedoch eine kooperative und vertrauensvolle Arbeitsweise wahr. In der Regel war das Arbeiten auch als konfliktfrei beurteilt worden.

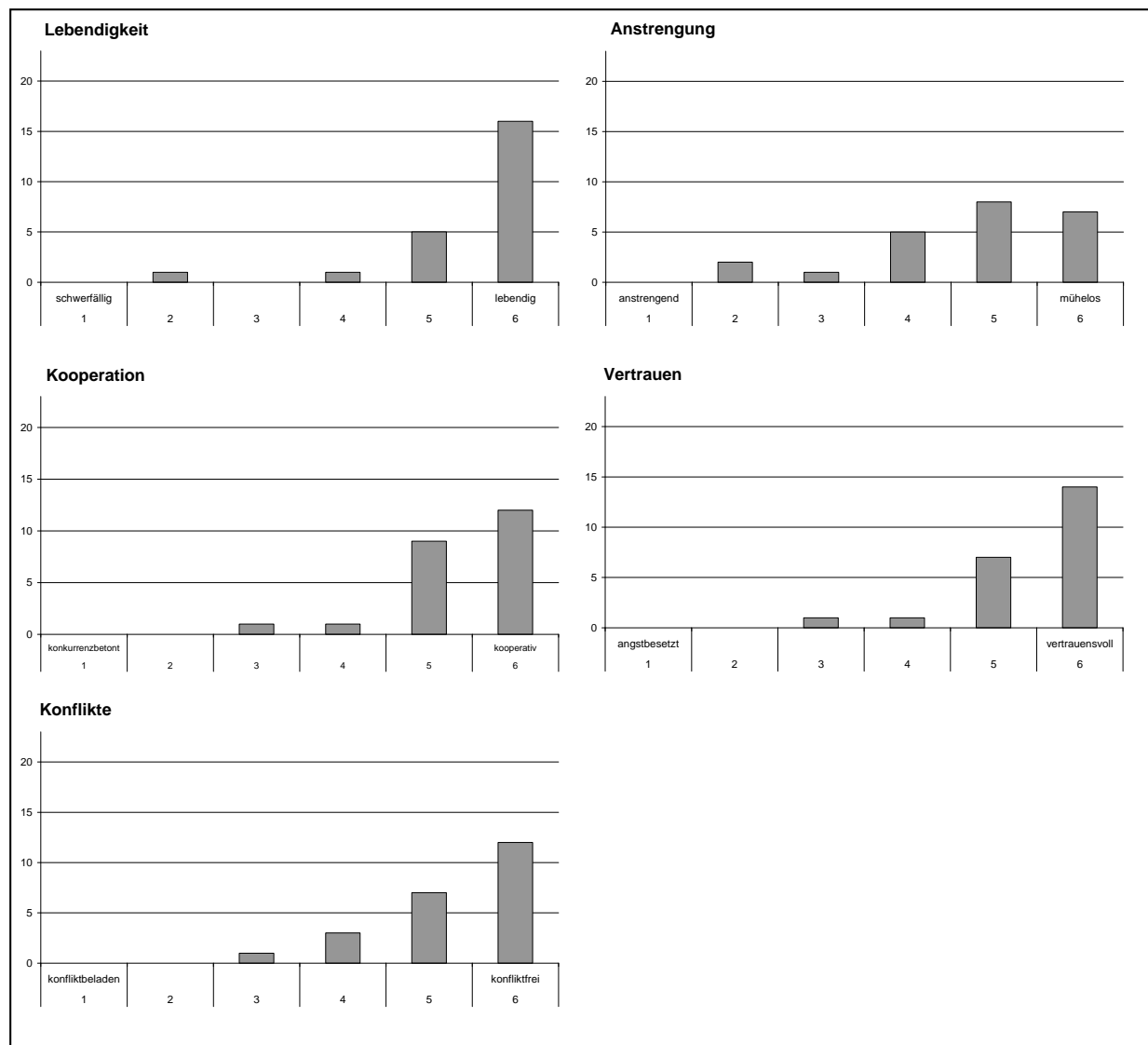


Abb. 136: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Über 80% der TeilnehmerInnen (nur 18 Angaben) waren der Meinung, dass Konflikte oder Störungen von den Referenten wahrgenommen worden sind, dass sie konstruktiv damit umgingen und sie dann auch zu einer Lösung gebracht haben.

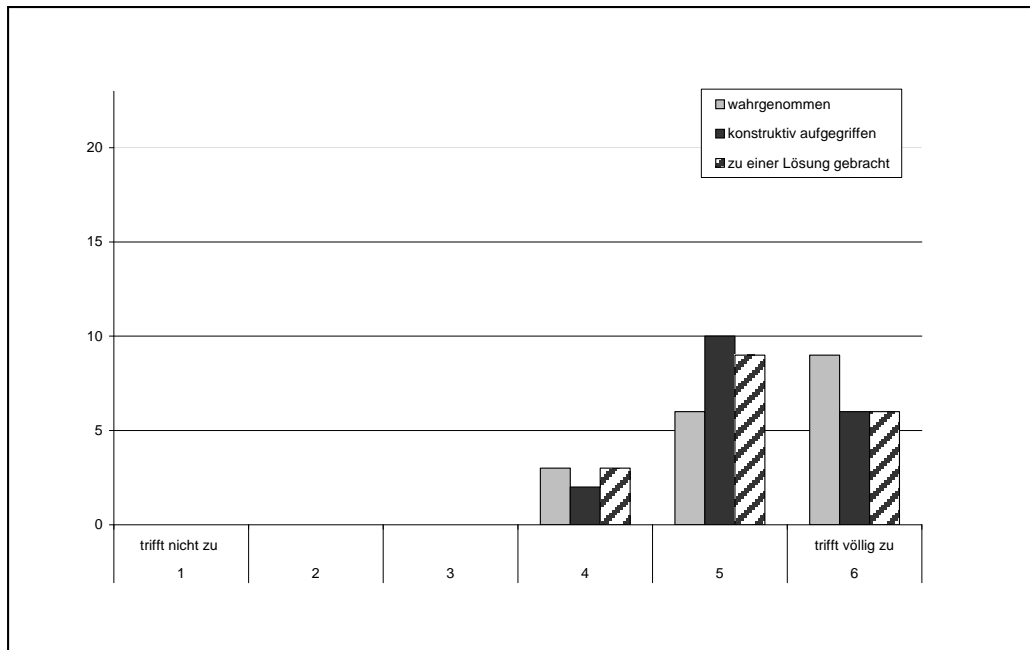


Abb. 137: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Die TeilnehmerInnen gaben zum Großteil an, dass sowohl die Klarheit als auch die Stärke ihrer Motivation eher zugenommen hat. Keine Person berichtete über eine Abnahme dieser Aspekte.

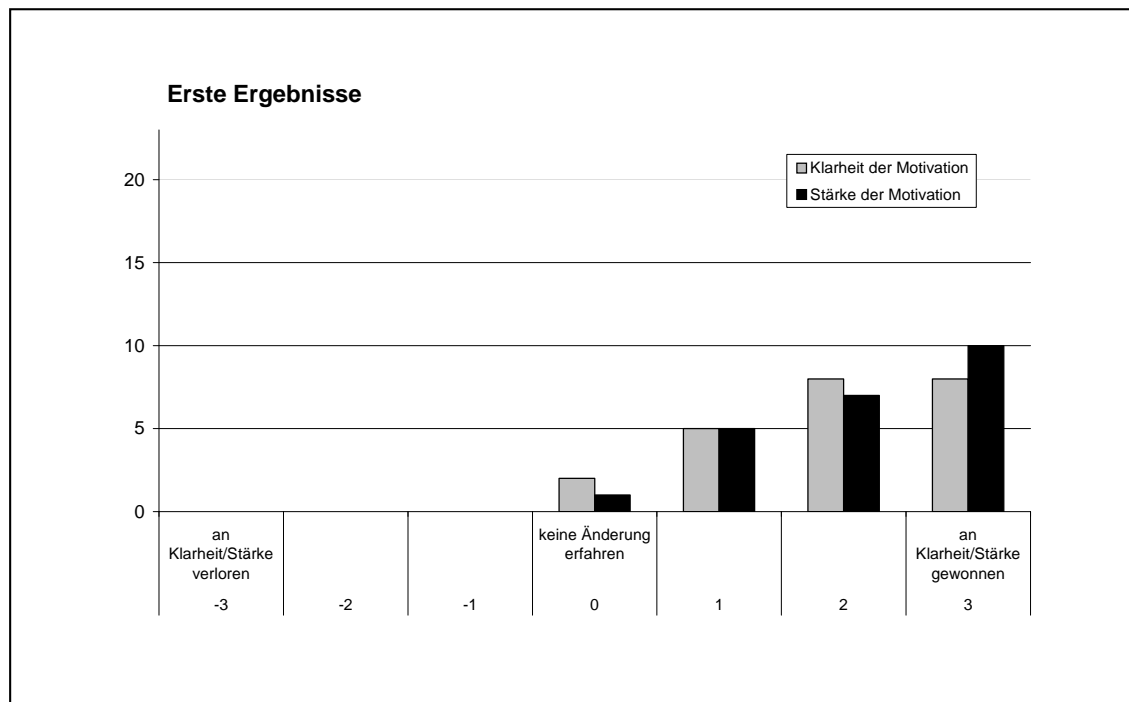


Abb. 138: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)



### 6.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 18: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<p><i>SE-Instrument:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis und Anwendung des SE-Instruments (12 Nennungen)</li> <li>• Herangehensweisen, Einsatzmöglichkeiten, Effekte des Instruments (4)</li> </ul>	<p><i>SE-Instrument:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in den Inhalten der einzelnen Module, im Umgang mit dem Instrument (8)</li> <li>• Akzeptanz von TQ, flächendeckende Umsetzung (5)</li> <li>• Umsetzung im eigenen Berufskontext</li> </ul>	<p><i>SE-Instrument:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Klarheit des Instruments (5)</li> <li>• SE-Instrument selbst ausprobieren</li> </ul>
<p><i>Aspekte der Beratung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung bzw. Einstieg in Beratung (5)</li> <li>• Wahrnehmung der eigenen Beratungskompetenzen</li> </ul>		
<p><i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der eigenen Rolle (4)</li> </ul>	<p><i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderation, gruppendynamische Prozesse in der Moderation (2)</li> <li>• mein Auftrag bzw. meine Rolle</li> <li>• Anwendungsmöglichkeiten/Multiplikatorenrolle im eigenen Berufsfeld in konkreten Beratungssituationen</li> <li>• Gestaltung einer Info-Veranstaltung</li> <li>• konkreter Transfer und dessen zeitliche Perspektive</li> <li>• praktische Anwendung mit Trägern und großen Teams</li> </ul>	<p><i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisbezug, Theorie-Praxis-Verknüpfung (4)</li> <li>• Rollenklärung</li> </ul>

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<p><i>Sonstiges:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamt-Überblick zu TQ (2)</li> <li>• Ansprechpartner zu kennen, Unterstützung durch die Kursleiter</li> <li>• Integration verbandsspezifischer Materialien ist möglich</li> </ul>		
		<p><i>Aspekte der Schulung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit und Rollenspiel (11)</li> <li>• offene, zugewandte Haltung der Referenten (4)</li> <li>• Vernetzungsmöglichkeiten, fachlicher Austausch mit TeilnehmerInnen (3)</li> <li>• stringente Planung, hohe Professionalität (3)</li> <li>• gute Informationsvermittlung</li> <li>• trägerübergreifende Zusammensetzung der Gruppe</li> </ul>

## 6.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks der ersten Schulung

Am zweiten Schulungsteil des ersten Kurses in Rheinland-Pfalz nahmen 21 TeilnehmerInnen teil. 19 von ihnen bearbeiteten die Gesamtevaluation der Schulung am letzten Kurstag. Nicht alle Fragen wurden von allen TeilnehmerInnen beantwortet.

### 6.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Mit den Räumlichkeiten waren mittlerweile 95% der TeilnehmerInnen einverstanden, alle empfanden die Ausstattung als angemessen, wogegen der Zeitplan nur von zwei Dritteln als sinnvoll bewertet wurde. Die offenen Nennungen, die dazu nähere Informationen gaben, lassen darauf schließen, dass dies vor allem daran lag, dass viele TeilnehmerInnen der Meinung waren, die Zeit des Schulungskurses wäre insgesamt zu kurz bemessen gewesen und der Zeitplan deswegen als zu straff empfunden wurde.

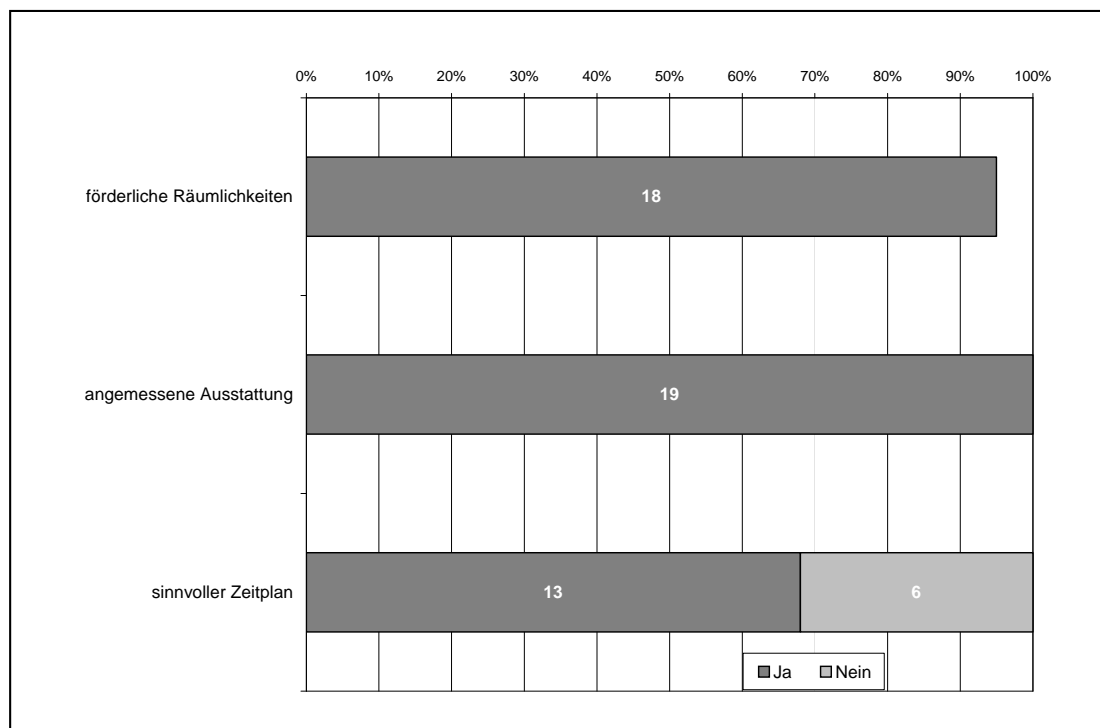


Abb. 139: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 6.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Schulungsinhalte des zweiten Schulungsblocks gliedern sich in

- theoretische und praktische Aspekte zur Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation von Diskussionen, SE-Prozesse mit mehreren Beteiligten, Konfliktmediation)
- Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument zur externen Validierung
- Beschäftigung mit Themen, die den Transfer in den Berufsalltag betreffen (Bestandsaufnahme, Motivation von Trägern, Akzeptanz schaffen für QM allgemein im jeweiligen Umfeld)

Die geplante Einführung und das praktische Umgehen mit dem Instrument zur externen Validierung wurde auf Wunsch der TeilnehmerInnen auf die Follow-up-Tage verschoben. Sie fühlten sich noch nicht genug vertraut mit dem Instrument zur Selbstevaluation, das als Voraussetzung für den Einsatz der externen Validierung sehr genau bekannt sein muss. Das Schulungsprogramm des zweiten Teils wurde daher angepasst und statt der externen Validierung wurde das Instrument der Selbstevaluation und der Inhalt der einzelnen Module nochmals intensiv wiederholt.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug des einzelnen Schulungsinhaltes und nach dessen Anspruchsniveau.

## Zum Umfang der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen bewerteten zwar den Umfang der einzelnen Schulungsinhalte als angemessen; sechs TeilnehmerInnen hätten jedoch gerne mehr Zeit für Aspekte der Beratung aufgewandt, acht TeilnehmerInnen waren der Meinung, die Beschäftigung mit dem SE-Instrument sei zu kurz ausgefallen und insgesamt sieben beurteilten die Zeit für die Transferthemen als nicht ausreichend.

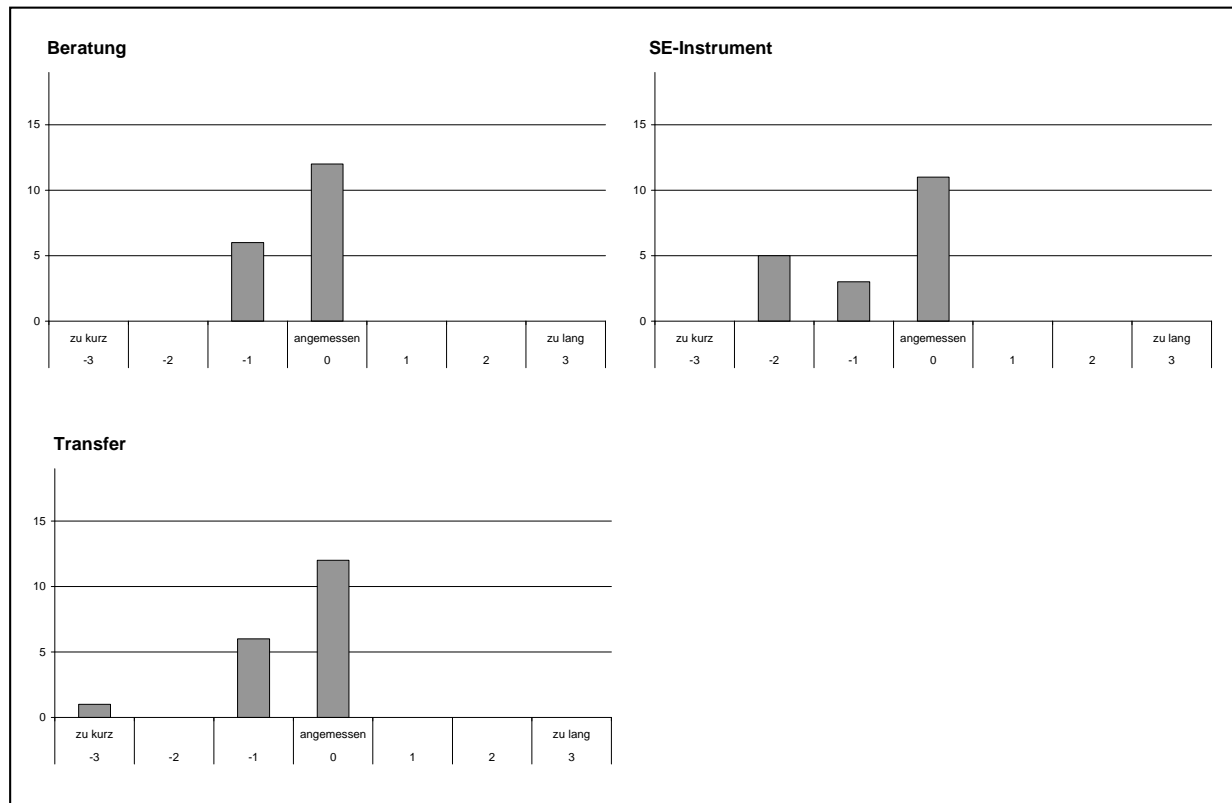


Abb. 140: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. . Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

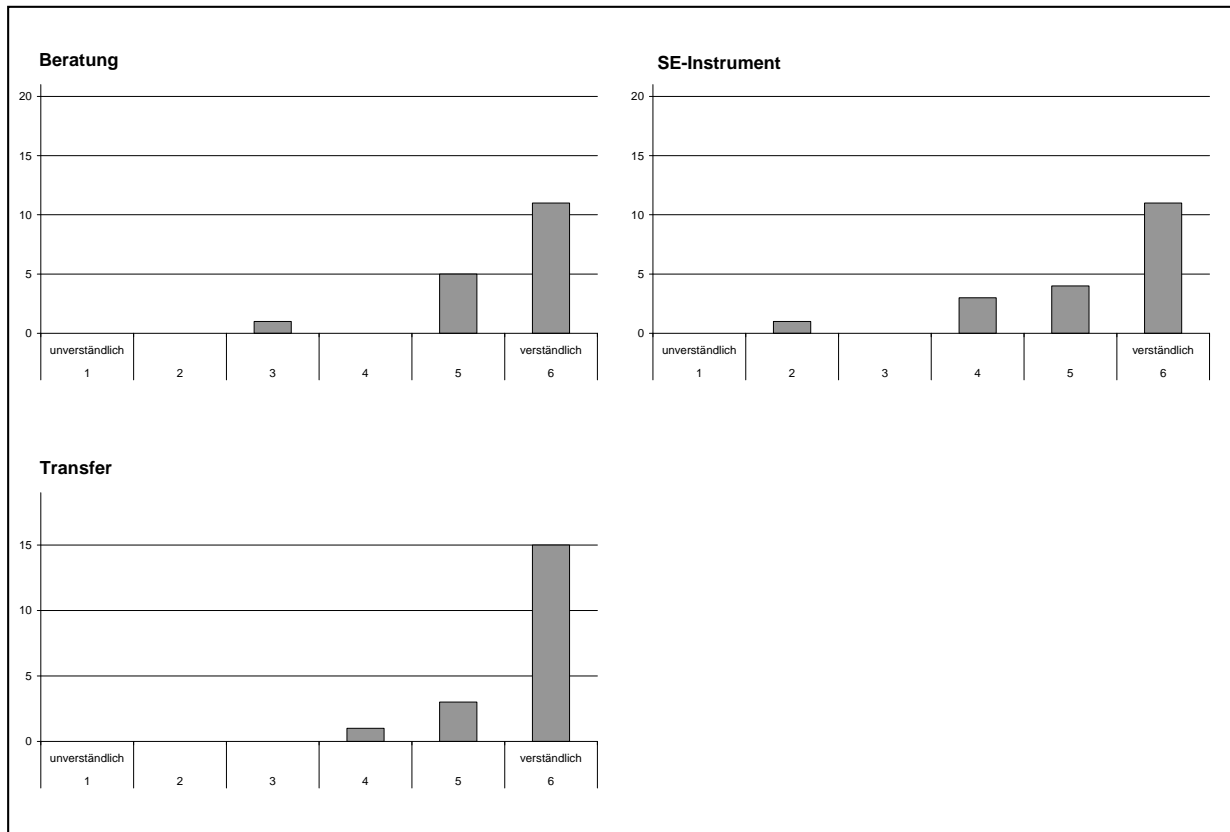


Abb. 141: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Ganz ähnlich stellen sich die Verhältnisse dar, wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird. Auch hier bewerteten die meisten TeilnehmerInnen alle Inhalte als überwiegend oder vollkommen interessant.

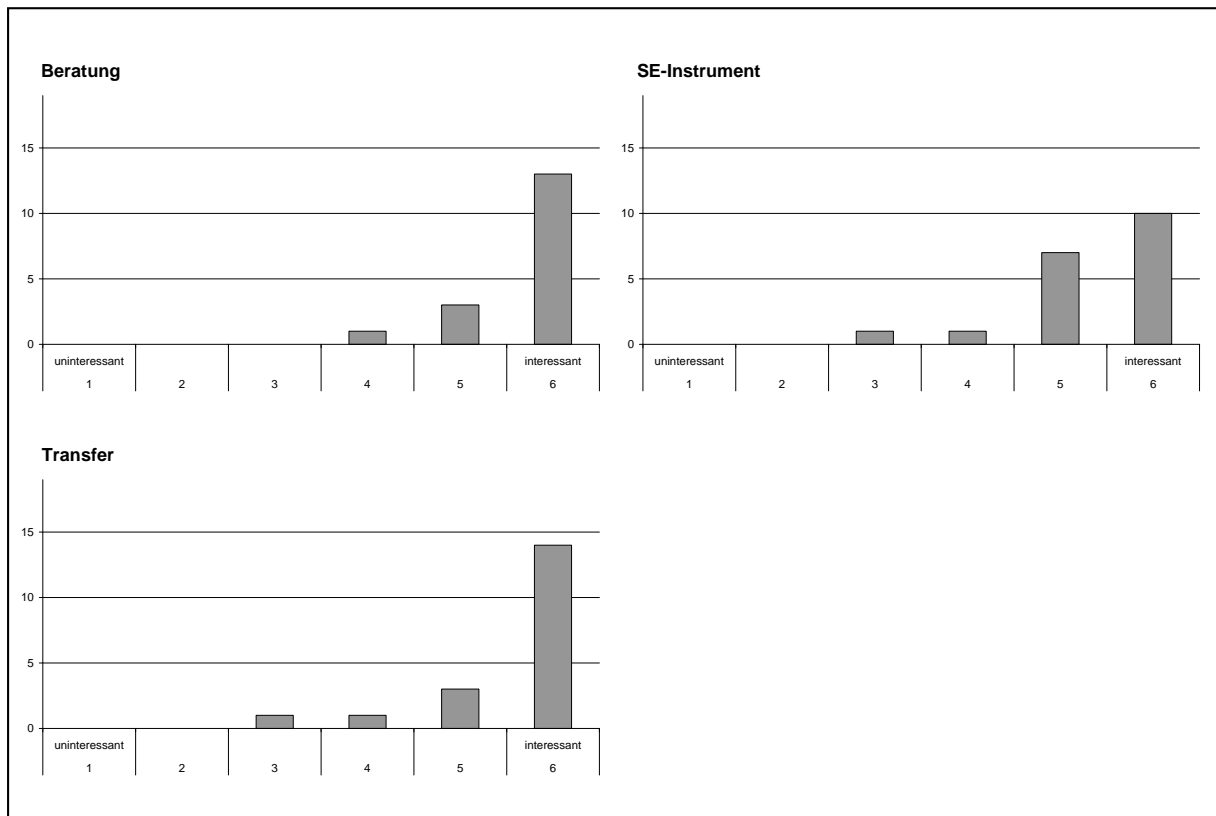


Abb. 142: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war jetzt im zweiten Schulungsteil von den TeilnehmerInnen höher eingeschätzt worden als im ersten. Alle drei Inhaltsbereiche wurden von den allermeisten der TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen praxisnah bewertet und zeigen, dass diese Inhalte im Berufsalltag der TeilnehmerInnen eine große Rolle spielen.

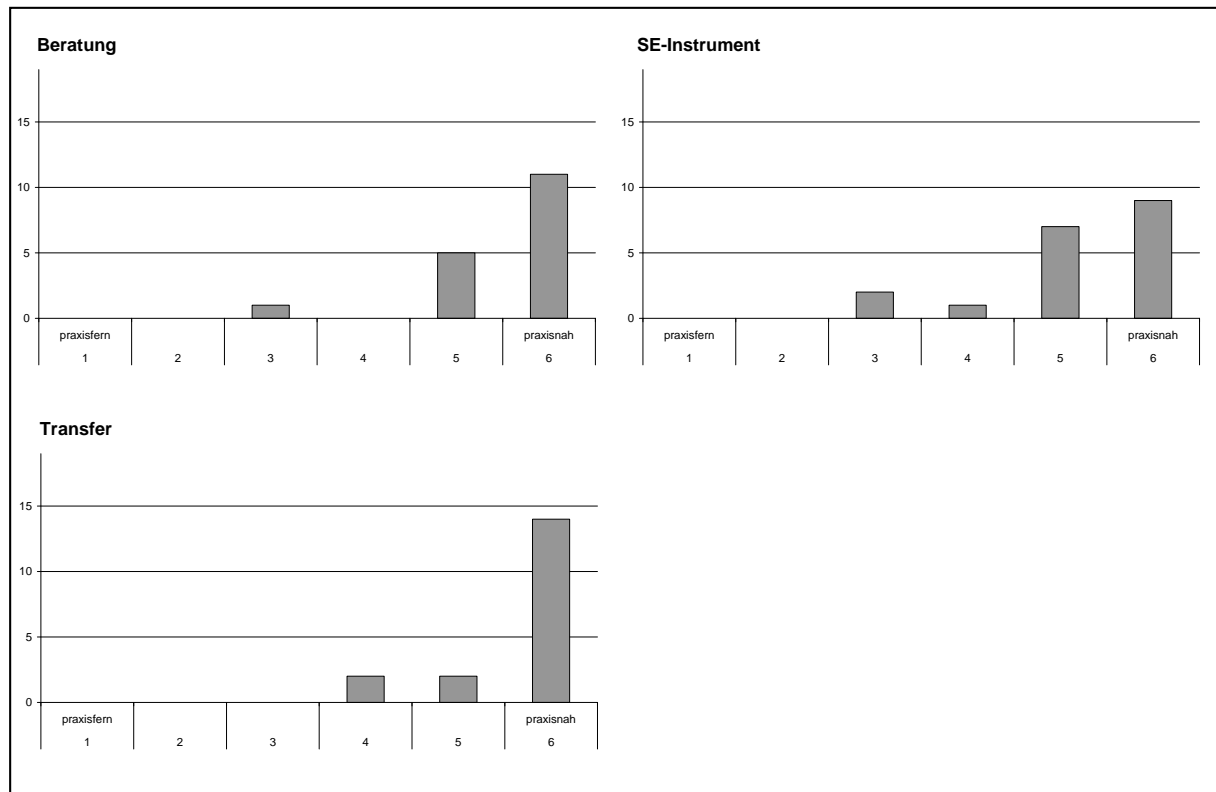


Abb. 143: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)



## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen. Einzelne schätzten es - vor allem bei die Beschäftigung mit dem SE-Instrument - aber auch eher als Unterforderung ein, wohl weil dieser Inhalt schon Gegenstand des ersten Schulungsteils war und der Wunsch nach Wiederholung zwar der Wunsch der Mehrheit der Gruppe, vermutlich aber doch nicht aller TeilnehmerInnen, war.

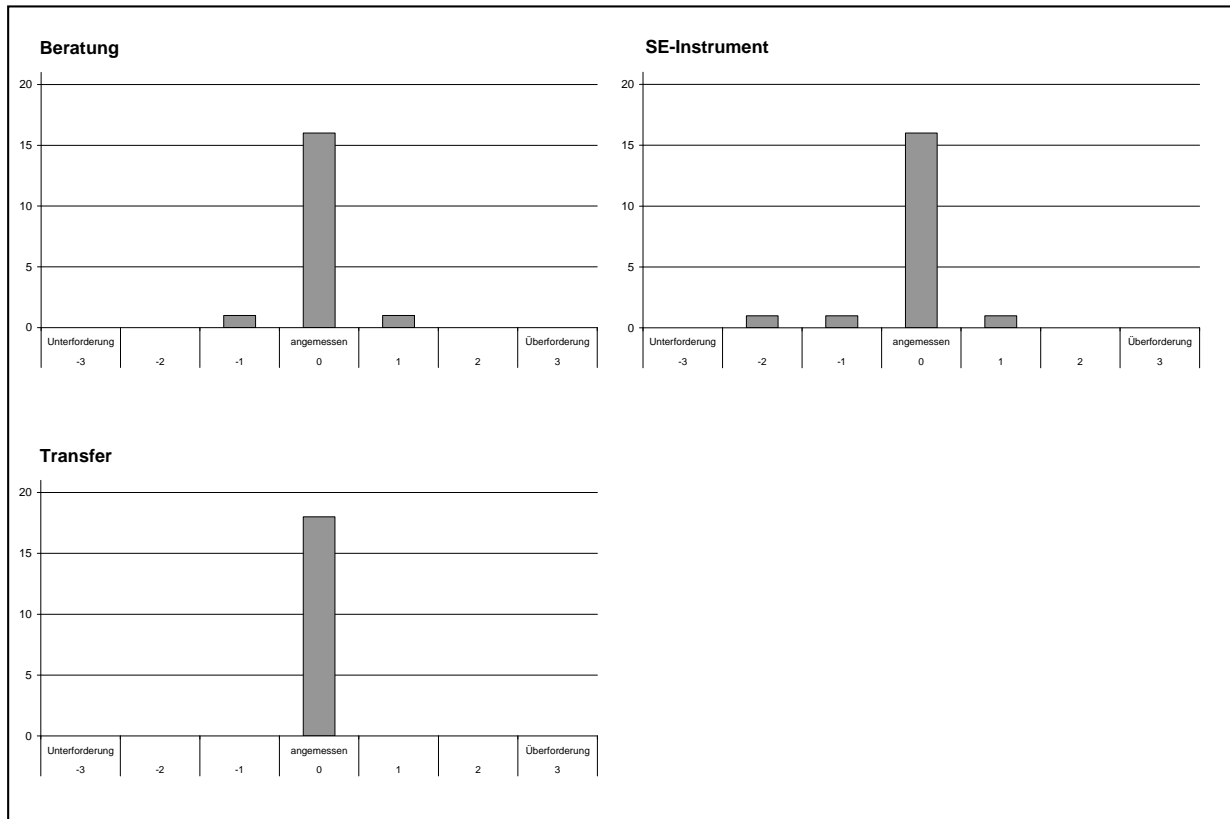


Abb. 144: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit Aspekten der Beratung (z.B. Erstgespräche führen, Moderation, Konfliktmediation) war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur Selbstevaluation (Hintergründe und exemplarische Durchführung) war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit Transferthemen (Bestandsaufnahme, Motivation und Akzeptanz schaffen) war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 6.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurde die Einführung in neue Themen mittels Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Häufigkeit und Länge dieser beider Methoden wurden von nahezu allen TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt.

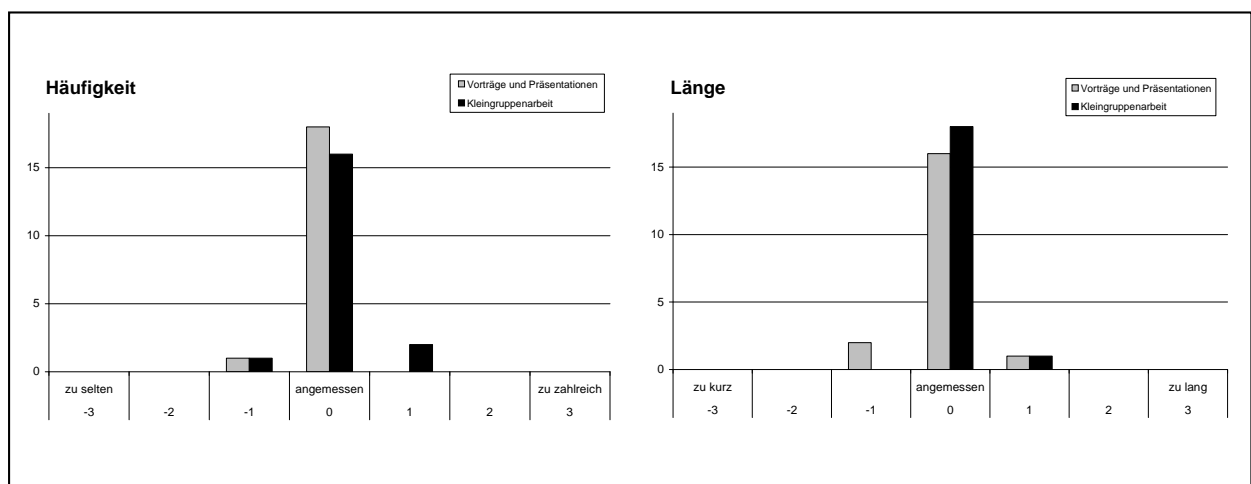


Abb. 145: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten alle TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen.

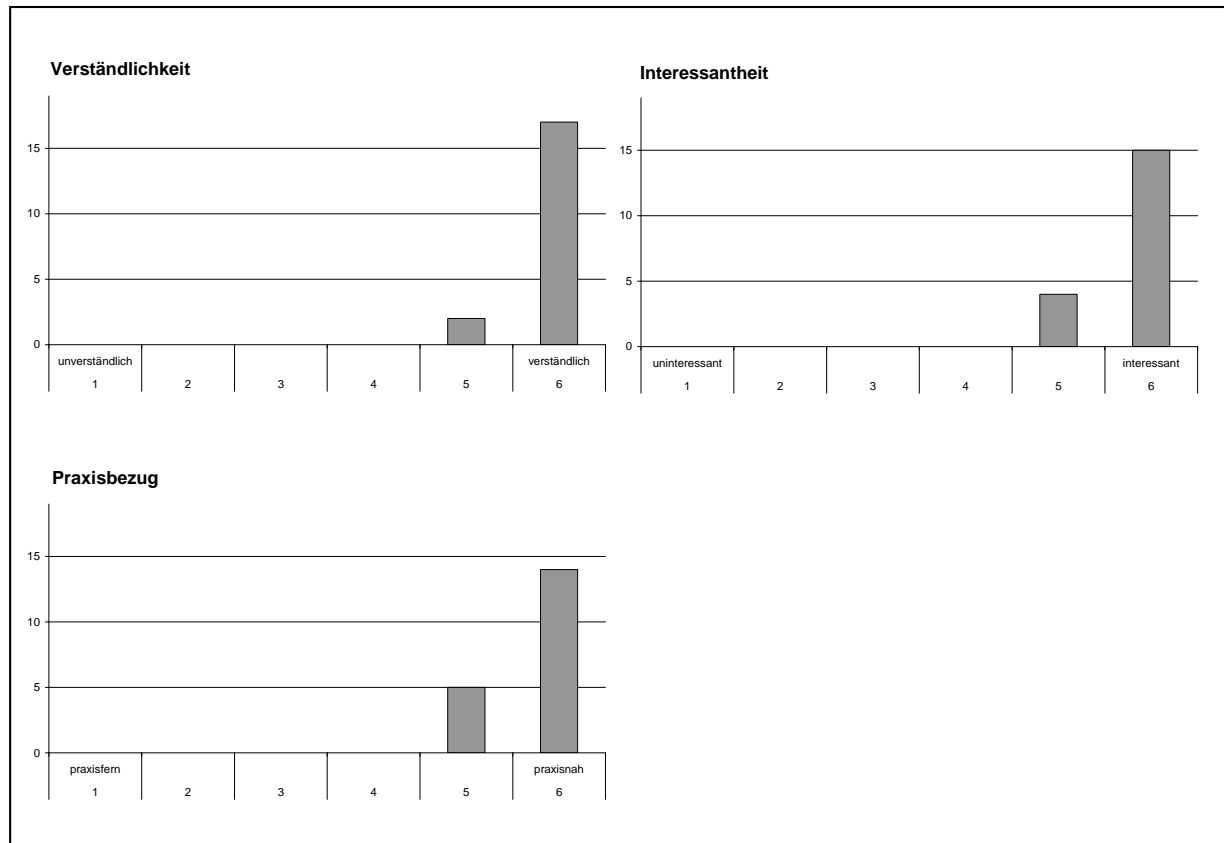


Abb. 146: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Auch die Kleingruppenarbeit wurde von den allermeisten TeilnehmerInnen als sehr interessant und praxisnah eingeschätzt. Zudem wurde noch das Anspruchsniveau erfragt, das so gut wie alle TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt haben.

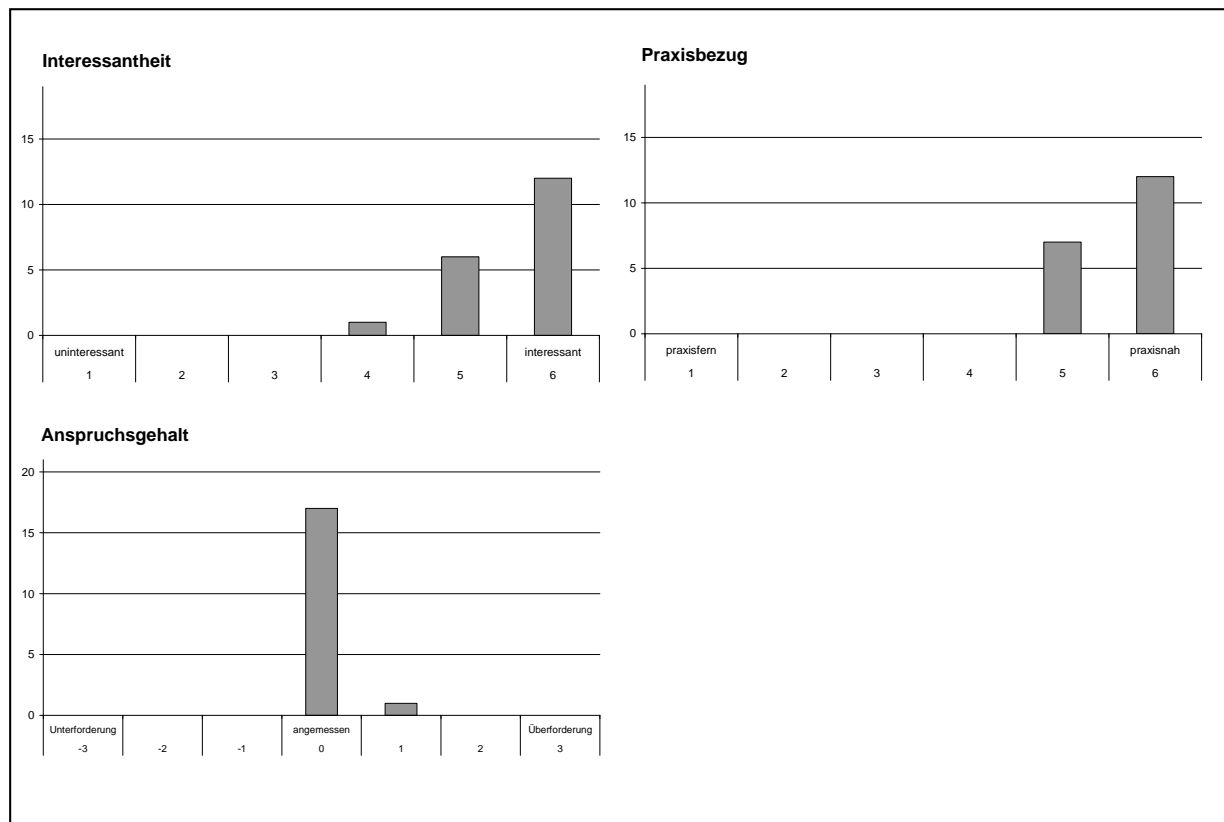


Abb. 147: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 6.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Etwas über drei Viertel der TeilnehmerInnen empfanden die Moderation solcher Diskussionen als effizient, jeweils knapp drei Viertel vergaben die Wertungen „motivierende Anleitung“ und „souveräne Moderation“.

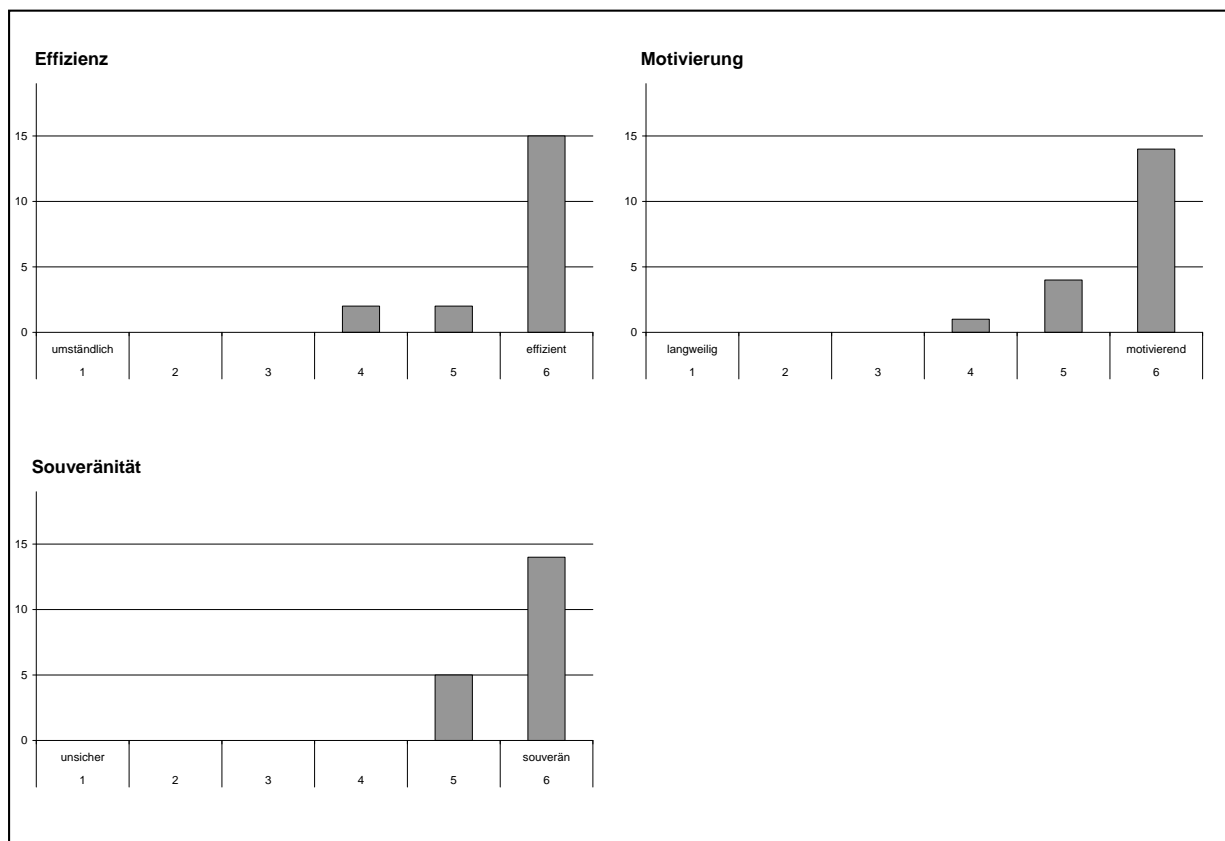


Abb. 148: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Hinsichtlich der Atmosphäre sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie diese als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm einschätzen. Zwischen 68% und 79% der TeilnehmerInnen beurteilten alle diese Aspekte mit der höchsten positiven Ausprägung. Die restlichen TeilnehmerInnen vergaben jeweils die zweithöchste Wertung.

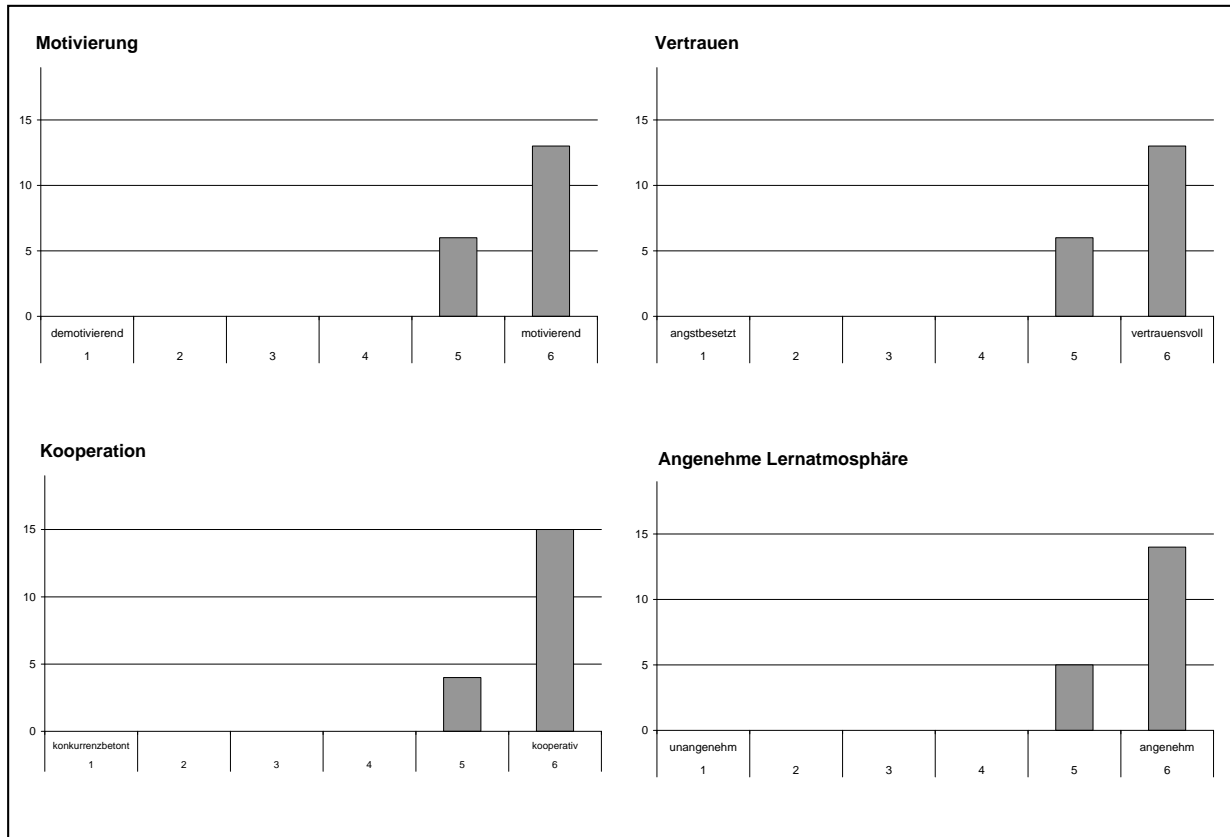


Abb. 149: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Die TeilnehmerInnen sollten einschätzen, ob sie das Arbeiten als lebendig, anstrengend, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei empfanden. Nahezu alle TeilnehmerInnen vergaben hinsichtlich dieser Aspekte die beiden positivsten Kategorien.

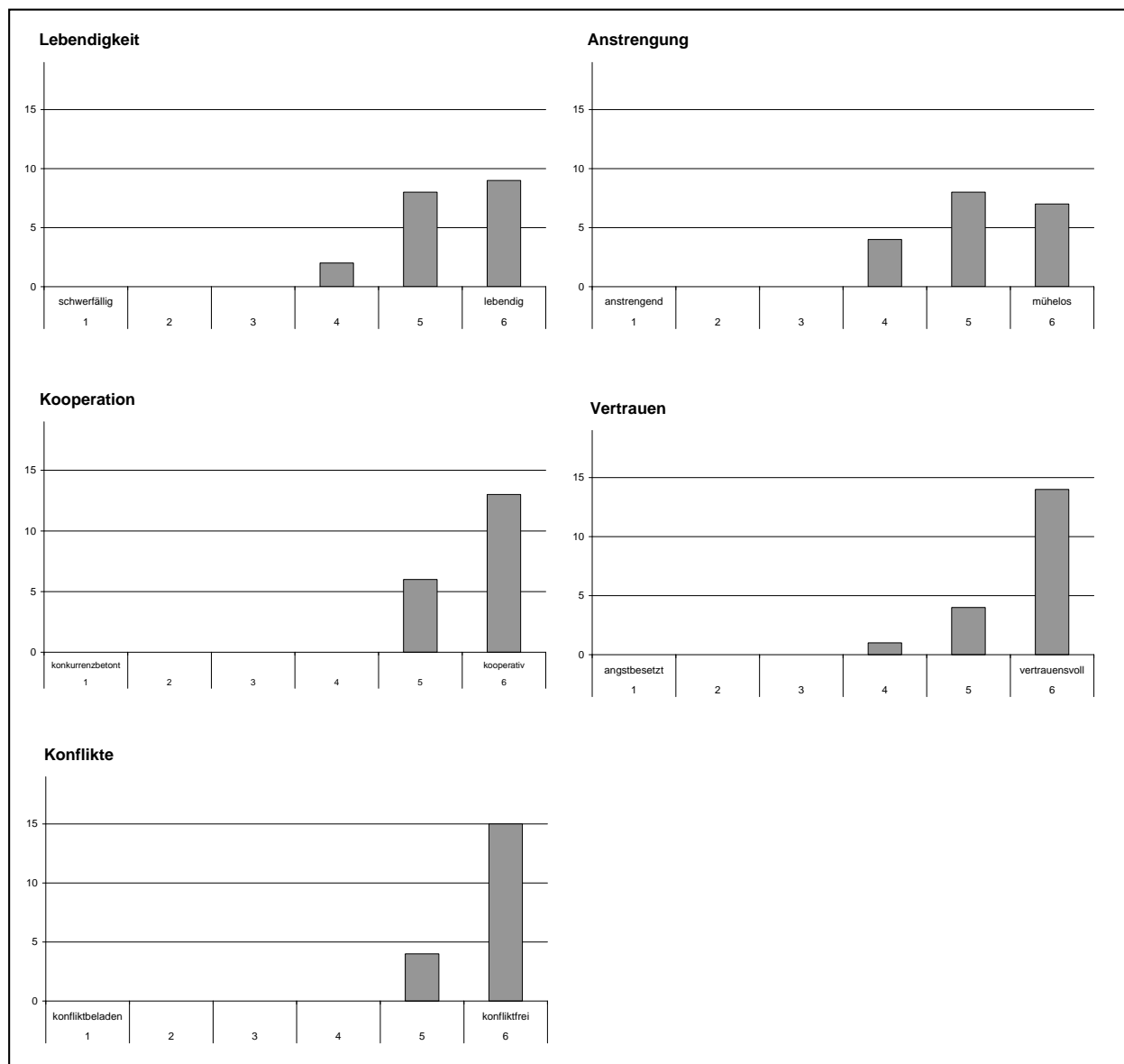


Abb. 150: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

84% der TeilnehmerInnen schätzten die Fähigkeiten der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als sehr hoch ein.

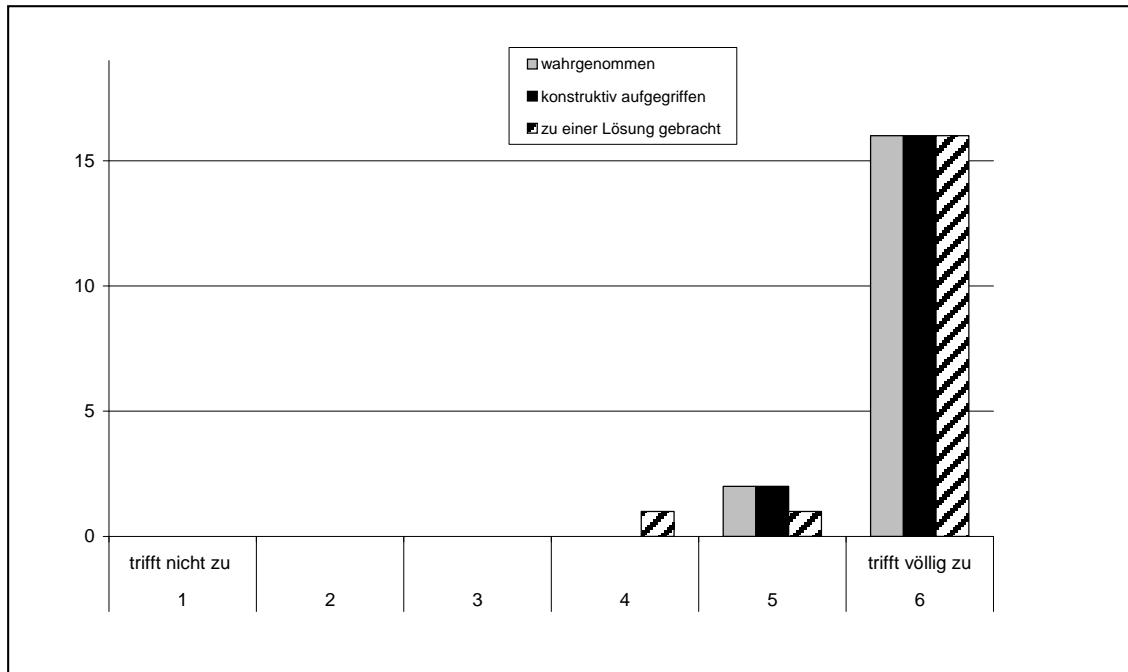


Abb. 151: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskalen: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)



### 6.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 19: ausgewählte offene Antworten, Teil 2 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte sind klarer (6 Nennungen)</li> <li>• Dimensionen (5)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung</li> <li>• Arbeit mit Modulen</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung der Inhalte (2)</li> <li>• eigene Bearbeitung</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprächsführung (3)</li> </ul>		
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis der eigenen Rolle (5)</li> <li>• Klarheit über Trägeraufgaben und TQ (5)</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation und Begleitung von Trägern (6)</li> <li>• Stellenwert der eigenen Rolle (3)</li> <li>• Integration des TQ-Ansatzes (3)</li> <li>• fehlende Klarheit des Auftrags (2)</li> <li>• Durchführen eigener Schulungen (2)</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über Methodenwahl (2)</li> <li>• Umgang mit Problemen</li> <li>• Netzwerke aufbauen</li> <li>• Kenntnisse über spezielle Themen (Motivation, Mediation)</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompatibilität von versch. QM-Systemen</li> <li>• fehlende Fachkompetenz in einzelnen Gebieten</li> <li>• Unsicherheit bei Konflikten</li> <li>• Unklarheiten bezüglich der Aufsichtsbehörden</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• flexible und interessante Moderation (4)</li> <li>• Vielfalt der Methoden (2)</li> <li>• Erfahrungsaustausch (2)</li> <li>• Unklarheiten bezüglich der Aufsichtsbehörden</li> </ul>

## 6.3 Evaluation der Follow-up-Tage

Neun Monate nach dem zweiten Schulungsteil fanden die beiden Follow-up-Tage statt, von denen der erste Tag ganz dem Instrument zur externen Validierung gewidmet war. Dieser Schulungsinhalt war auf Wunsch der Gruppe vom zweiten Teil in den Follow-up-Teil verschoben worden. Am zweiten Tag standen Diskussionen im Plenum und in Kleingruppen auf der Tagesordnung sowie der Austausch von Praxiserfahrungen und eine Präsentation zu den aktuellen Trends in der Frühpädagogik.

Die Evaluation dieser beiden Tage wurde tageweise durchgeführt. Am ersten Tag bearbeiteten 17 Personen die Evaluationsbögen, am zweiten Tag waren es 18, da eine Person nur am zweiten Tag anwesend war.

### 6.3.1 Zu den Schulungsinhalten des ersten Tages

#### Zum Umfang der externen Validierung

Das Verfahren der externen Validierung wurde am ersten Tag intensiv durchgearbeitet: Nach einer Präsentation über Hintergründe und Anwendung erfolgte eine Demonstration des Verfahrens. Am Nachmittag hatten die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, das Instrument selbst auszuprobieren.

Die allermeisten TeilnehmerInnen bewerteten den Umfang all dieser Schulungsinhalte als angemessen, wobei einige die Übungszeit als zu lang erachteten.

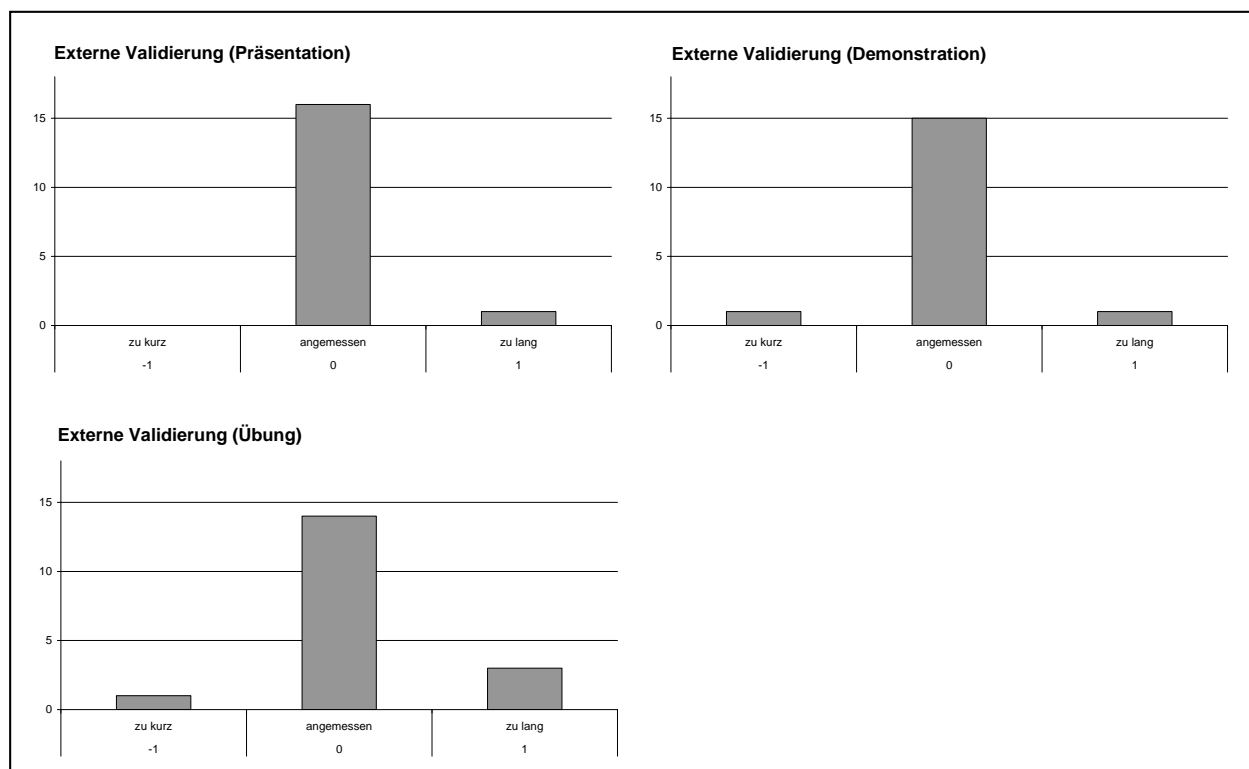


Abb. 152: Umfang der Schulungsinhalte des ersten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der externen Validierung (Präsentation)?“ (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der externen Validierung (Demonstration)?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der externen Validierung (Übung)?“ Antwortskala: zu wenig - angemessen - zu viel

## Zur Verständlichkeit der externen Validierung

Nahezu alle TeilnehmerInnen empfanden die Schulungsteile als überwiegend bzw. vollkommen verständlich.

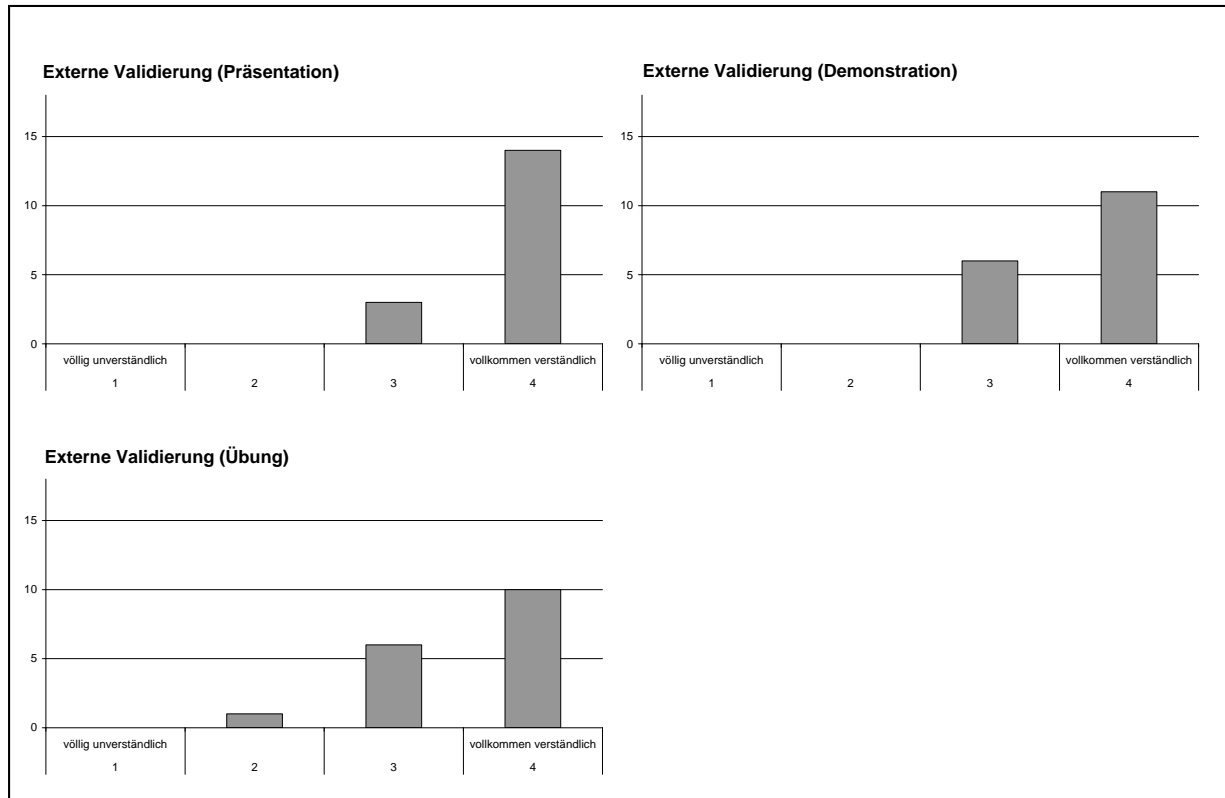


Abb. 153: Verständlichkeit der Schulungsinhalte des ersten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der externen Validierung (Präsentation)?“ (2) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der externen Validierung (Demonstration)?“ (3) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der externen Validierung (Übung)?“ Antwortskala: vollkommen verständlich - überwiegend verständlich - überwiegend unverständlich - völlig unverständlich

## Zur Interessantheit der externen Validierung

Hinsichtlich der Interessantheit der Schulungsinhalte lässt sich eine etwas größere Variation feststellen. Mehr als drei Viertel der TeilnehmerInnen vergaben auch hier die beiden positivsten Kategorien, aber einzelne Personen bewerteten die externe Validierung als für sie nicht interessant.

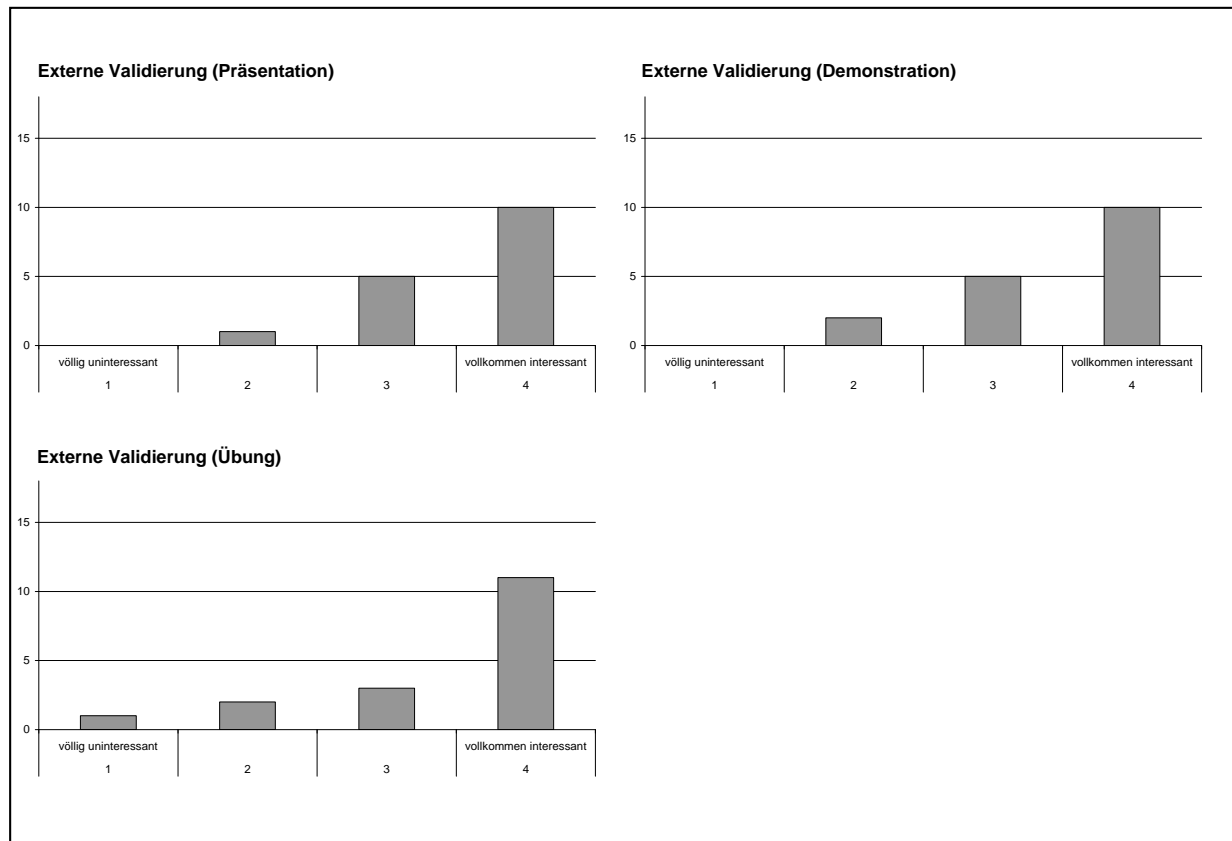


Abb. 154: Interessantheit der Schulungsinhalte des ersten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der externen Validierung (Präsentation)?“ (2) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der externen Validierung (Demonstration)?“ (3) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der externen Validierung (Übung)?“ Antwortskala: vollkommen interessant - überwiegend interessant - überwiegend uninteressant - völlig uninteressant

## Zum Praxisbezug der externen Validierung

Den Praxisbezug des Instruments zur externen Validierung empfanden nahezu alle TeilnehmerInnen als überwiegend bzw. vollkommen praxisnah.

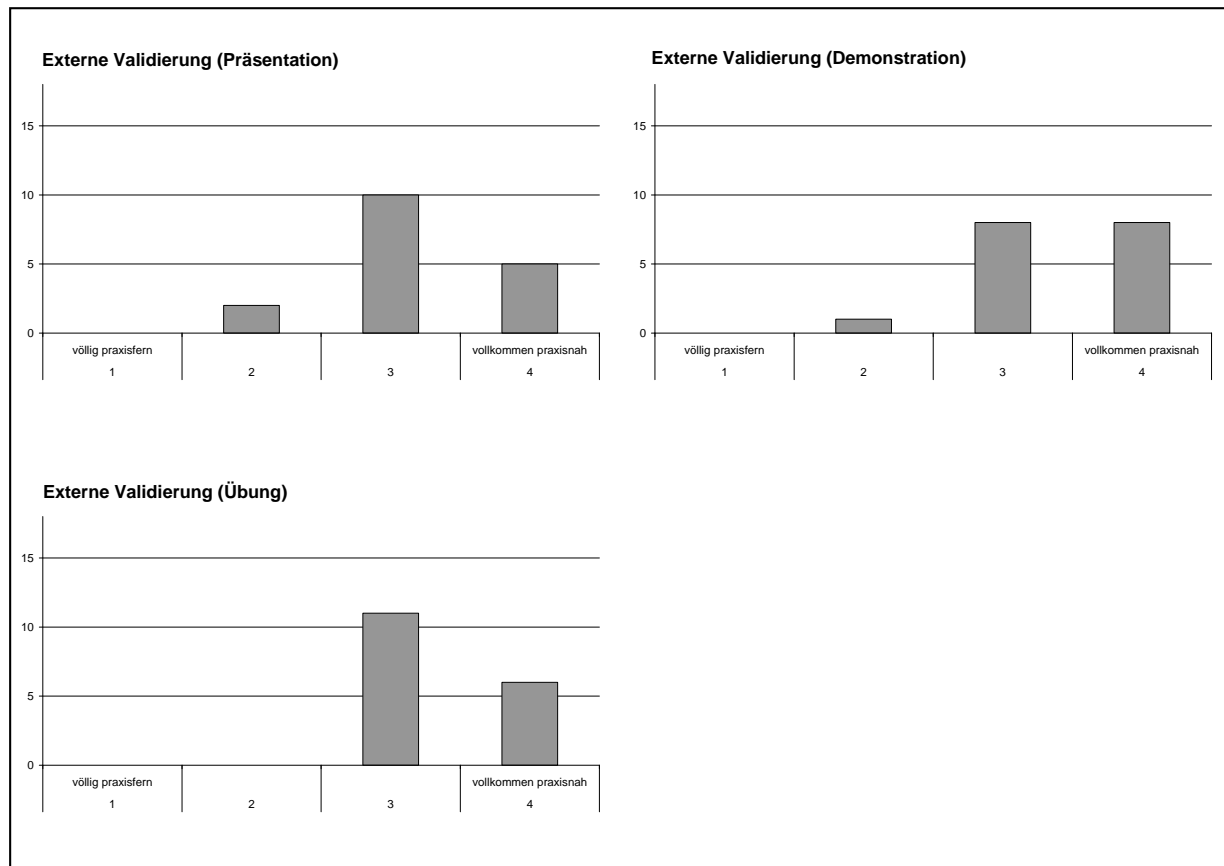


Abb. 155: Praxisbezug der Schulungsinhalte des ersten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der externen Validierung (Präsentation)?“ (2) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der externen Validierung (Demonstration)?“ (3) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der externen Validierung (Übung)?“ Antwortskala: vollkommen praxisnah - überwiegend praxisnah - überwiegend praxisfern - völlig praxisfern

## 6.3.2 Zu den Schulungsinhalten des zweiten Tages

### Zum Umfang der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Am zweiten Tag wurden in Kleingruppen Praxiserfahrungen ausgetauscht und es fand eine Diskussion statt, die die Trägeraufgaben im Hinblick auf den Bildungsauftrag näher beleuchteten. In einer abschließenden Präsentation wurden die Trends in der Frühpädagogik dargestellt.

Nahezu alle TeilnehmerInnen bewerteten diese Inhalte bezüglich des Umfangs als angemessen.

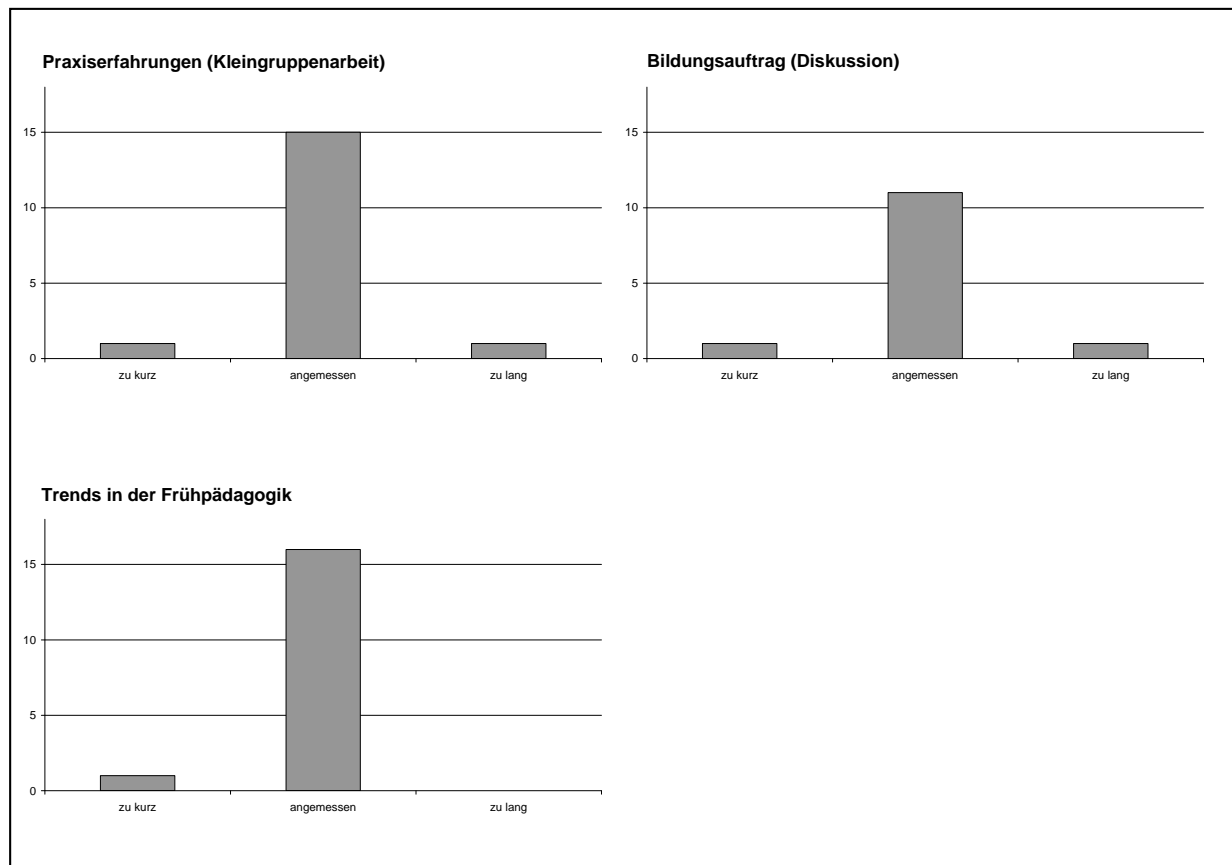


Abb. 156: Umfang der Schulungsinhalte des zweiten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der Kleingruppenarbeit „Praxiserfahrungen“? (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der Präsentation „Trends in der Frühpädagogik“?“ Antwortskala: zu wenig - angemessen - zu viel

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Die Verständlichkeit der Schulungsinhalte wurde von allen TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen verständlich bewertet.

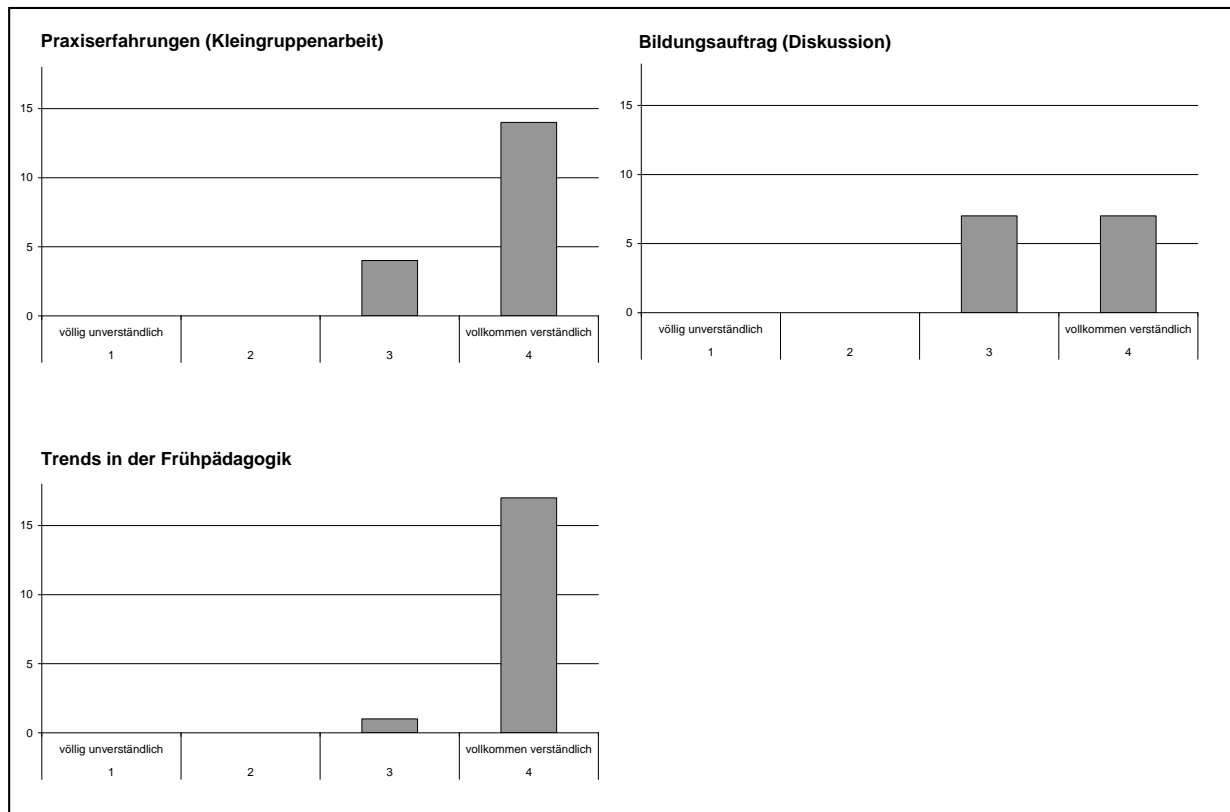


Abb. 157: Verständlichkeit der Schulungsinhalte des zweiten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der Kleingruppenarbeit „Praxiserfahrungen“?“ (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der Präsentation „Trends in der Frühpädagogik“?“ Antwortskala: vollkommen verständlich - überwiegend verständlich - überwiegend unverständlich - völlig unverständlich

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Der Austausch von Praxiserfahrungen und die Präsentation über Trends in der Frühpädagogik wurde von allen TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen interessant bewertet. Die Diskussionsgruppen zum Thema „Bildungsauftrag“ empfanden zwei Personen als überwiegend bzw. völlig uninteressant.

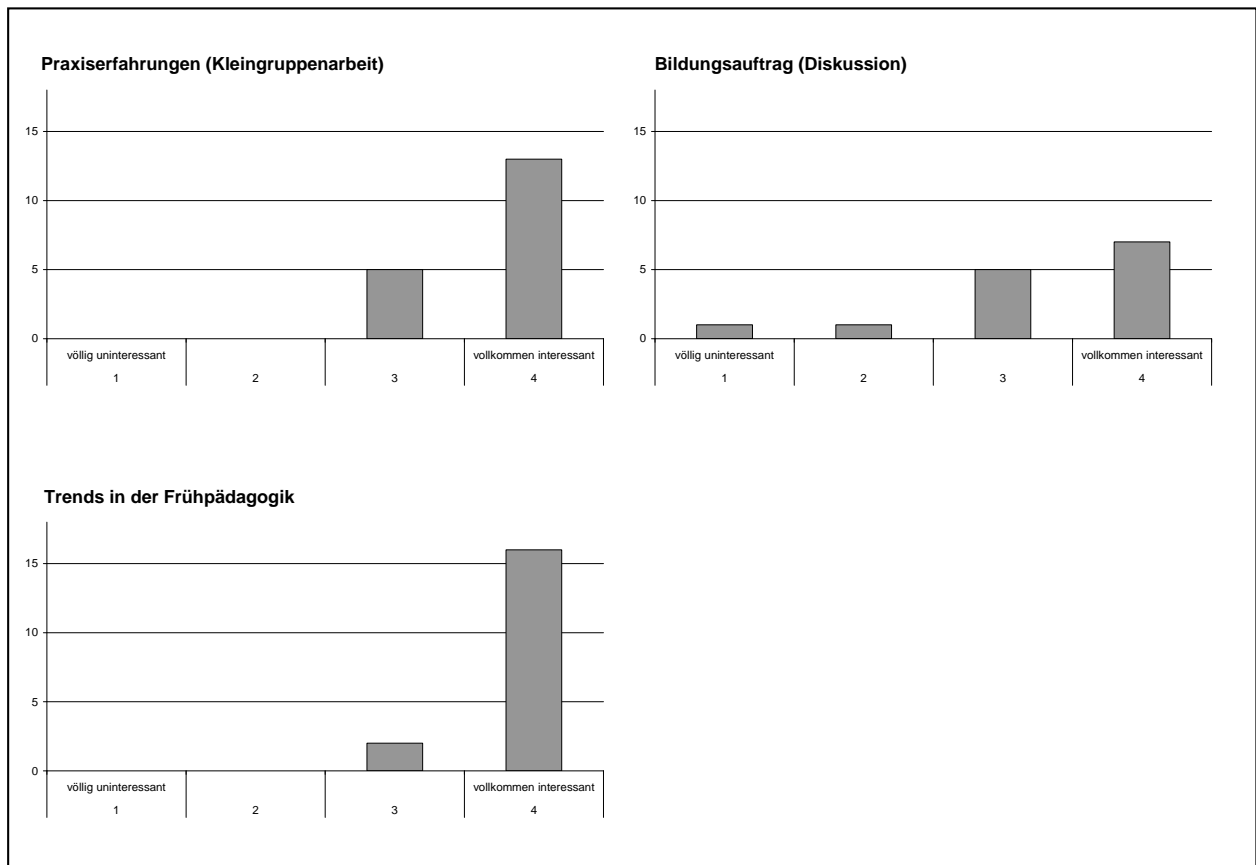


Abb. 158: Interessantheit der Schulungsinhalte des zweiten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der Kleingruppenarbeit „Praxiserfahrungen“?“ (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der Präsentation „Trends in der Frühpädagogik“?“ Antwortskala: vollkommen interessant - überwiegend interessant - überwiegend uninteressant - völlig uninteressant



## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Alle TeilnehmerInnen schätzten den Praxisbezug der Schulungsinhalte des zweiten Tages als überwiegend oder vollkommen praxisnah ein.

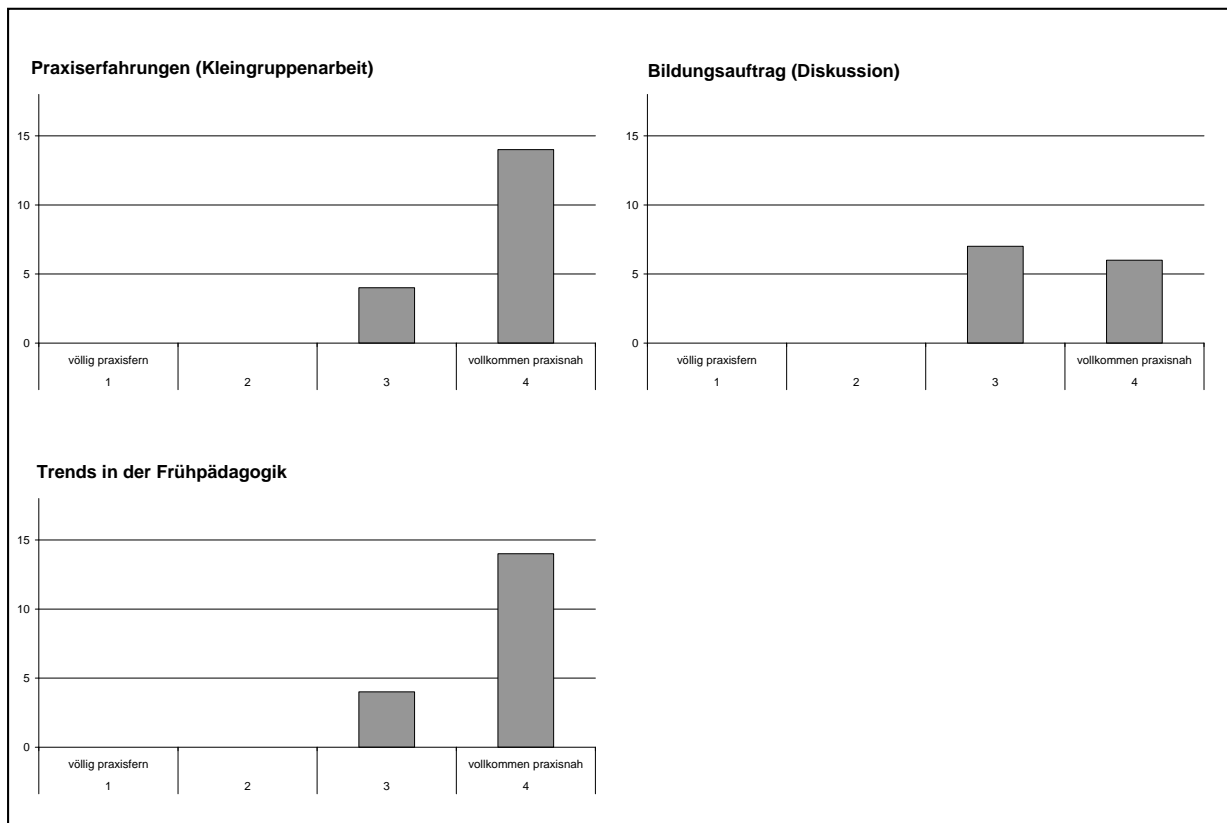


Abb. 159: Praxisbezug der Schulungsinhalte des zweiten Follow-up-Tages (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Kleingruppenarbeit „Praxiserfahrungen“?“ (2) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Präsentation „Trends in der Frühpädagogik“?“ Antwortskala: vollkommen praxisnah - überwiegend praxisnah - überwiegend praxisfern - völlig praxisfern

### 6.3.3 Ausgewählte offene Antworten

Auch in diesem Teil der Schulung war es möglich, dass die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Was hat Ihnen am besten gefallen?“ „Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?“

Tab. 20: ausgewählte offene Antworten, Follow-up-Tage (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Was hat ihnen am besten gefallen?</b>	<b>Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?</b>
<p><i>einzelne Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation „Trends“ (2 Nennungen)</li> <li>• Instrument zur externen Validierung, Anwendungsmöglichkeiten</li> <li>• Fallarbeit</li> <li>• Bildungsauftrag und Träger</li> </ul>	
<p><i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung neuer Perspektiven und Anregungen (3)</li> <li>• Schärfen des eigenen Bewusstseins für die Arbeit vor Ort (2)</li> </ul>	<p><i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Austausch über die Umsetzung des Instrumentariums</li> <li>• eigene Rollenklärung war nicht möglich</li> </ul>
<p><i>Sonstiges:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussion der aktuellen Situation in RLP (3)</li> </ul>	<p><i>Sonstiges:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gemeinsame Maßnahmen der verschiedenen Akteure</li> <li>• mehr bundesweite Inputs im Vergleich zu RLP</li> <li>• Literaturtipps</li> <li>• Hilfen bei massiver Kritik der Träger</li> </ul>
<p><i>Aspekte der Schulung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fachliche Auseinandersetzung mit anderen (9)</li> <li>• wertschätzende und kompetente Referenten (5)</li> <li>• Mischung von theoretischen und praktischen Anteilen (3)</li> <li>• Zusammensetzung der Gruppe (2)</li> <li>• offene und konstruktive Atmosphäre (2)</li> <li>• Klarheit des Schulungskonzepts</li> <li>• teilnehmerorientierte Form der Schulung</li> </ul>	

## 7. Zweite Multiplikatorenschulung in Rheinland-Pfalz

Die zweite Multiplikatorenschulung in Rheinland-Pfalz setzte sich aus insgesamt 22 TeilnehmerInnen zusammen, wobei eine Person für den zweiten Schulungsblock aus einer anderen Multiplikatorenschulung hierher wechselte, da sie diesen Block aus terminlichen Gründen nicht in der ursprünglich geplanten Schulung beenden konnte.

Tab. 21: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Haus Mühlberg, Am Mühlberg 17, 67677 Enkenbach-Alsenborn
Termin:	1. Block: 17. - 19.10.2005 2. Block: 14. - 16.2.2006 Follow-up-Tag: 11.9.2006
ReferentInnen:	Dr. Bernhard Kalicki Dipl.-Psych. Inge Schreyer
TeilnehmerInnen:	9 VertreterInnen des kommunalen Bereichs 2 VertreterInnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 11 VertreterInnen des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Mainz

## 7.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks der zweiten Schulung

Die Abschlussevaluation wurde von 20 Personen bearbeitet, nicht alle Fragen wurden von allen Personen beantwortet.

### 7.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Knapp zwei Drittel der TeilnehmerInnen waren mit den Vorinformationen zufrieden, einige hätten es bevorzugt, wenn die Materialien bereits im Vorfeld verschickt worden wären oder sie eine gesonderte Einladung mit genauem Zeitplan des Kurses erhalten hätten. Anmeldeverfahren und Räumlichkeiten fanden die Zustimmung von 90% bzw. 95% der Gruppe, alle TeilnehmerInnen empfanden Ausstattung und Zeitplan gleichermaßen als angemessen. Zu den Kosten äußerten sich nur etwas über die Hälfte der Gruppe, diese beurteilten die Ausgaben jedoch als angemessen.

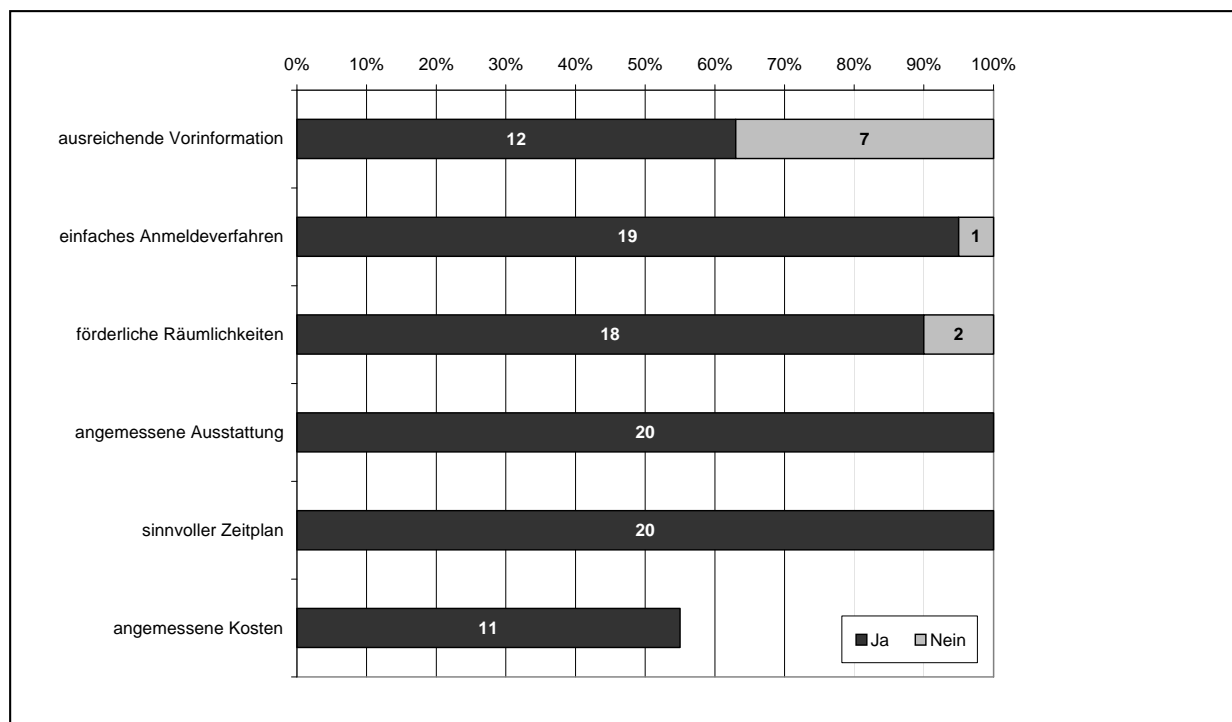


Abb. 160: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

## 7.1.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Schulungsinhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil, Qualitätsmanagement),
- Selbstevaluation: theoretische Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag sowie die Klärung der eigenen beruflichen Rolle.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch bewertet, dies wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau eingeschätzt.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Hinsichtlich der vermittelten Grundlagen, wie z.B. Qualitätsmanagement und Trägerprofil, waren die allermeisten der TeilnehmerInnen der Meinung, dass der Umfang angemessen war. Was den Transfer des Gelernten in den eigenen Berufskontext anbelangt, fanden zwölf der 20 TeilnehmerInnen, dass die aufgewendete Zeit dafür eher zu kurz war.

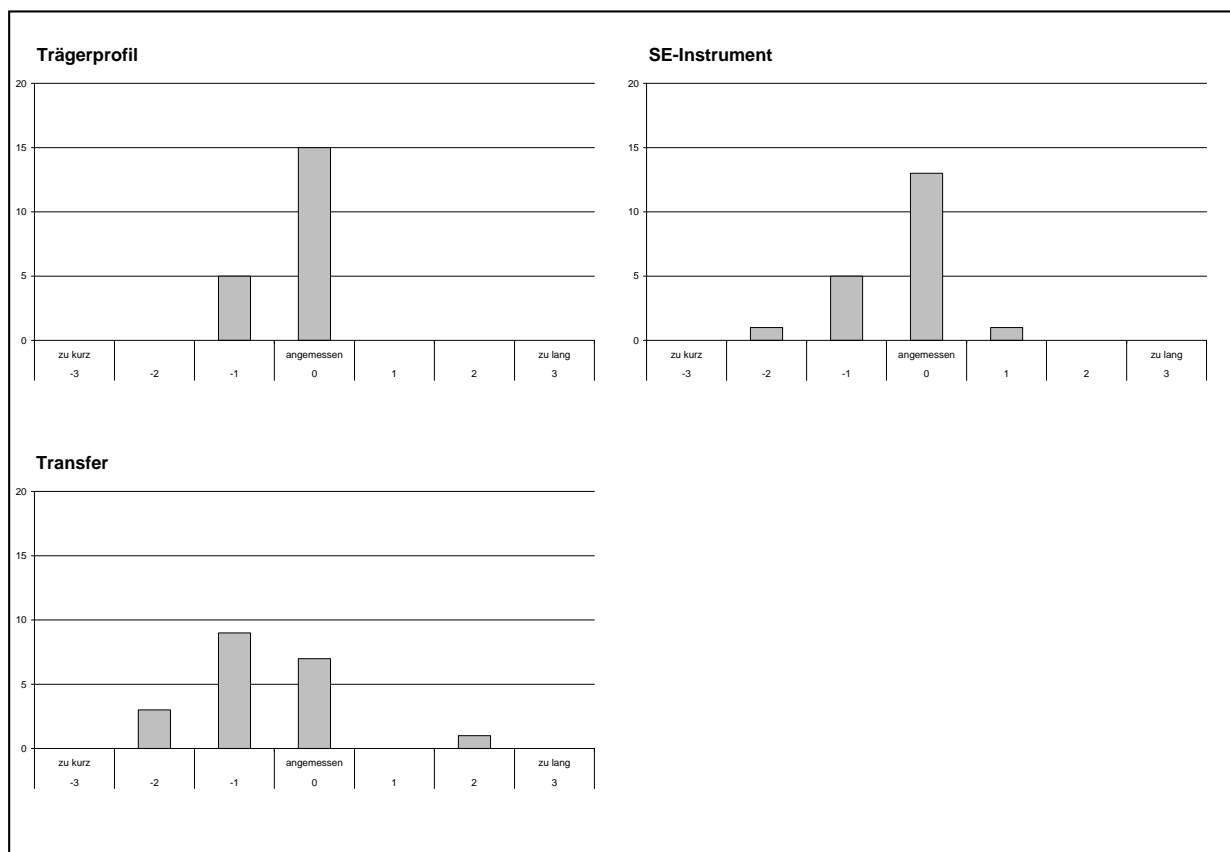


Abb. 161: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Nahezu alle TeilnehmerInnen beurteilten die Verständlichkeit der Schulungsinhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

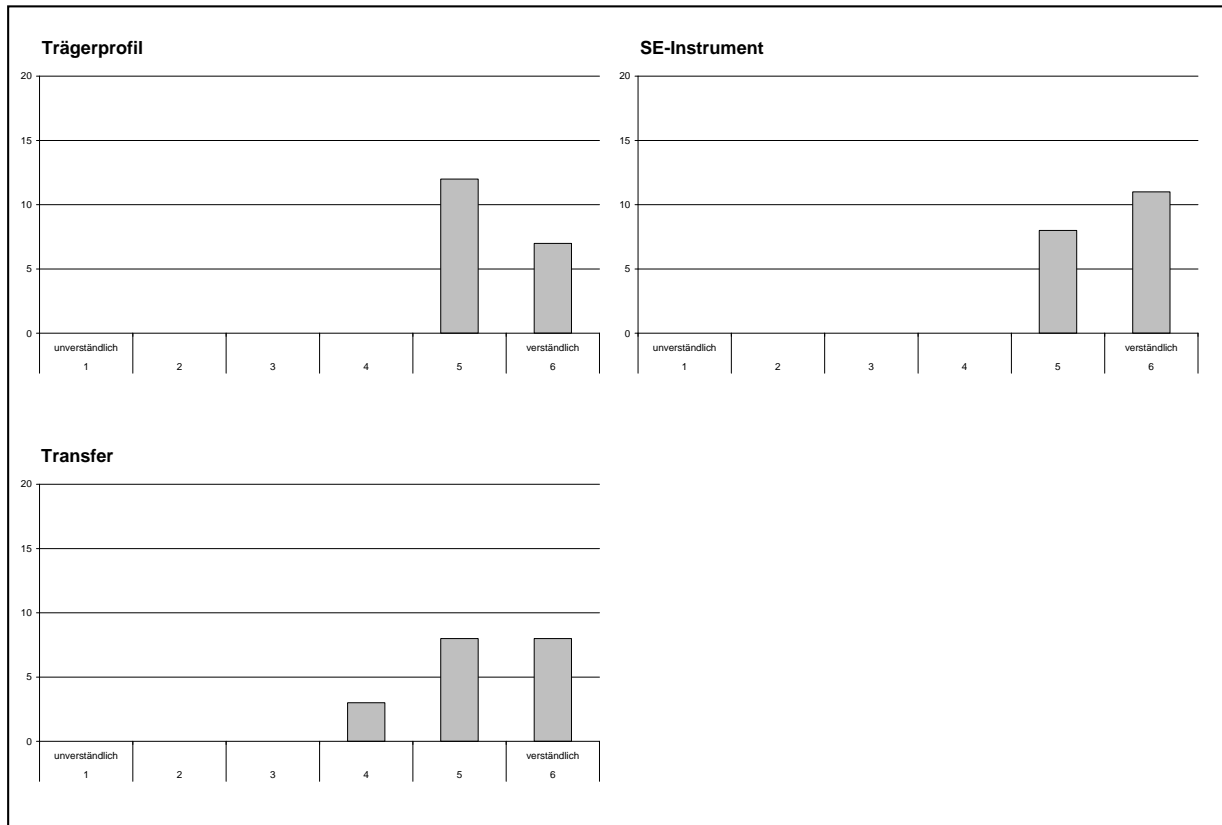


Abb. 162: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Auch bei der Beurteilung der Interessantheit der vermittelten Inhalte vergaben so gut wie alle TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien, einzelne vergaben hinsichtlich des Transfers auch eher neutrale Bewertungen.

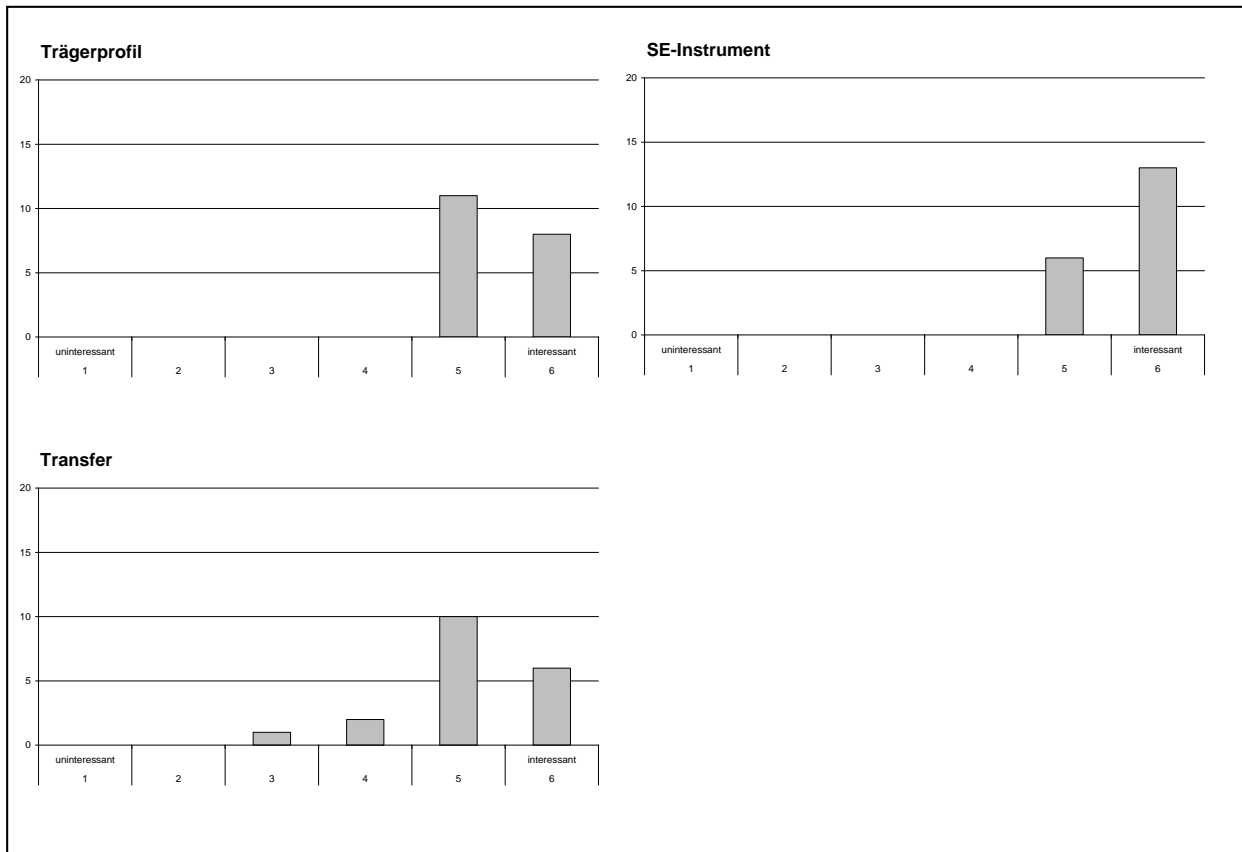


Abb. 163: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Ähnlich verhält es sich bei der Bewertung des Praxisbezugs der einzelnen Elemente. Hier ist bei allen drei Themen eine Streuung von der Mitte bis zur positivsten Ausprägung zu beobachten.

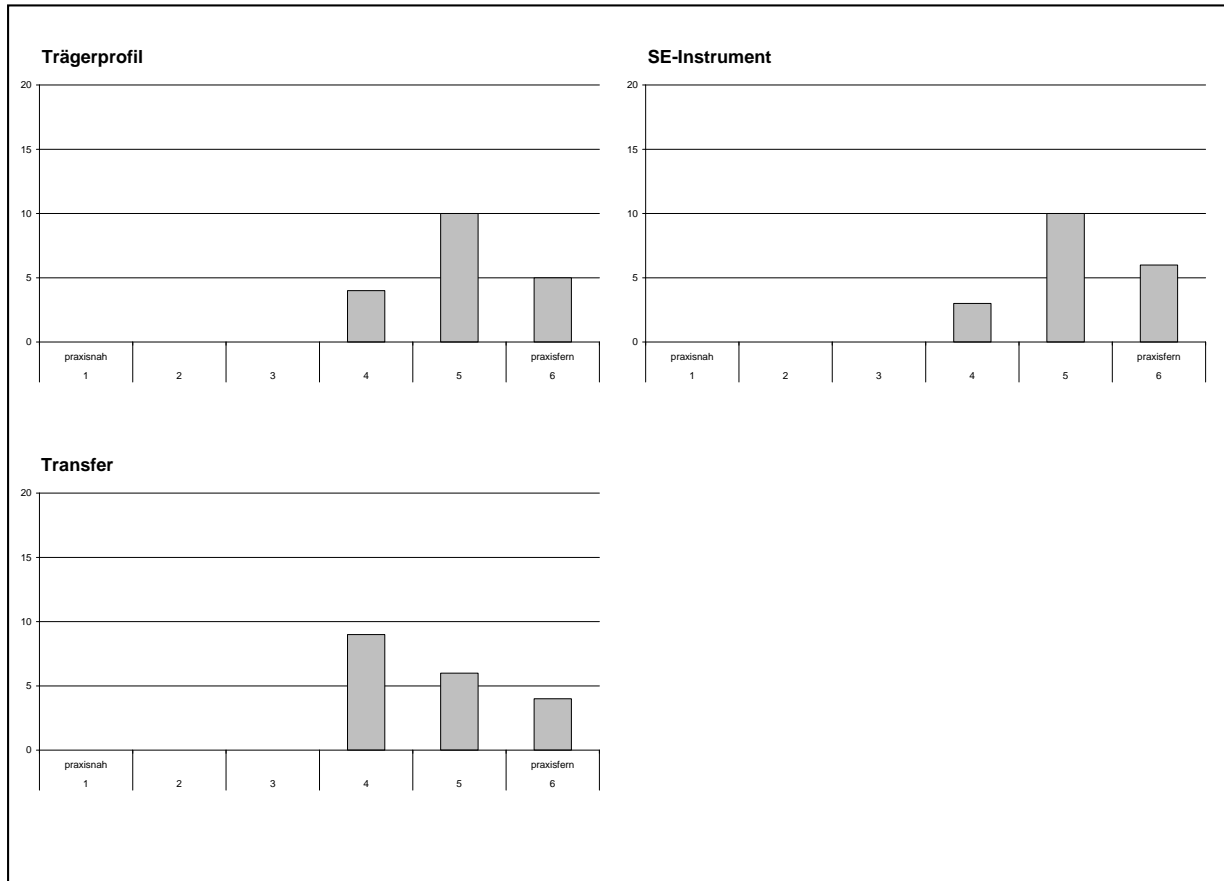


Abb. 164: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)



## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten diese die meisten als angemessen, wobei sich aber einzelne TeilnehmerInnen - besonders beim Thema Transfer - auch unterfordert bzw. überfordert fühlten.

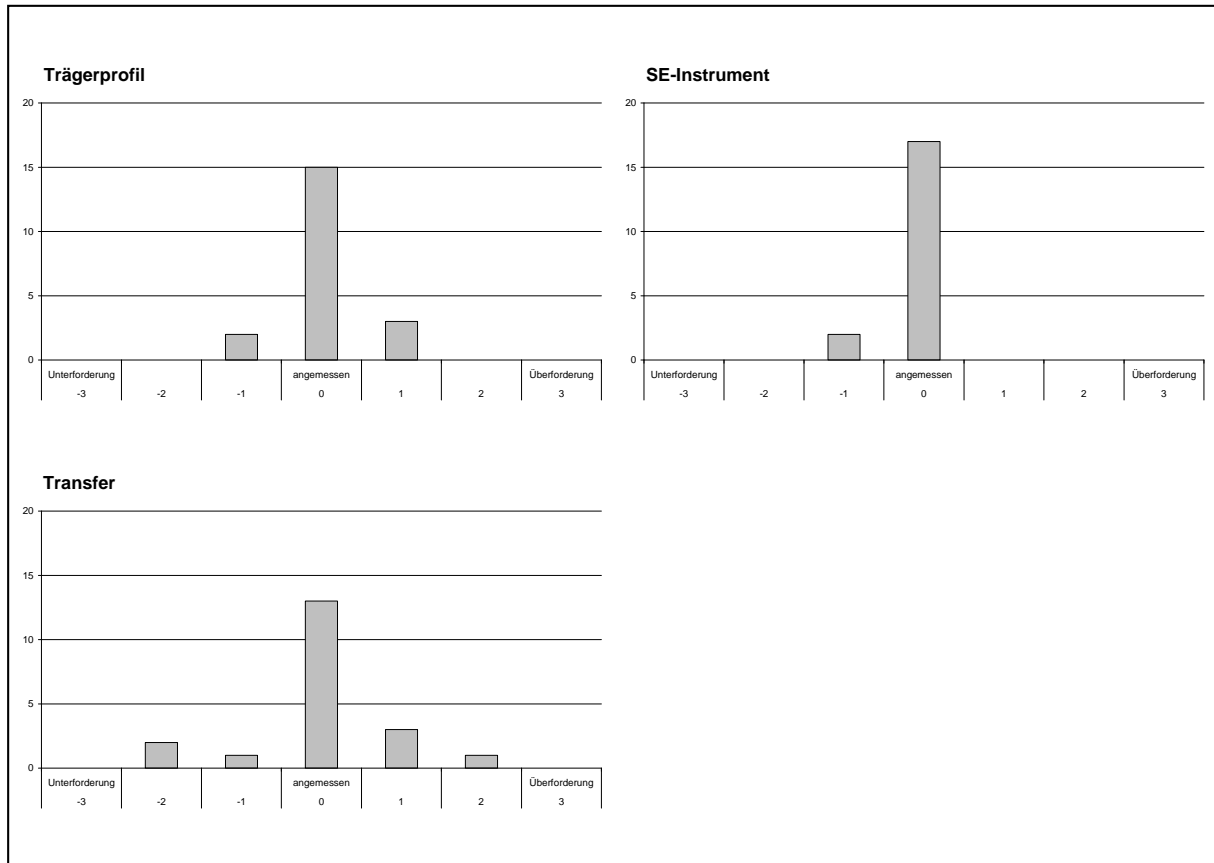


Abb. 165: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 7.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang dieser Methoden, schätzten diesen die meisten TeilnehmerInnen als angemessen ein, mit einer leichten Streuung zu beiden Seiten (zu selten bzw. zu zahlreich).

Ähnlich verhält es sich, wenn man nach der wahrgenommenen Länge dieser Schulungsme-thoden fragt: Auch hier fanden die meisten TeilnehmerInnen, dass die Länge durchaus ange-messen war.

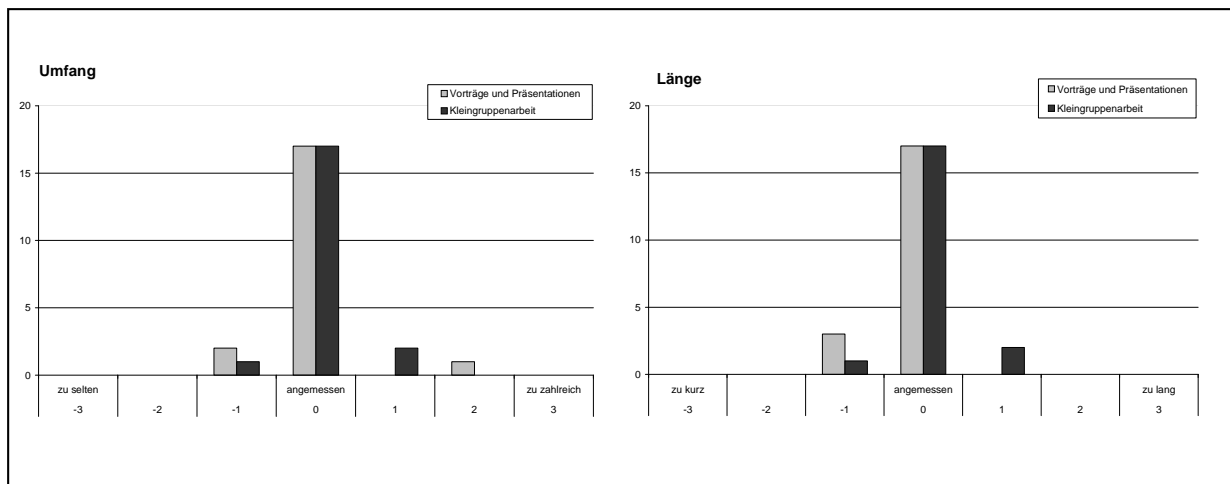


Abb. 166: Umfang/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Gefragt, für wie verständlich, interessant und praxisbezogen sie die Vorträge und Präsentationen fanden, vergaben die allermeisten TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien.

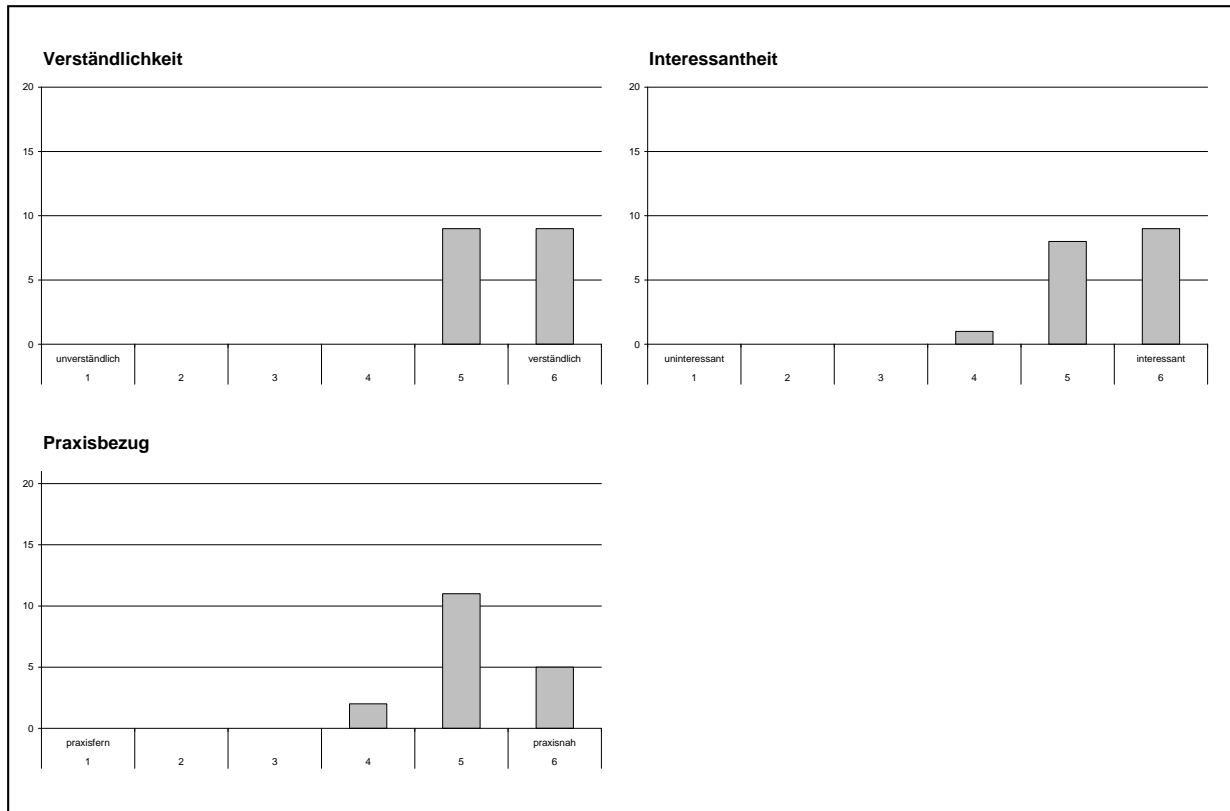


Abb. 167: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1; Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Die Arbeit in Kleingruppenarbeit wurde eingeschätzt nach der Interessantheit und dem wahrgenommenen Praxisbezug. Hierbei wurden von fast allen TeilnehmerInnen die beiden positivsten Ausprägungen vergeben. Auch das Anspruchsniveau empfanden 18 der 20 TeilnehmerInnen als angemessen

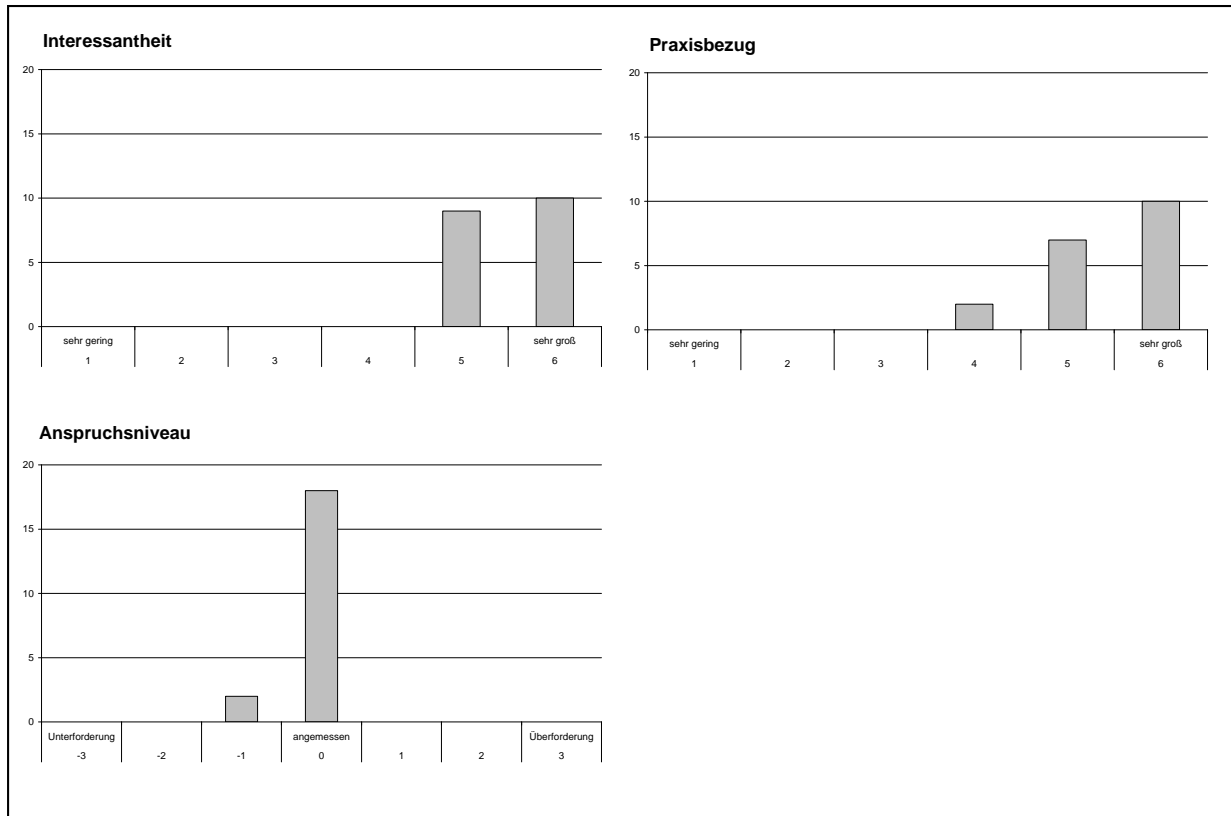


Abb. 168: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1; Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 7.1.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Sowohl bei der Beurteilung der Effizienz und der Motivierung als auch bei der Einschätzung der Souveränität dieser Moderation wurden von nahezu allen TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien verwendet.

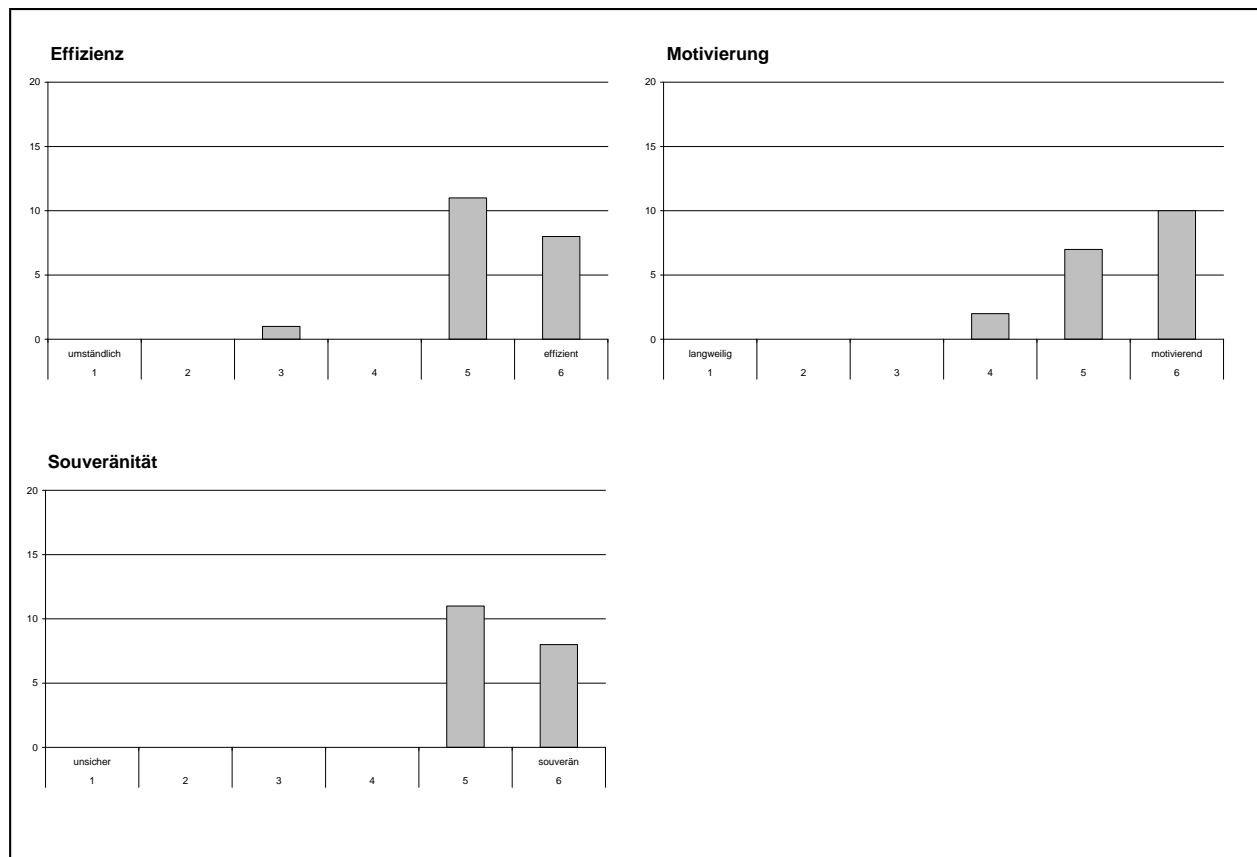


Abb. 169: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollte die Lernatmosphäre hinsichtlich der Motivierung, des Vertrauens, der Kooperation; zusätzlich sollte beurteilt werden, ob die Lernatmosphäre als angenehm empfunden wurde. Bis auf eine Person beurteilten alle TeilnehmerInnen alle Aspekte mit den beiden positivsten Kategorien.

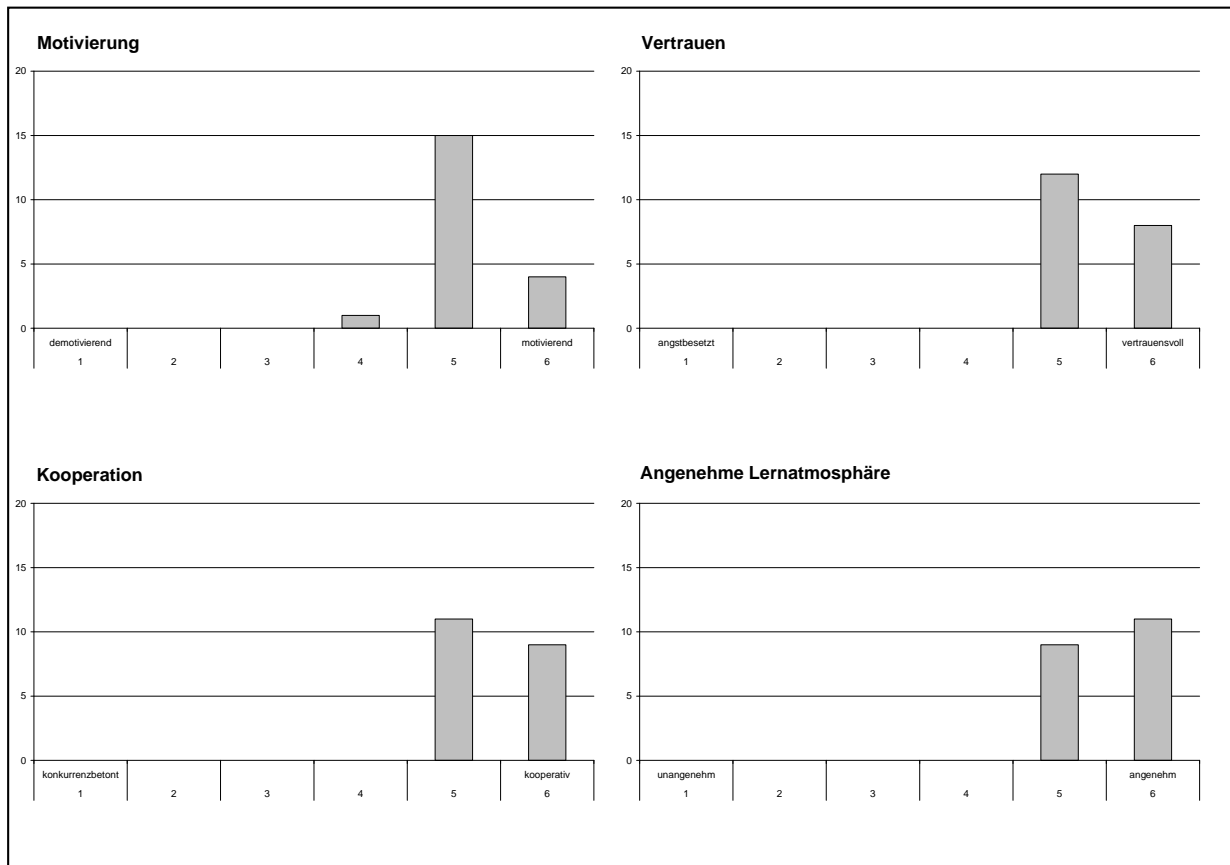


Abb. 170: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Auch hier verteilen sich die meisten Einschätzungen auf die beiden positivsten Ausprägungen.

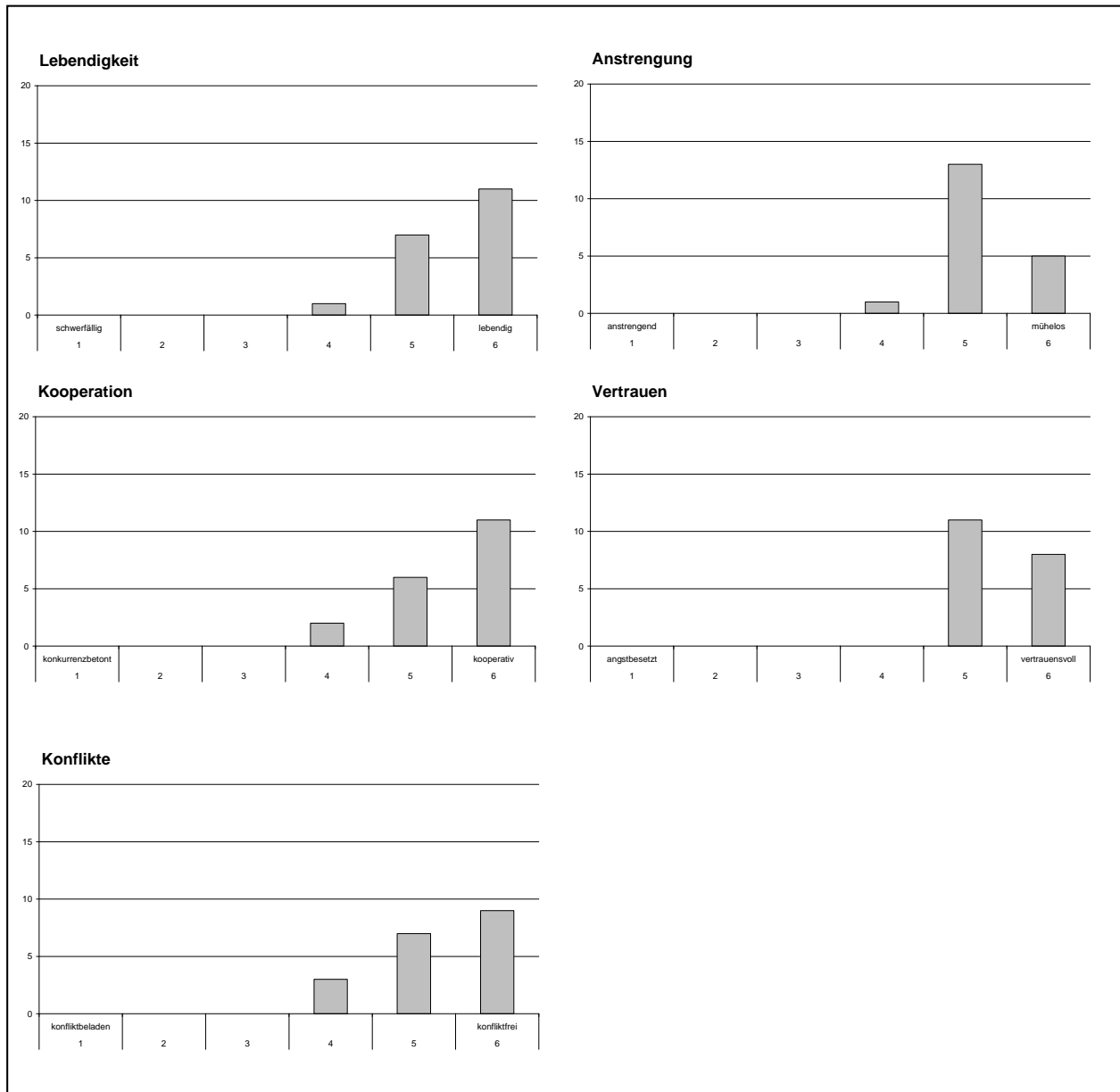


Abb. 171: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Die allermeisten der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass Konfliktsituationen in der Schulung von den ReferentInnen meistens oder immer wahrgenommen wurden, konstruktiv aufgegriffen und zu einer Lösung gebracht worden sind.

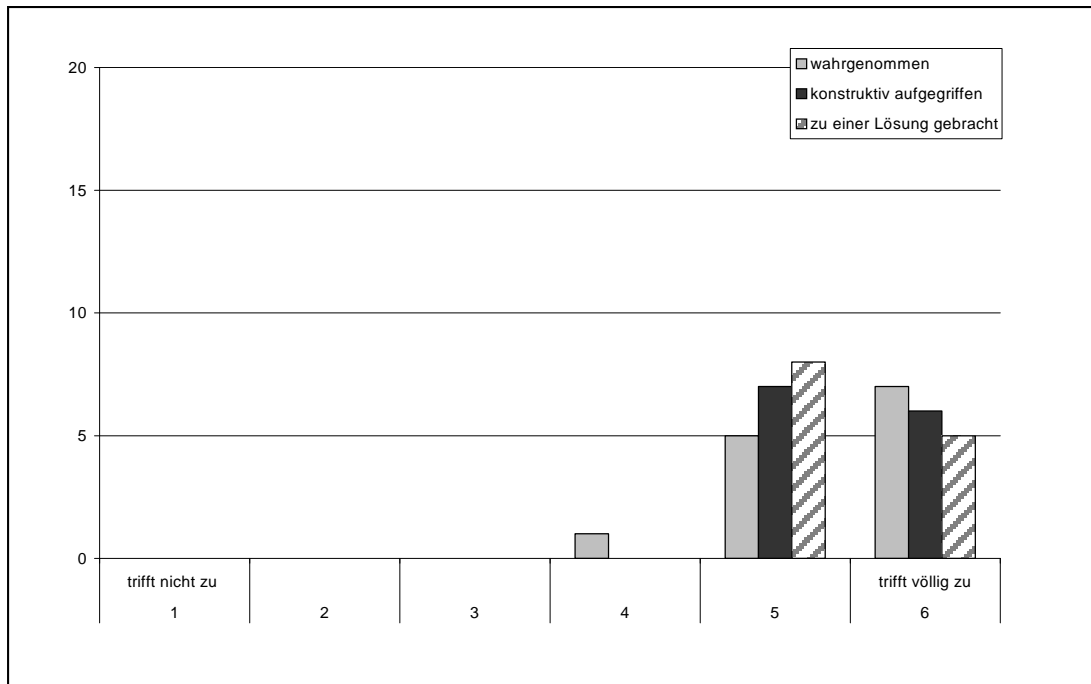


Abb. 172: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)



## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigte sich, dass sowohl die Stärke als auch die Klarheit der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden, bei den TeilnehmerInnen zugenommen hat. Niemand gab an, dass seine/ihre Motivation dafür abgenommen hat.

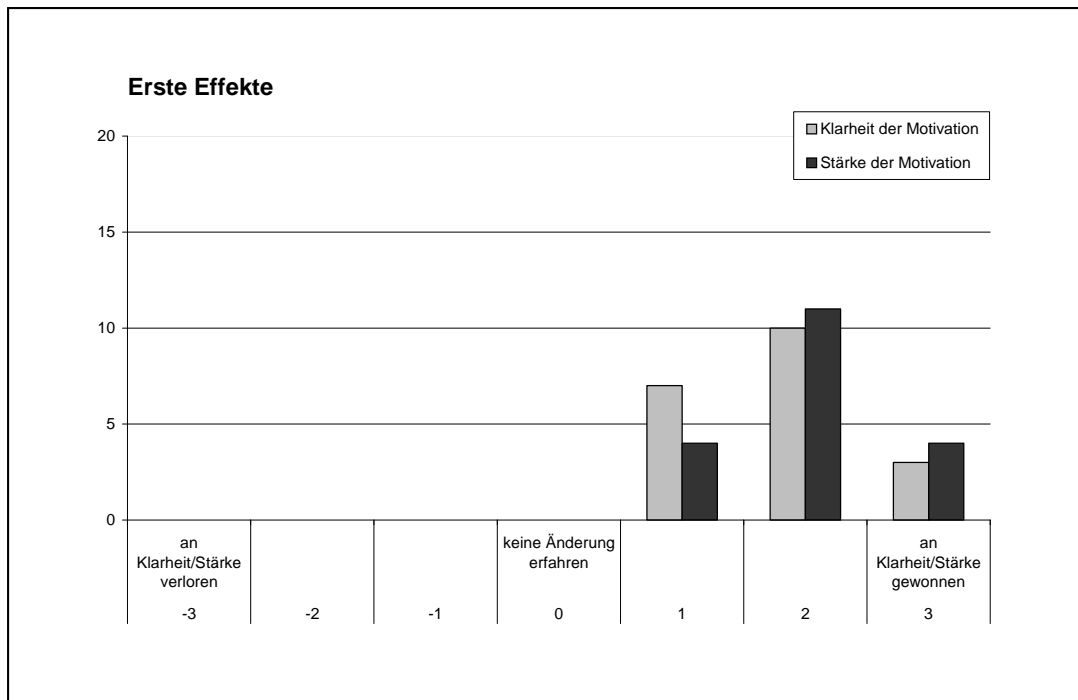


Abb. 173: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)

### 7.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 22: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>SE-Instrument:)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hintergrund und Anwendung des Instruments (12 Nennungen)</li> <li>• Grenzen des Instruments erfahren</li> <li>• Motivation zur Einführung des Instruments</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materialien müssen erst noch weiter erarbeitet werden (3)</li> <li>• Auswertung und Interpretation</li> <li>• Begründung der SE</li> <li>• Einschätzung der Mehrarbeit durch das Instrument</li> <li>• Nutzen des Instrumentes als Arbeitsmittel</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung meiner Rolle</li> <li>• Setzen von Prioritäten</li> <li>• Einsatzmöglichkeiten in der Praxis</li> <li>• Klären, wann ich nicht damit arbeiten werde</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unklar, ob sich die Träger motivieren lassen (5)</li> <li>• Zeitplan (3)</li> <li>• konkrete Multiplikatorentätigkeit (2)</li> <li>• beim Einsetzen des Instruments in meiner Eigenschaft als Berater/in</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• weitere Planung</li> <li>• Erkenntnis zu haben, nicht allein zu sein</li> <li>• Gesprächsführung</li> <li>• Nutzen von TQ</li> <li>• mögliche Problembereiche</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prozess der Qualitätsentwicklung</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefungen</li> <li>• Reflexion</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit in Kleingruppen (9)</li> <li>• Rollenspiel (8)</li> <li>• angenehme, kompetente Moderation (4)</li> <li>• Methodenvielfalt (4)</li> <li>• offener Austausch (3)</li> <li>• gute Zusammensetzung</li> <li>• Begleitmaterial</li> </ul>

## 7.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks der zweiten Schulung

Die Abschlussevaluation des zweiten Schulungsblocks der zweiten Schulung in Rheinland-Pfalz wurde von 21 TeilnehmerInnen bearbeitet, wobei auch hier nicht alle Fragen von allen TeilnehmerInnen beantwortet wurden.

### 7.2.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Alle TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass diesen Aspekten in angemessener und sinnvoller Weise Rechnung getragen wurde.

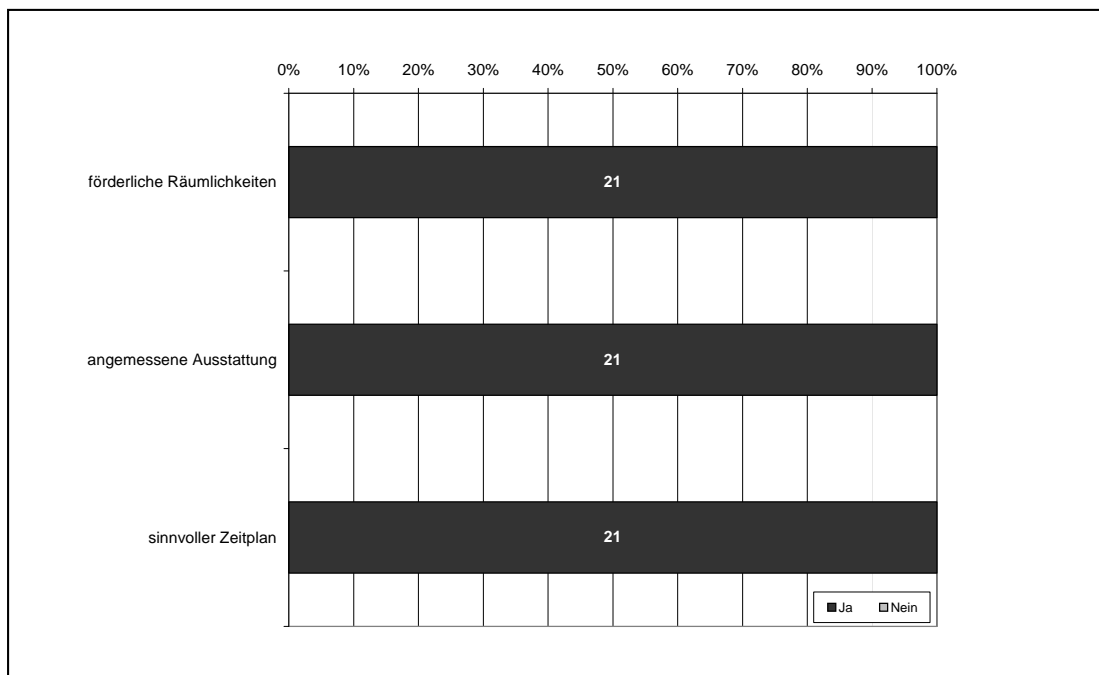


Abb. 174: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 7.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen komplexe Selbstevaluationen nachgestellt, die von den TeilnehmerInnen als Berater unterstützt werden sollten. Außerdem wurden verschiedene Vertiefungsgruppen angeboten (Mediation, Gesprächsführung, Power-Point, Motivation). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug und dem Anspruchsniveau des einzelnen Schulungsinhaltes.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Großteil der TeilnehmerInnen beurteilte den Umfang der Inhalte zur Selbstevaluation, Beratung und zur externen Validierung als angemessen, einige waren jedoch auch der Meinung, diese Inhalte hätten mehr Platz im Schulungsverlauf verdient, vor allem beim Transfer empfanden dies etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen.

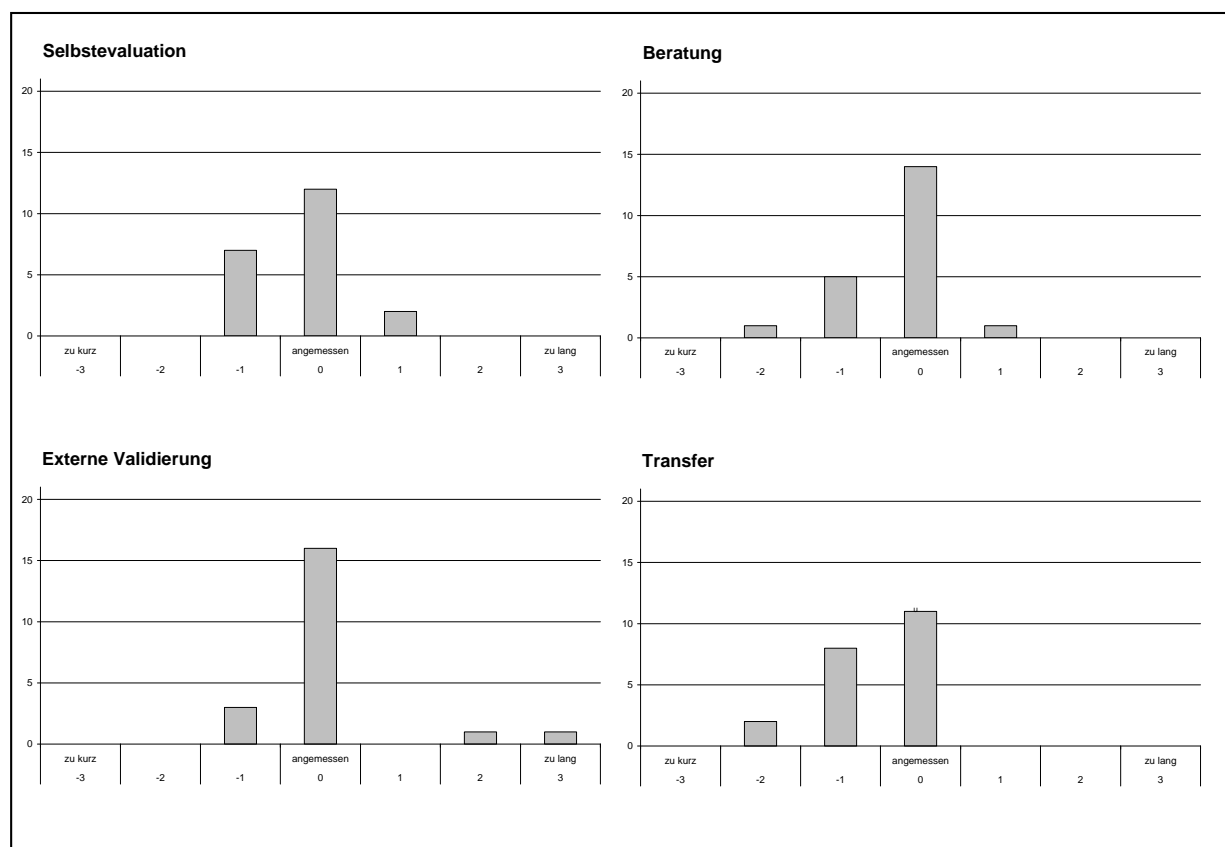


Abb. 175: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

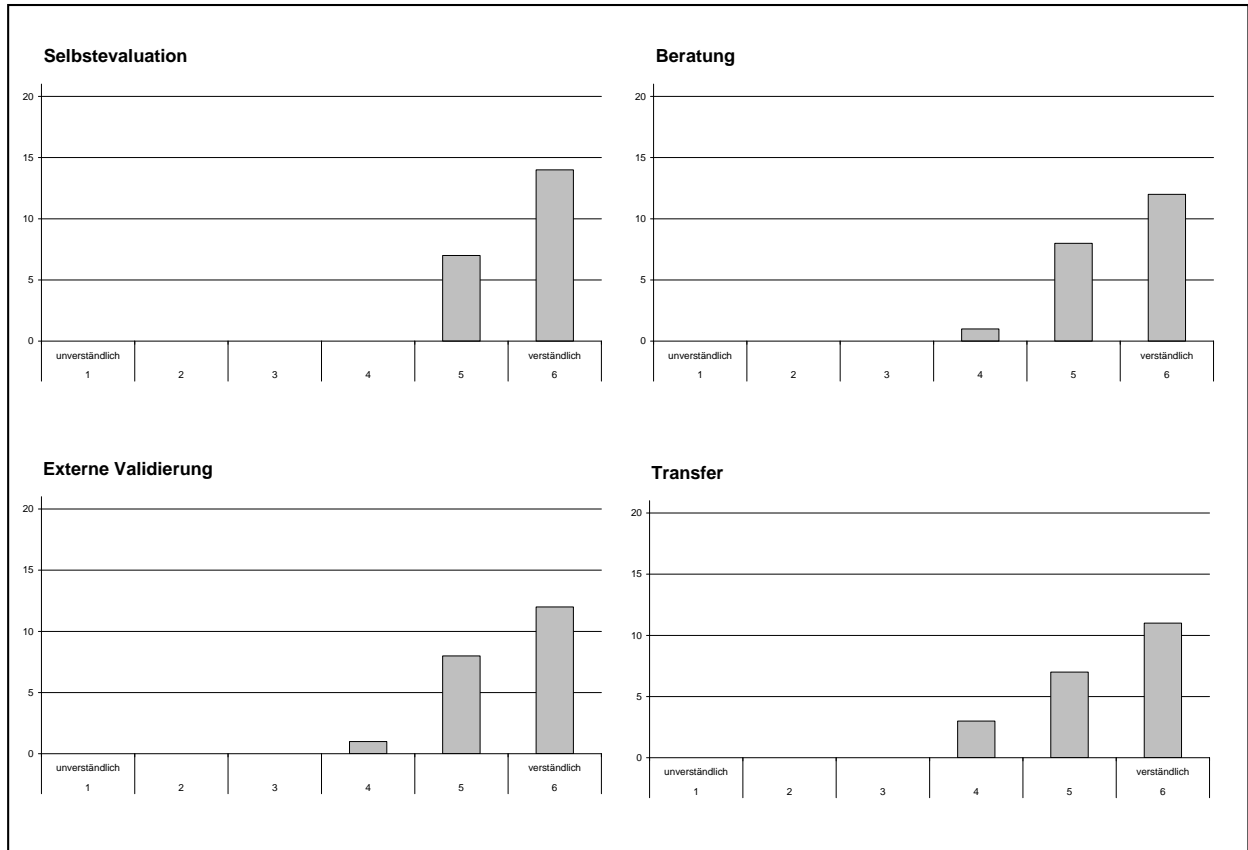


Abb. 176: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung der SE war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Ähnlich verhielt es sich auch mit der Interessantheit der Inhalte: Fast alle TeilnehmerInnen vergaben hier die beiden positivsten Kategorien. Vier Personen bewerteten den Transfer in den eigenen Berufskontext mit der neutraleren Kategorie 4.

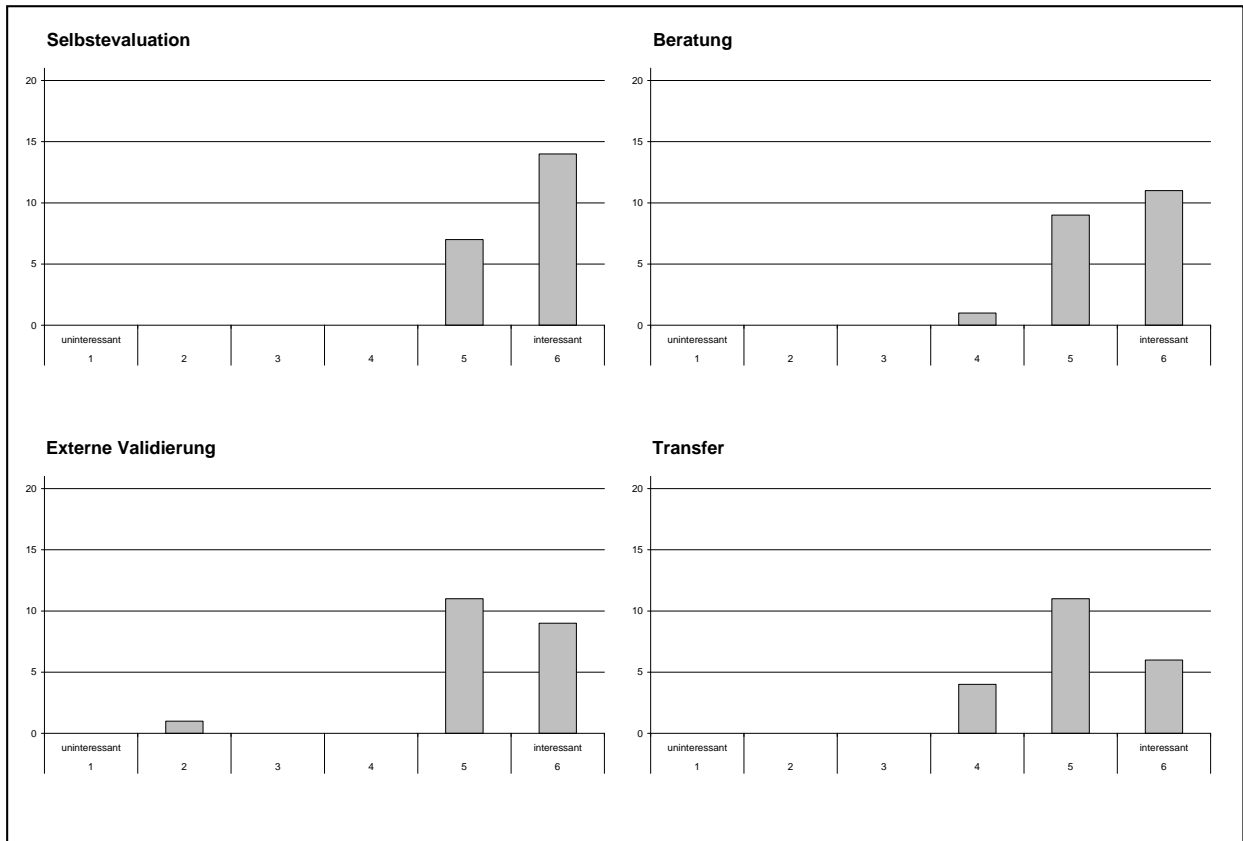


Abb. 177: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung der SE war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Den Praxisbezug der Selbstevaluation und der Beratung wurde von 86% bzw. von 95% der TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Kategorien eingeschätzt. Aspekte des Transfers empfanden nur die Hälfte der TeilnehmerInnen als überwiegend oder völlig praxisnah. Bei der Bewertung der externen Validierung zeigt sich eine Streuung der Bewertungen über die gesamte Skala, wobei fast die Hälfte der Bewertungen auf die beiden mittleren, eher neutralen, Kategorien fallen.

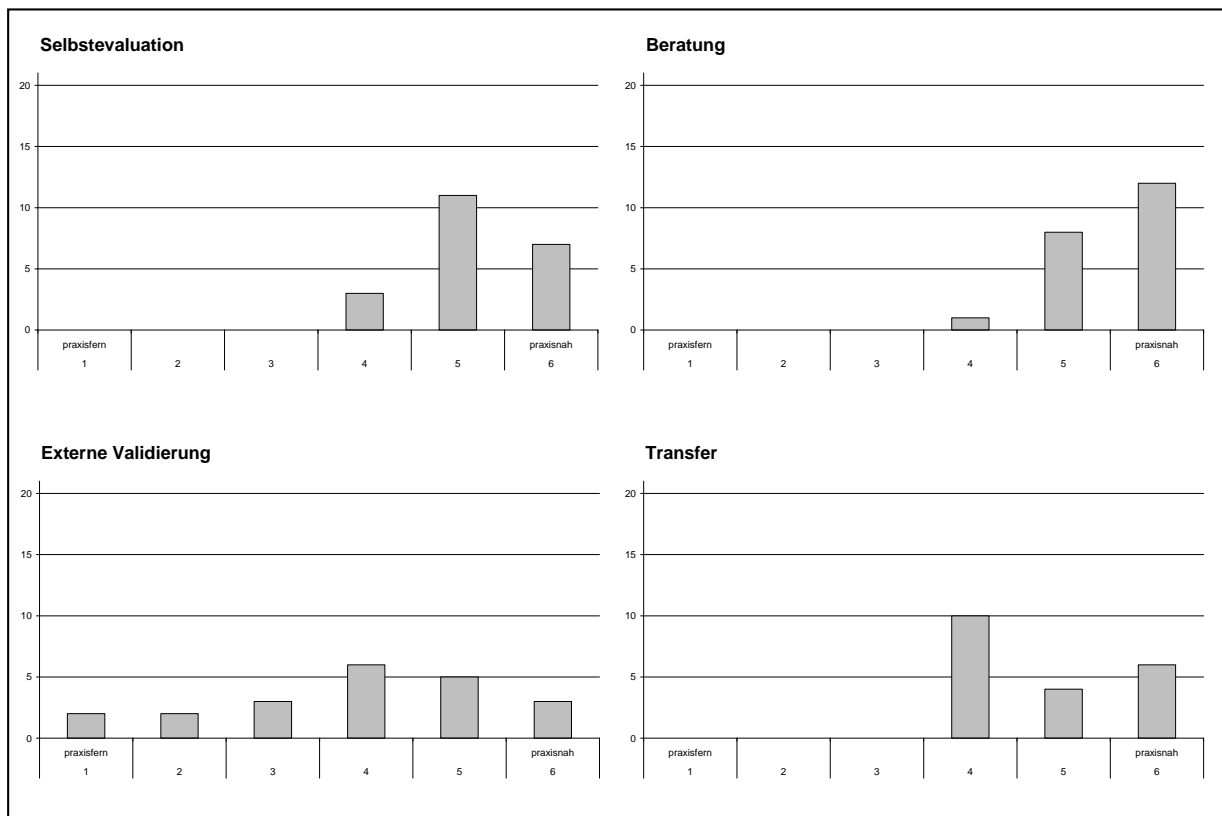


Abb. 178: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung der SE war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen, es gab jeweils nur einzelne Nennungen in der Kategorie hin zur Unterforderung bzw. zur Überforderung.

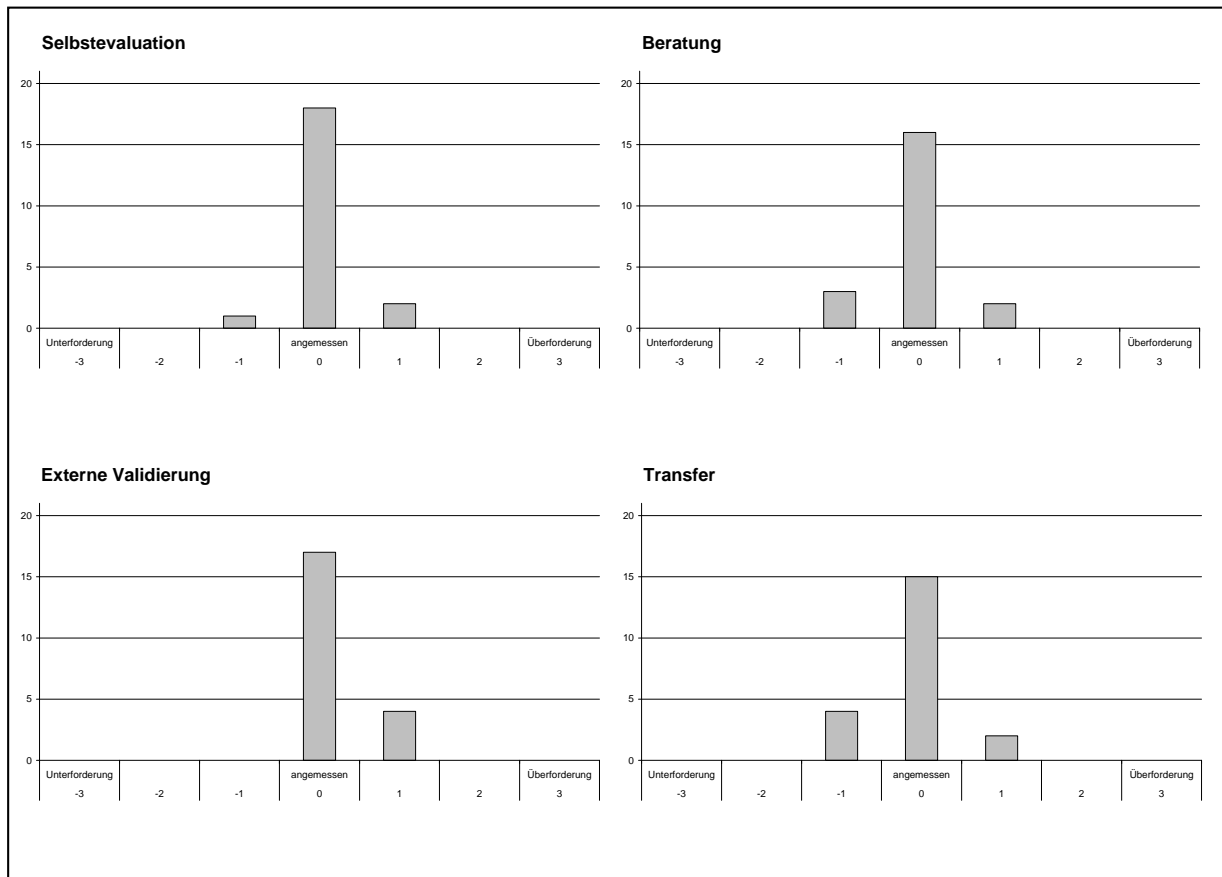


Abb. 179: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung war ...“ (4) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



### 7.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Einführungen und Hintergründe mittels Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Die Häufigkeit und Länge dieser beider Methoden wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt, wobei es bei beiden Aspekten einzelne Einschätzungen gab, die den Einsatz der Methoden als zu kurz oder zu lang bzw. als zu selten oder zu zahlreich empfand.

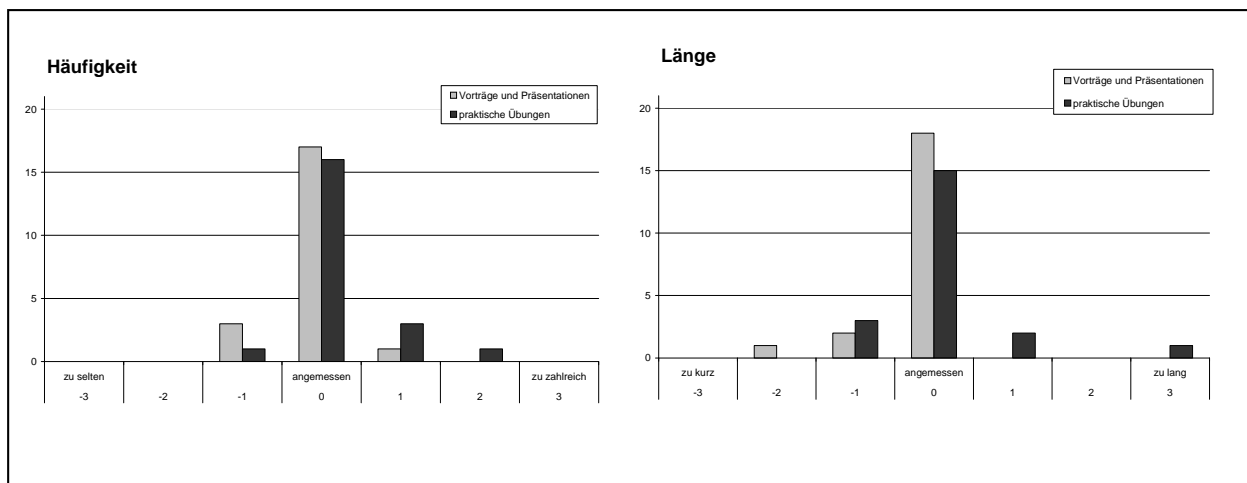


Abb. 180: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Präsentationen und Vorträge

Zwischen 90 und 95% der TeilnehmerInnen bewerteten die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der vorgestellten Präsentationen und Vorträge mit den beiden positivsten Ausprägungen.

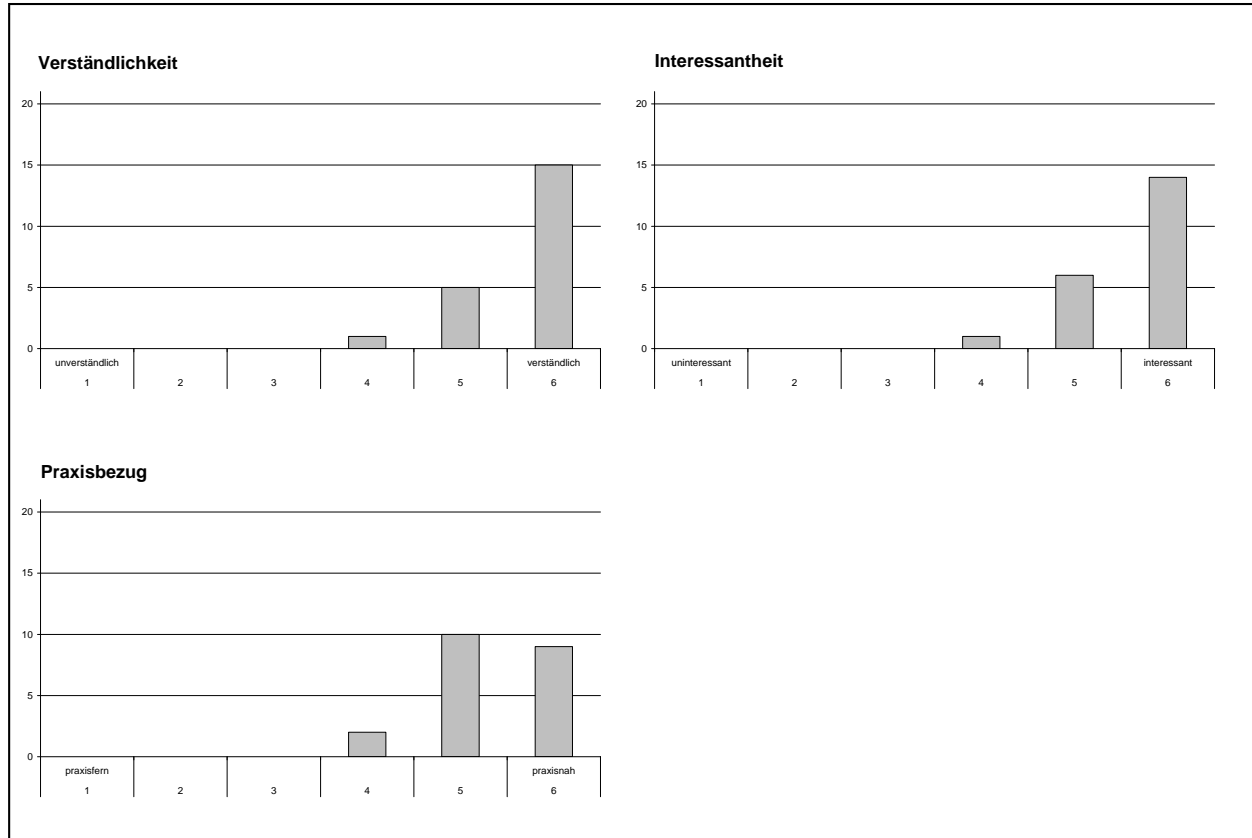


Abb. 181: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (abs. Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Ähnlich verhält es sich mit der Interessantheit und dem Praxisbezug der praktischen Übungen, hier vergaben zwischen 86 und 95% der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien. Das Anspruchsniveau beurteilten nahezu alle TeilnehmerInnen als angemessen.

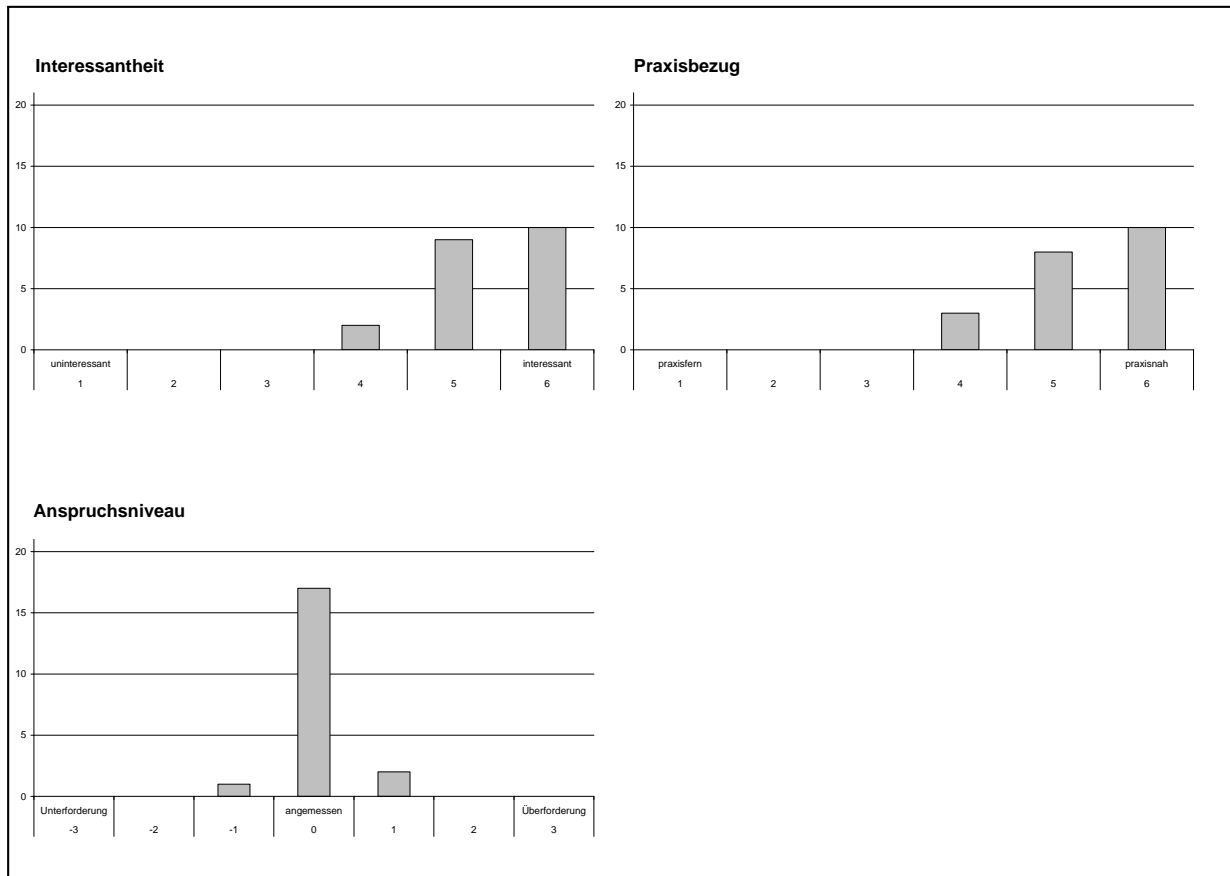


Abb. 182: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 7.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Bei der Einschätzung der Moderation solcher Gruppendiskussionen hinsichtlich der Aspekte Effizienz, Motivierung und Souveränität vergaben alle TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien.

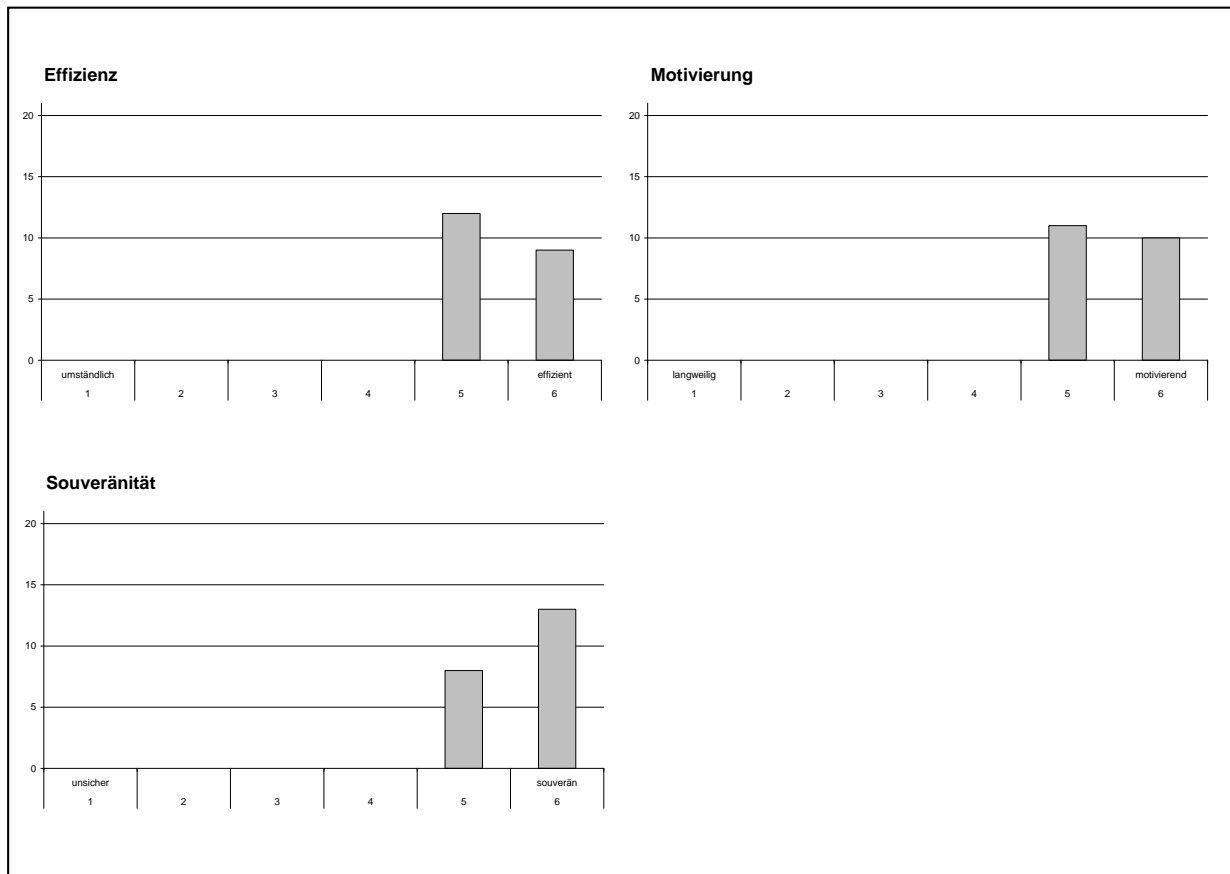


Abb. 183: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Hinsichtlich der Atmosphäre sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie die Atmosphäre als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm einschätzen. Alle TeilnehmerInnen bewerteten die Atmosphäre hinsichtlich dieser Aspekte mit den beiden positivsten Ausprägungen.

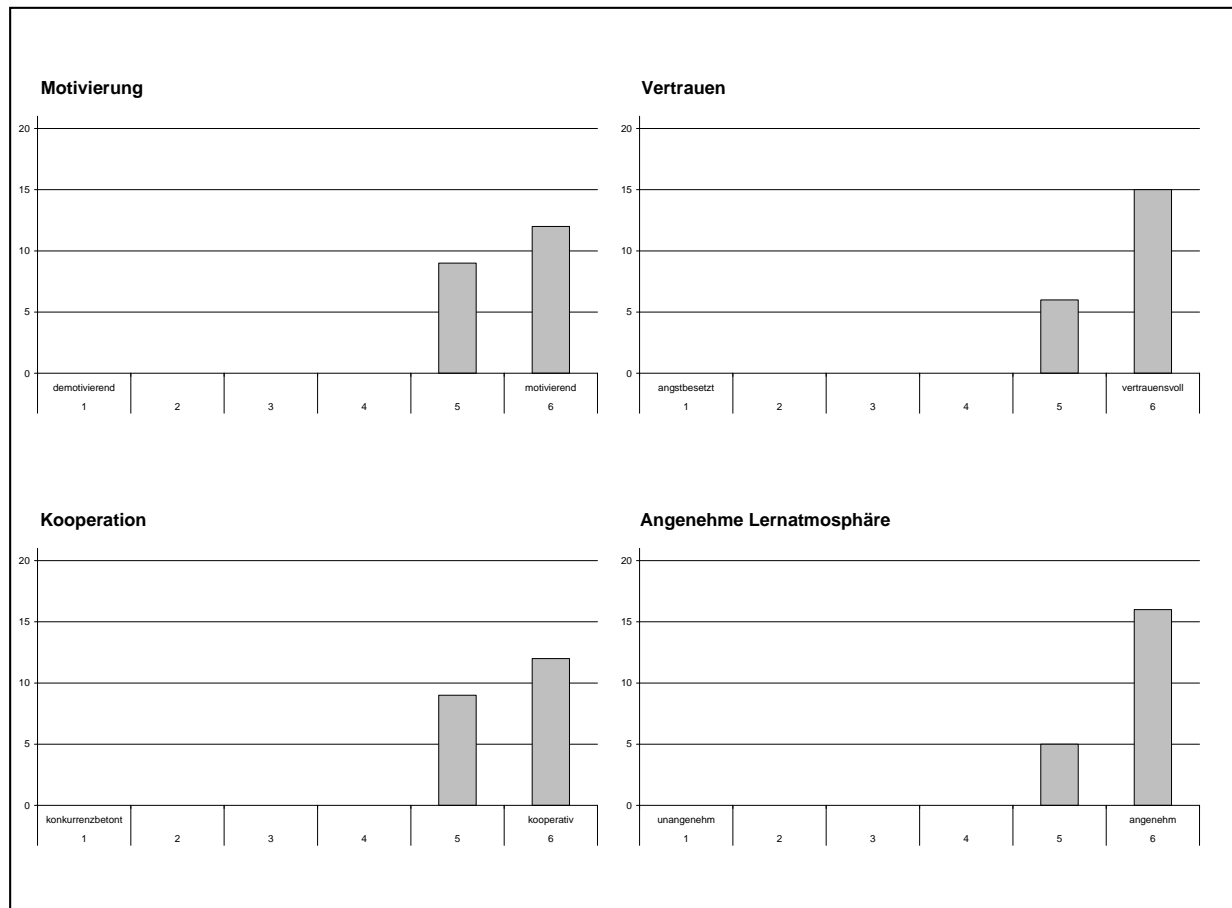


Abb. 184: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Bewertet werden sollte die Lebendigkeit dieser Gruppen, sowie das kooperative, vertrauensvolle und konfliktfreie Arbeiten. Auch hier vergaben nahezu alle TeilnehmerInnen die beiden höchsten Ausprägungen.

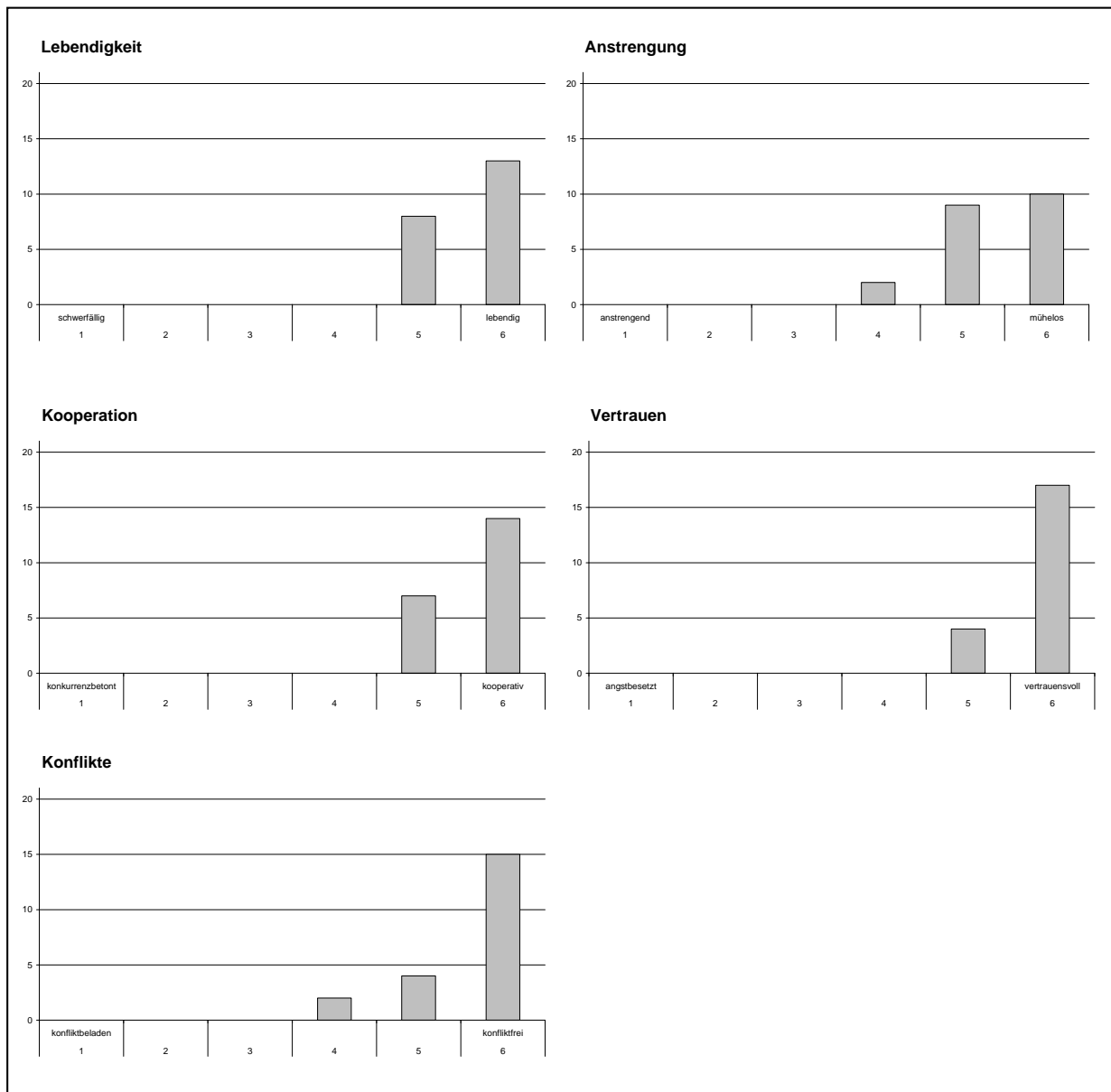


Abb. 185: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis müheles (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

Referenten sollten in der Lage sein, eventuelle Konflikte im Kurs zu erkennen, aufzugreifen und auch zu lösen. Die TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass dies auf die ReferentInnen des Kurses in hohem Maße zutrifft.

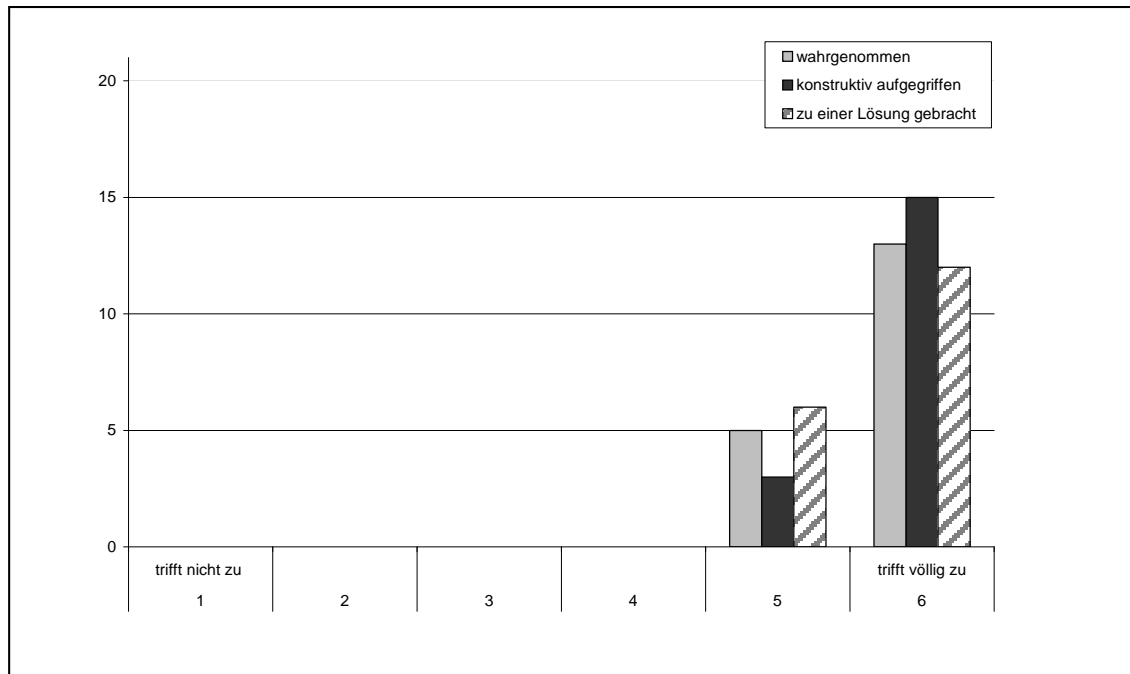


Abb. 186: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ Antwortskalen: wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Effekte der Schulung

Die TeilnehmerInnen gaben zum Schluss an, dass bei ihnen sowohl die Klarheit ihrer Motivation (90%) als auch die Stärke (81%) ihrer Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufskontext anzuwenden, zugenommen hat.

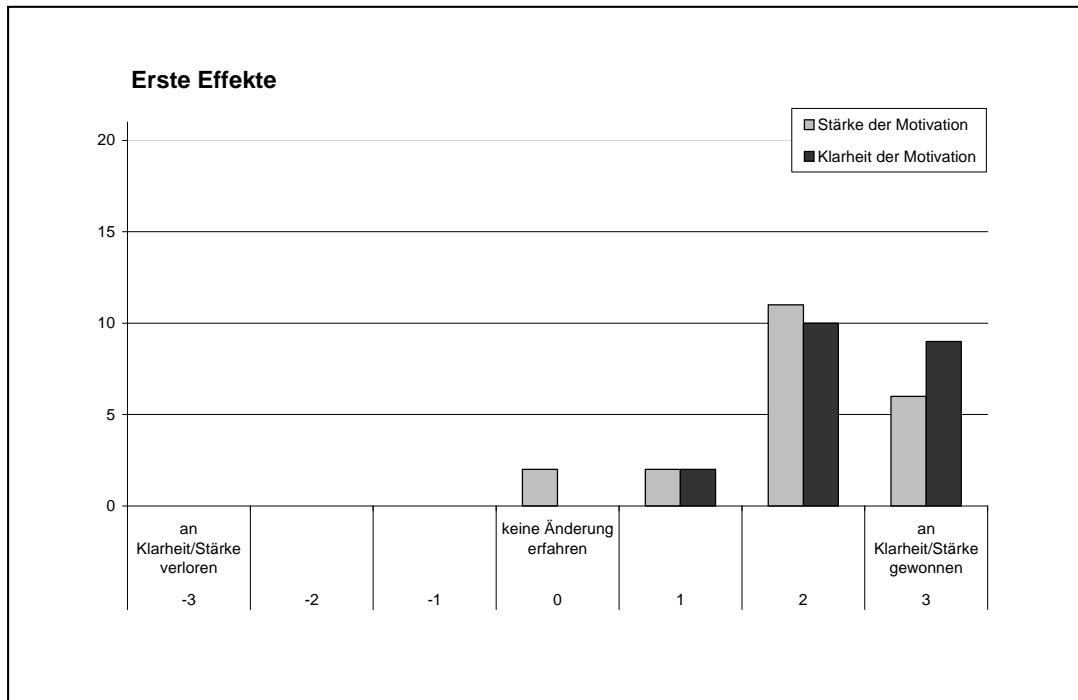


Abb. 187: Einschätzung des Nutzens der Schulung, Teil 2, (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: "Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ..."  
 Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (2), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (2), an Klarheit gewonnen (3)



### 7.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“ „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“ „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 23: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung und Anwendung (10 Nennungen)</li> </ul>	<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• genaue Umsetzung einzelner Module (3)</li> </ul>	
	<i>Externe Validierung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung (4)</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung der eigenen Rolle</li> </ul>		
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• externe Validierung (2)</li> <li>• Trägerfunktion</li> <li>• TQ insgesamt</li> <li>• Vorbereitung eines Gesprächs</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation anderer Träger (5)</li> <li>• Moderation eines Prozesses</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfer in den RLP-Beirat (3)</li> <li>• Motivation anderer Träger</li> <li>• Erstgespräch</li> <li>• Weiterentwicklung von TQ</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungsaustausch in der Gruppe (3)</li> <li>• Rollenspiele (3)</li> <li>• Kleingruppenarbeit (2)</li> <li>• Klarheit und Übersichtlichkeit</li> </ul>

## 8. Multiplikatoren-schulung Sachsen

In Kooperation mit dem Freistaat Sachsen, vertreten durch das Sächsische Landesamt für Familie und Soziales, Abteilung Landesjugendamt, wurde eine 10-tägige Multiplikatoren-schulung in Sachsen geplant. Vorangegangen waren eine Veranstaltung für Fachberatungen im März 2004 sowie ein weiterer Termin im Juni 2004 im Ministerium.

Die Schulung wurde von 31 TeilnehmerInnen begonnen, vier davon sagten ihre Teilnahme nach dem ersten Teil ab, eine Person beendete die weiteren Teile des Kurses aus terminlichen Gründen in der Schulung eines anderen Bundeslandes.

Tab. 24: allgemeine Informationen zur Schulung

Ort:	Bildungszentrum des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales, Herbert-Böhme-Str. 11, 01662 Meißen
Termin:	1. Block: 1. - 3.12.2004 2. Block: 7. - 11.3.2005 3. Block: 30. - 31.5.2005 Follow-up-Tag: 30.1.2006
ReferentInnen:	Dr. Bernhard Kalicki Dipl.-Psych. Inge Schreyer Dipl.-Psych. Anna Spindler
TeilnehmerInnen:	12 VertreterInnen des kommunalen Bereichs 10 VertreterInnen des Landesjugendamtes 8 VertreterInnen des nicht-kirchlichen freien Bereichs 1 Vertreterin des kirchlichen Bereichs
Organisator:	Sächsisches Landesamt für Familie und Soziales, Chemnitz

## 8.1 Evaluation des ersten Schulungsblocks

Die Schlussevaluation des ersten Teils wurde von 26 Personen bearbeitet, nicht jede Frage wurde von jeder Person beantwortet.

### 8.1.1 Zur Organisation des Schulungskurses

Die allermeisten der TeilnehmerInnen waren mit der Organisation im Vorfeld zufrieden gewesen. Etwa 20% waren der Meinung, dass die Informationen zur Schulung nicht ausreichend gewesen waren, genauere Angaben wurden dazu jedoch nicht gemacht.

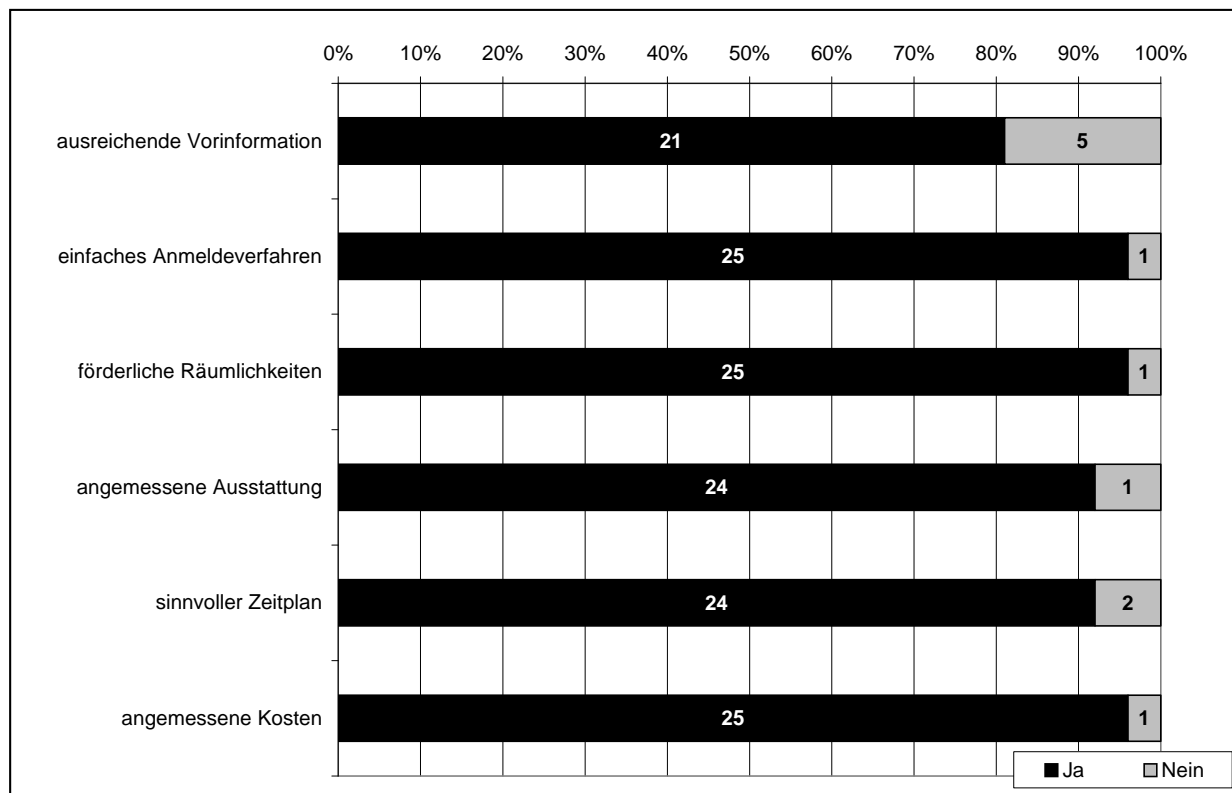


Abb. 188: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?“ (2) „War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?“ (3) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (4) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (5) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ (6) „Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein.

## 8.1.2 Zu den Schulungsinhalten

Die Schulungsinhalte des ersten Schulungsteils können unterteilt werden in

- Grundlagen und Hintergrundwissen (z.B. Trägerprofil, Qualitätsmanagement),
- Selbstevaluation: theoretische Einführung und praktisches Umgehen mit dem Instrument, Aufgaben eines Multiplikators (z.B. Informieren und Akzeptanz schaffen bei den Trägern im eigenen Verantwortungsbereich)
- Transfer des Gelernten in den eigenen Berufsalltag sowie die Klärung der eigenen beruflichen Rolle.

Die tägliche Evaluation des Schulungsgeschehens wurde von den TeilnehmerInnen auch bewertet, dies wird hier jedoch nicht dargestellt.

Die Inhalte wurden von den TeilnehmerInnen eingeschätzt nach dem Umfang, den sie in der Schulung einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug, den ein Schulungsinhalt für den einzelnen hat und nach dem Anspruchsniveau.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Der Umfang hinsichtlich der Vermittlung der Grundlagen wie z.B. des Trägerprofils oder des Qualitätsmanagements wurde von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt, jedoch empfanden auch einige TeilnehmerInnen die diesen Aspekten gewidmete Zeit als zu kurz. Vor allem traf dies auf die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument und der Übertragung der Inhalte in den eigenen Berufskontext zu: Über 40% der TeilnehmerInnen empfanden hier die dafür vorgesehene Zeit als zu kurz.

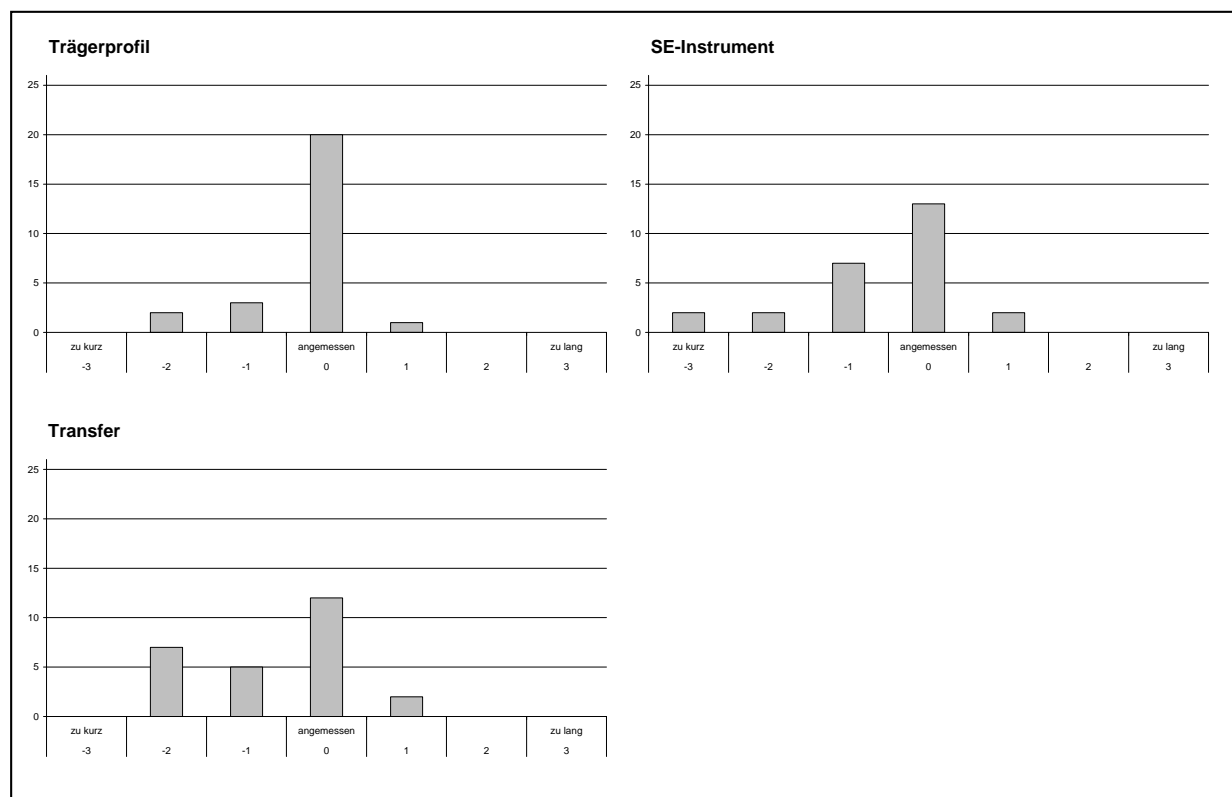


Abb. 189: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Die allermeisten der TeilnehmerInnen vergaben hinsichtlich der Verständlichkeit der Schulungsinhalte die beiden positivsten Kategorien.

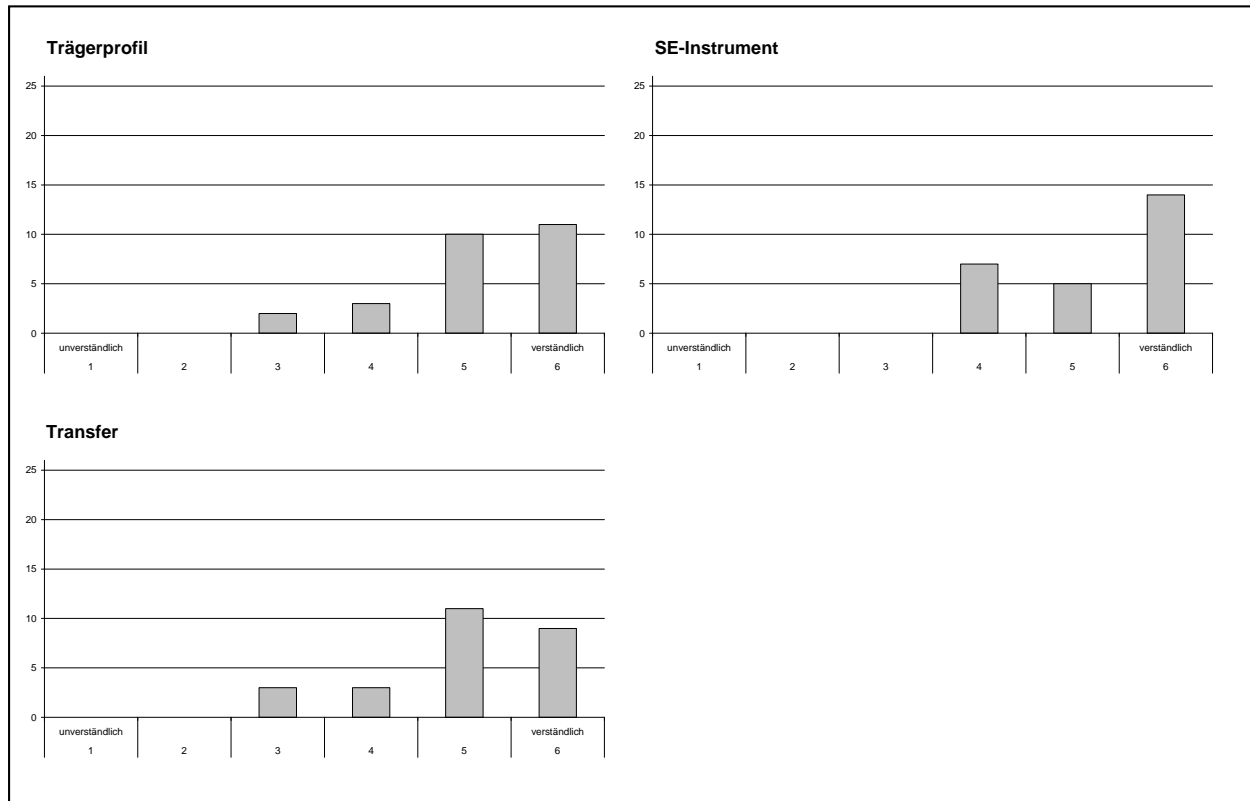


Abb. 190: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Die Beurteilung der Interessantheit eines Themas ist sehr subjektiv und hängt u.a. auch ab vom Vorwissen der TeilnehmerInnen. Bei dieser Einschätzung beurteilten die meisten TeilnehmerInnen die Inhalte mit den beiden positivsten Kategorien, wobei es auch einzelne gab, die eine eher neutrale Einschätzung wählten.

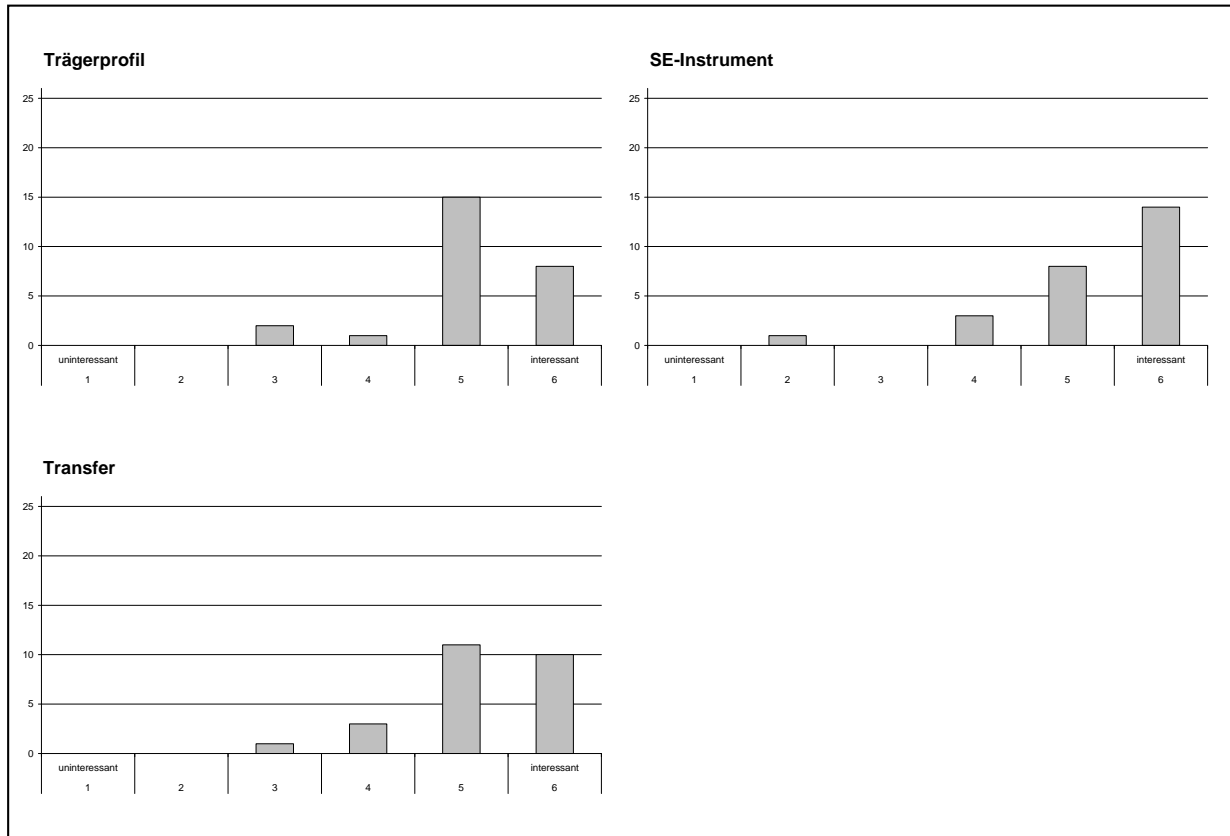


Abb. 191: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zur Praxisnähe der Schulungsinhalte

Bei der Bewertung des Praxisbezugs der einzelnen Elemente fällt eine etwas größere Streuung auf; dennoch bewerteten mindestens zwei Drittel der TeilnehmerInnen die Inhalte im oberen positiven Bereich.

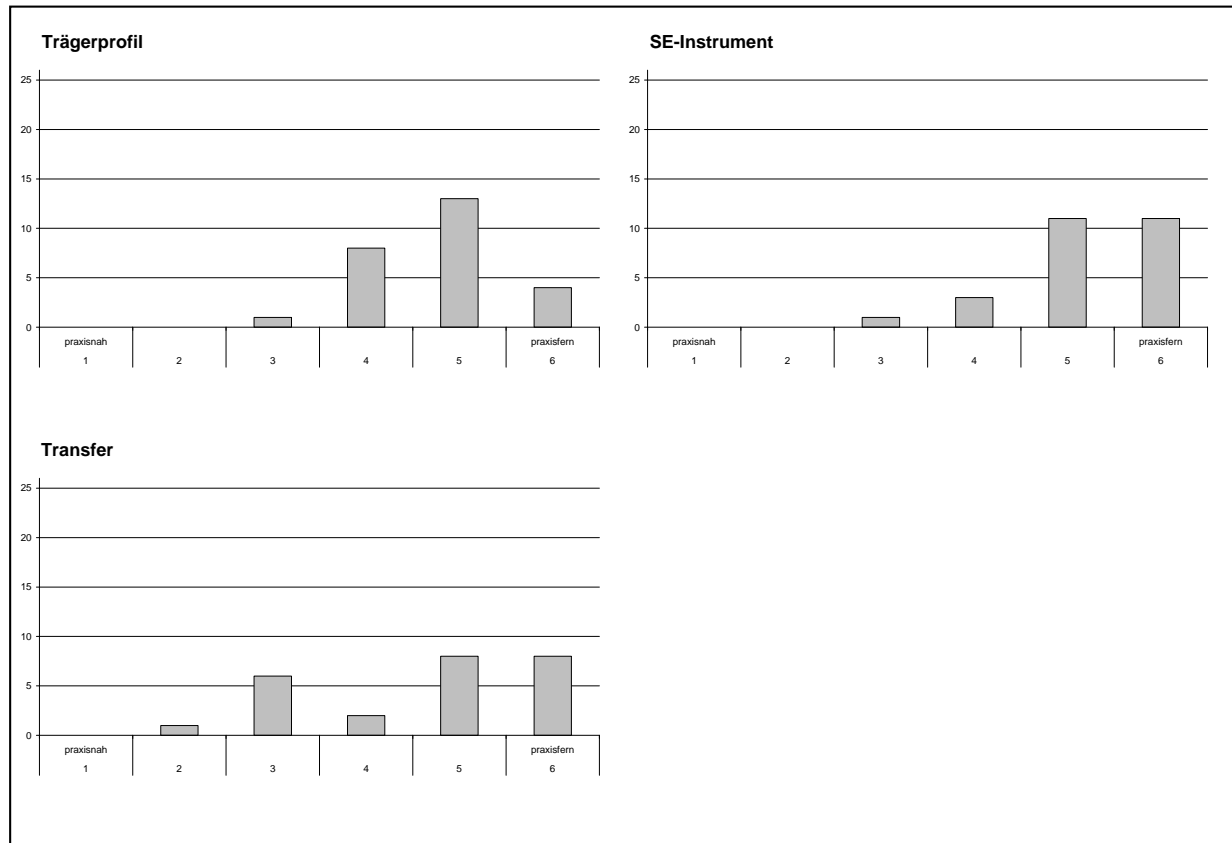


Abb. 192: Praxisnähe der Schulungsinhalte, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen war ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Gefragt nach dem Anspruchsgehalt der Themen, beurteilten dies die meisten als angemessen, wobei sich aber einzelne TeilnehmerInnen auch unterfordert bzw. überfordert fühlten.

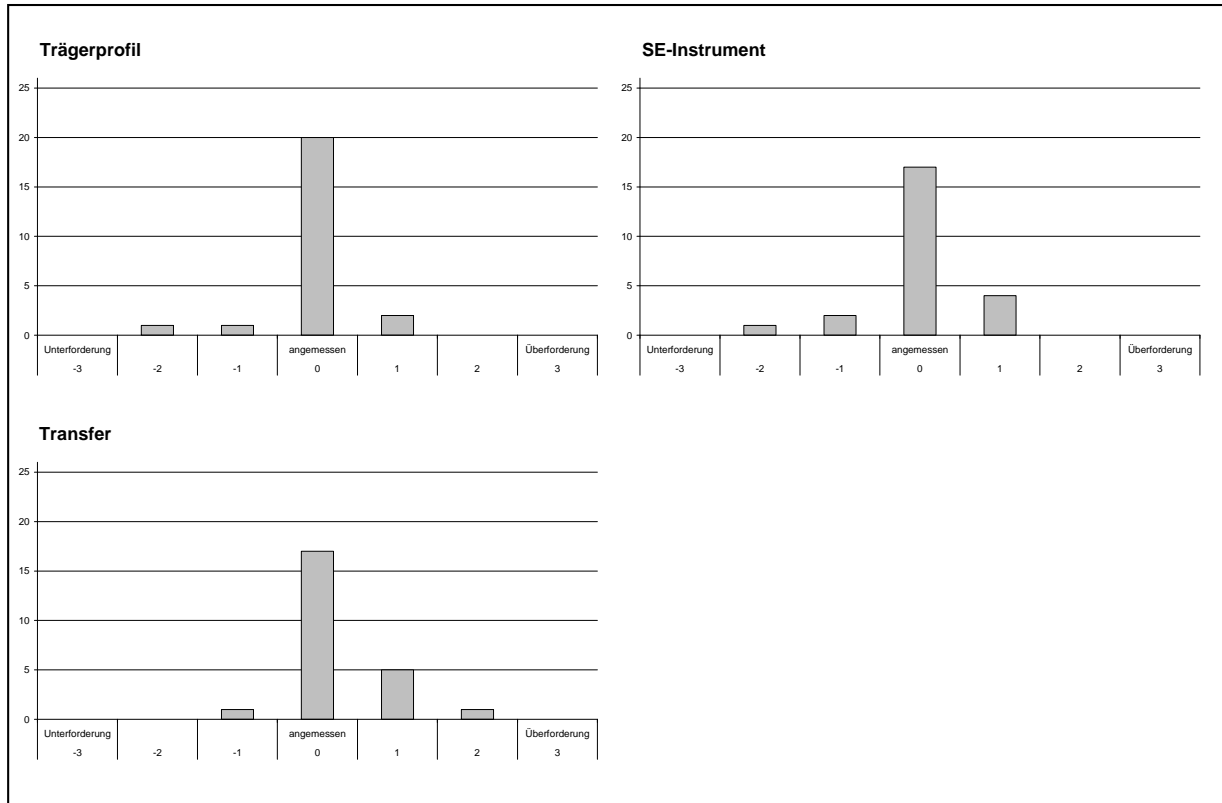


Abb. 193: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellungen: (1) „Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z.B. Trägerprofil) durch die KursleiterInnen erschien mir ...“ (2) „Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...“ (3) „Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)



### 8.1.3 Zu den Schulungsmethoden

Die Schulungsinhalte wurden mit verschiedenen Methoden vermittelt: In erster Linie waren dies Vorträge und Präsentationen sowie Kleingruppenarbeit zum Ausprobieren und Vertraut-machen mit den neu gelernten Inhalten.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Gefragt nach dem wahrgenommenen Umfang sowohl von Vorträgen und Präsentationen als auch von Kleingruppenarbeiten, schätzten die meisten TeilnehmerInnen diesen als angemessen ein, mit Streuungen zu beiden Seiten (zu selten bzw. zu zahlreich), wobei die Wertung „zu zahlreich“ öfter genannt wurde als „zu selten“.

Ganz ähnlich verhält es sich, wenn man nach der wahrgenommenen Länge beider Schulungsmethoden fragt: Die meisten Personen empfanden die Länge der Methoden als angemessen; einige Nennungen tendierten in Richtung „zu lange“.

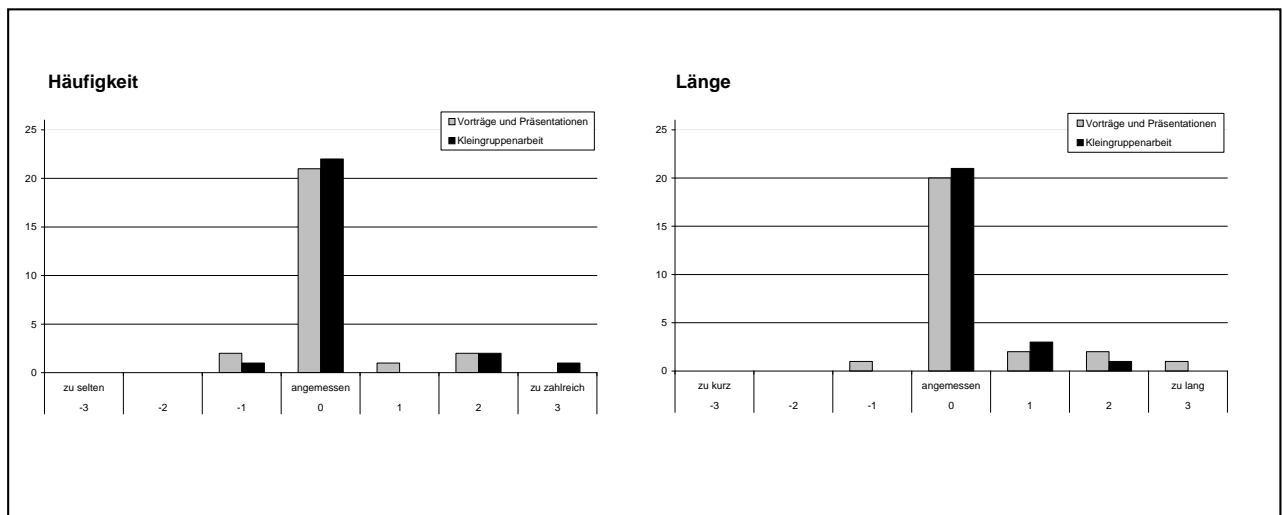


Abb. 194: Häufigkeit und Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ „Die Kleingruppenarbeit erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu selten/zu kurz (-3), angemessen (0), zu zahlreich/zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen

Gefragt, für wie verständlich, interessant und praxisbezogen sie die Vorträge und Präsentationen fanden, kann festgestellt werden, dass hier von den allermeisten TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien vergeben wurden.

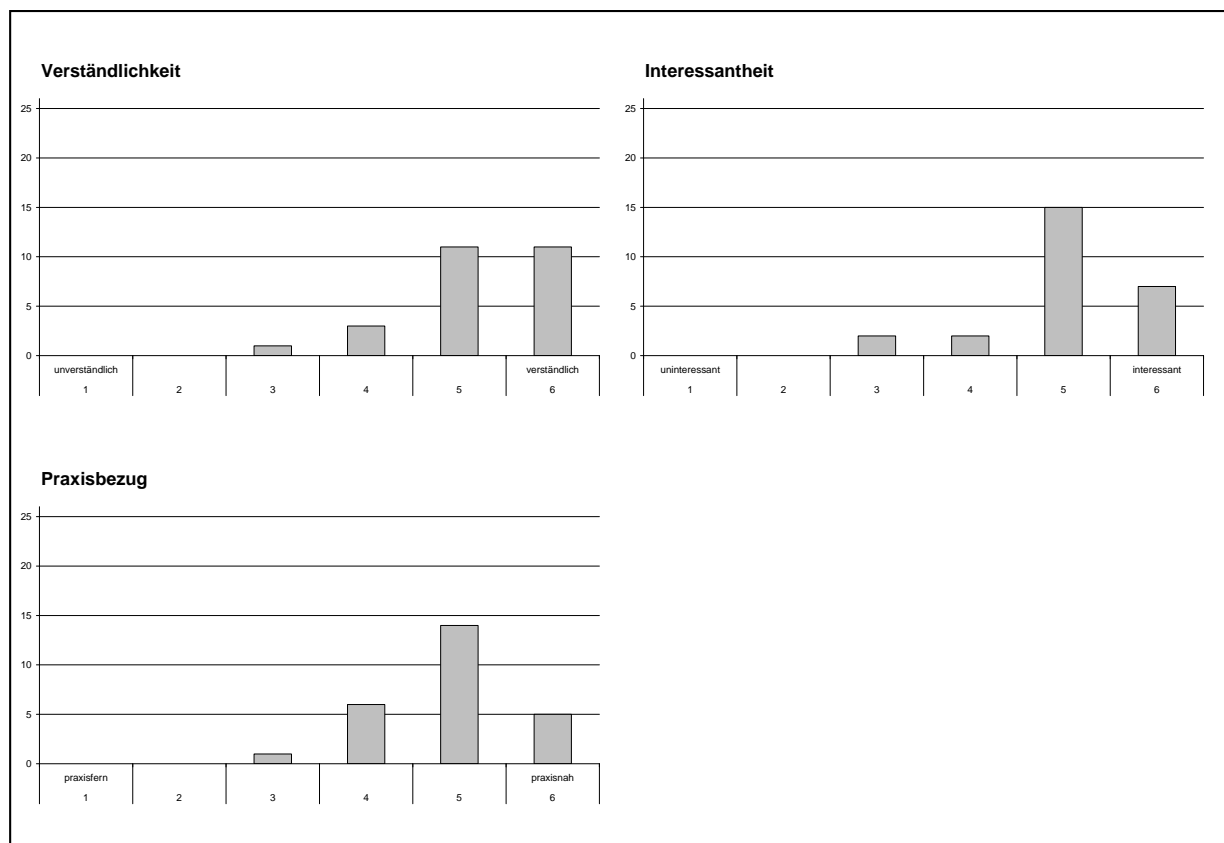


Abb. 195: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit

Ganz ähnlich verhält es sich bei den Einschätzungen hinsichtlich der Kleingruppenarbeit. Vor allem der Anspruchsgehalt der praktischen Übungen wurde von allen TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt, mit der Ausnahme dreier Personen, die sich eher unterfordert fühlten.

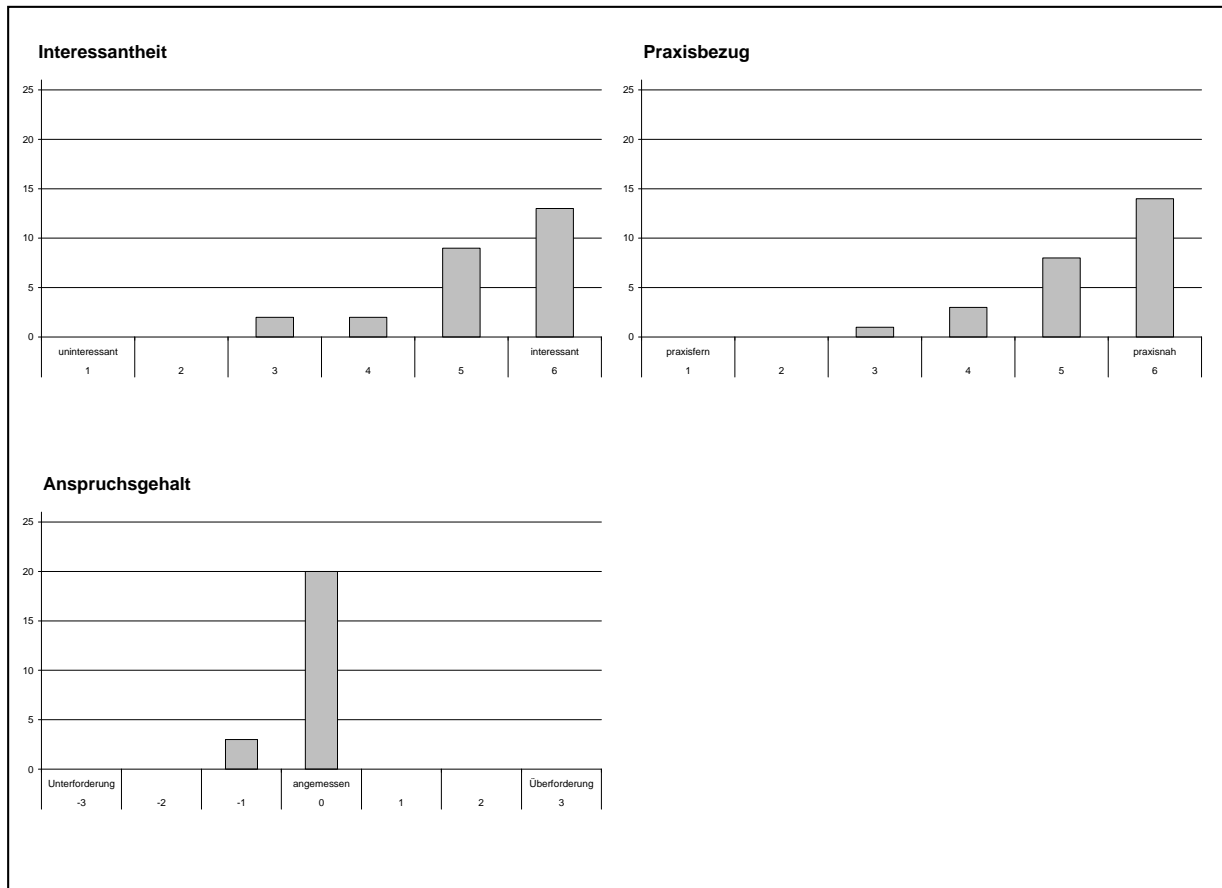


Abb. 196: Interessantheit, Praxisbezug und Anspruchsniveau der Kleingruppenarbeit, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 8.1.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppendiskussionen

Einen Großteil der Schulung nehmen Diskussionen ein, die von den ReferentInnen moderiert und angeleitet werden. Für die Beurteilung der Effizienz und der Motivierung verwendeten etwa drei Viertel der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien. Über 90% der TeilnehmerInnen bewerteten die Souveränität der Moderationen mit diesen Kategorien.

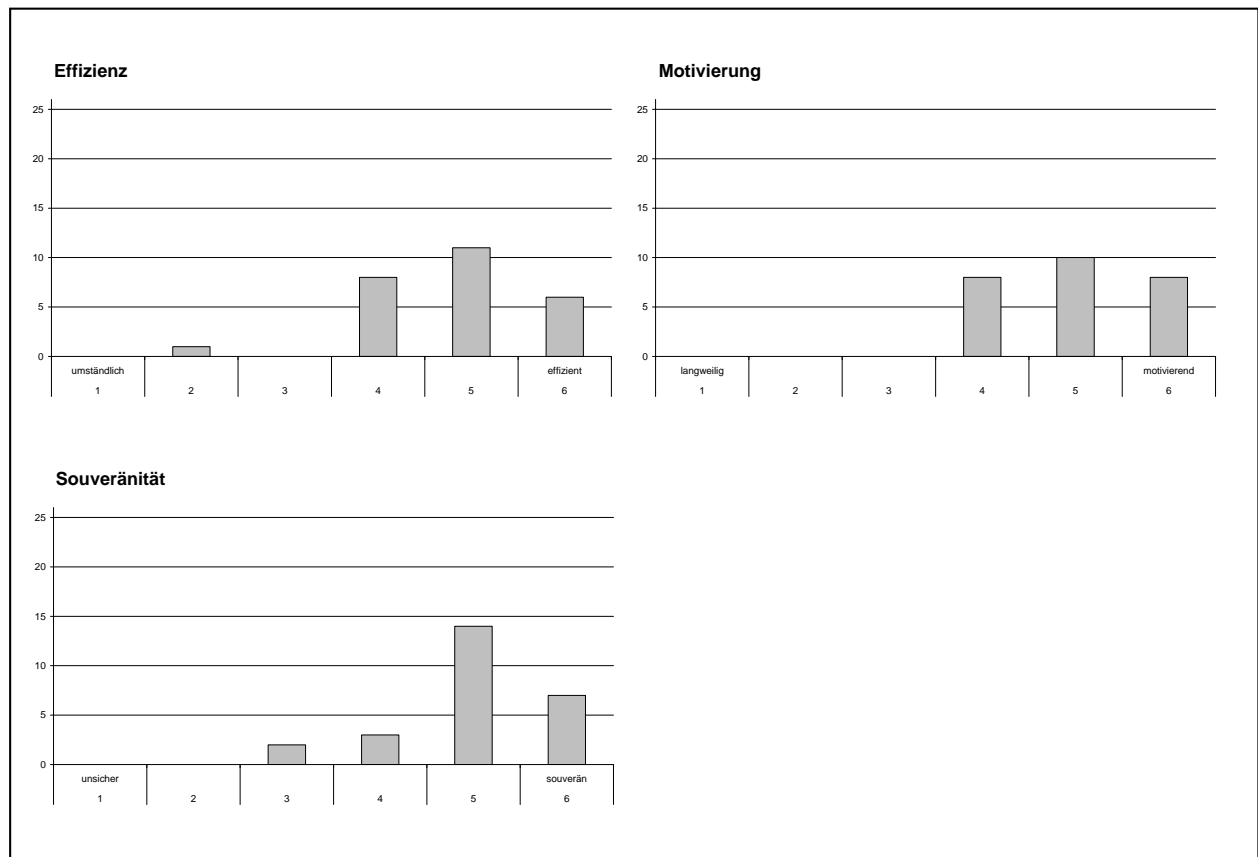


Abb. 197: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 1, (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschienen mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Ein wichtiger Aspekt bei Schulungen ist die Atmosphäre, in der gelernt wird. In einem positiven Umfeld werden die TeilnehmerInnen sich mehr Wissen aneignen und auch behalten als in einem eher negativ geprägten. Eingeschätzt werden sollten hier die Aspekte Motivierung, Vertrauen, Kooperation und das Angenehme an einer Lernatmosphäre. Hier fällt auf, dass hinsichtlich aller Bewertungsaspekte die zweitpositivste Kategorie am häufigsten vergeben wurde. Bezüglich der wahrgenommenen Kooperation der Lernatmosphäre wurden jedoch von jeweils einer Person auch die beiden negativsten Bewertungen genannt.

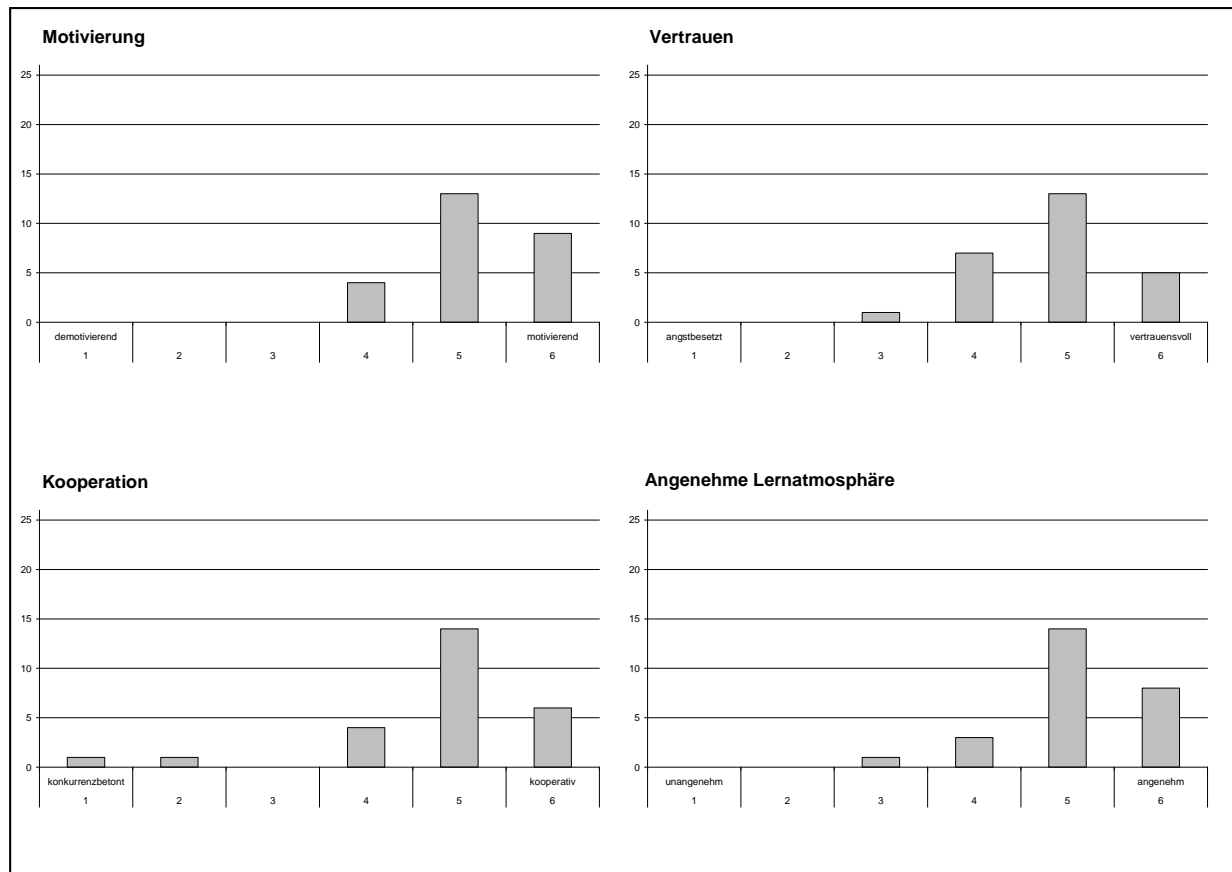


Abb. 198: Lernatmosphäre, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Eine Methode, sich intensiv neue Inhalte anzueignen, ist das Arbeiten in kleineren Gruppen, in denen sowohl der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch ungestörtes Arbeiten problemlos möglich ist. Die TeilnehmerInnen sollten hier einschätzen, inwieweit sie diese Methode des Arbeitens als lebendig, mühelos, kooperativ, vertrauensvoll und konfliktfrei wahrgenommen haben. Einzelne Beurteilungen sind hier auch im neutralen Bereich zu finden, jedoch verteilen sich insgesamt zwischen 61% und 80% der Nennungen auf die beiden positivsten Kategorien.

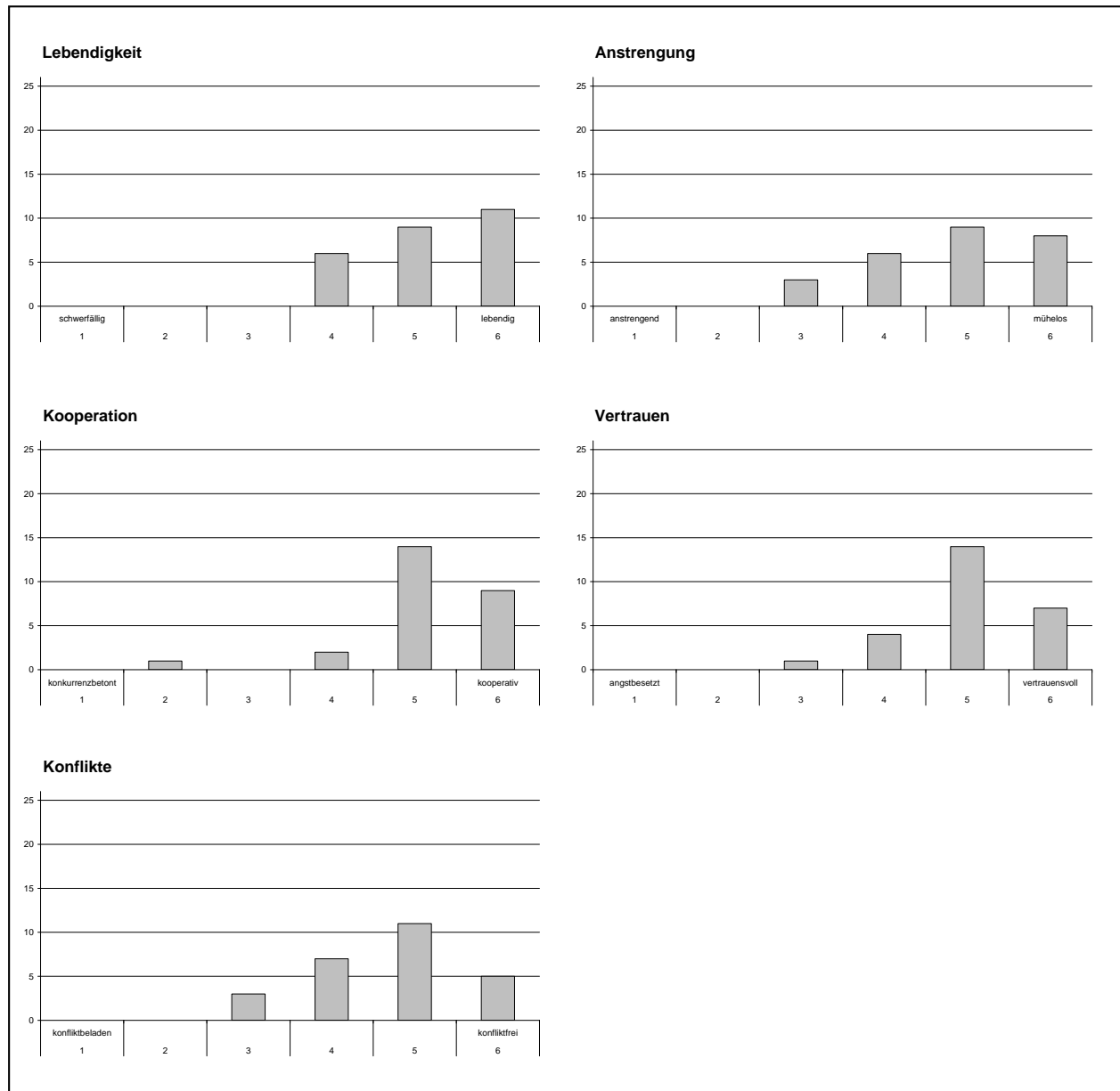


Abb. 199: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühelos (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

ReferentInnen von Schulungskursen sollten in der Lage sein, sich anbahnende Konflikte oder Störungen im Kurs zu sehen, damit umzugehen und eventuelle Konflikte zu lösen. Die allermeisten der TeilnehmerInnen waren der Meinung, dass Konfliktsituationen in der Schulung von den ReferentInnen meistens oder immer wahrgenommen wurden, konstruktiv aufgegriffen und zu einer Lösung gebracht worden sind. Dennoch lässt sich hier eine Streuung hinsichtlich aller drei Elemente beobachten: Einzelne Nennungen finden sich auch im neutralen bzw. im negativen Bereich.

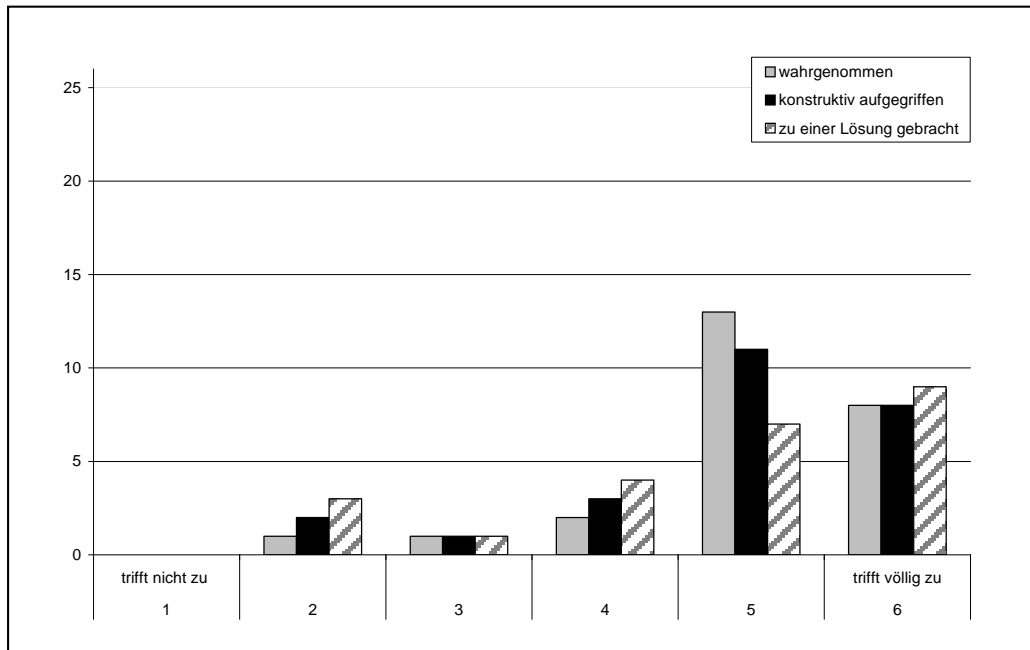


Abb. 200: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskala: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Erste Effekte der Schulung

Zum Ende des ersten Teils der Schulung war es interessant zu erfahren, wie die TeilnehmerInnen ihre Motivation, den TQ-Ansatz in ihrem Berufsalltag anzuwenden, nun beurteilen. Sie haben erste Erfahrungen gesammelt und sind in der Lage, ein erstes Fazit zu ziehen. Hier zeigt sich, dass sowohl die Stärke als auch die Klarheit der Motivation, den Ansatz auch weiterhin zu verwenden bei den allermeisten TeilnehmerInnen zugenommen hat.

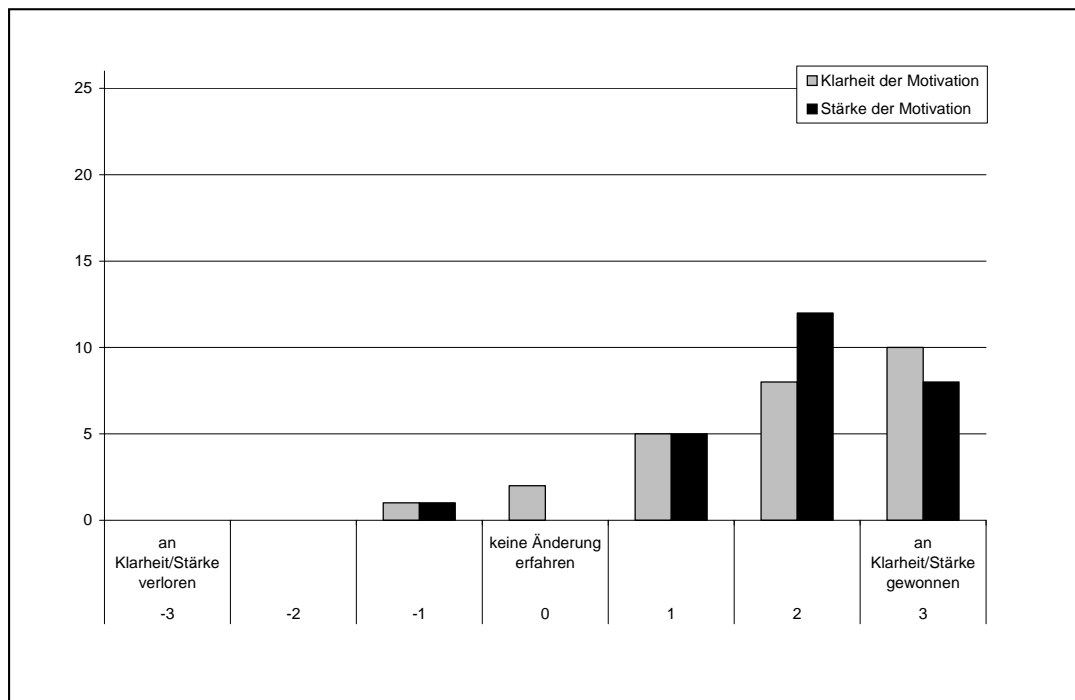


Abb. 201: Erste Ergebnisse der Schulung, Teil 1 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme an dieser Schulung ...“ Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (0), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (0), an Klarheit gewonnen (3)



### 8.1.5 Ausgewählte offene Antworten

Die TeilnehmerInnen hatten im Evaluationsbogen die Möglichkeit, ihre Eindrücke außer in der standardisierten Form auch noch in offenen Antworten zu beschreiben. An dieser Stelle sollen die Antworten in kategorisierter Form zu folgenden Fragen zusammengefasst werden: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 25: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Wo fühlen Sie sich sicherer?</b>	<b>Wo fühlen Sie sich noch unsicher?</b>	<b>Was hat Sie am meisten angeregt?</b>
<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung und Umsetzung des Instruments (10 Nennungen)</li> </ul>		<i>SE-Instrument:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Handhabung des Instruments (3)</li> </ul>
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Klarheit der eigenen Rolle (4)</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transfer in die Praxis (6)</li> <li>eigene Multiplikatorenrolle</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>mehr Ideen, wie man mit Trägern arbeiten kann</li> <li>Anwendung von QM allgemein</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>unklar, was noch kommt</li> <li>Überzeugung von Trägern (5)</li> </ul>	
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>kompetente und natürliche Referenten (3)</li> <li>Methodenvielfalt (2)</li> <li>Gruppenarbeit (2)</li> <li>Offenheit der Gruppe (2)</li> <li>Austausch in der Gruppe</li> <li>Klarheit der Struktur</li> <li>motivierende Gruppe</li> </ul>

## 8.2 Evaluation des zweiten Schulungsblocks

Am zweiten Schulungsteil nahmen 21 TeilnehmerInnen teil, die auch alle die Evaluation bearbeiteten, jedoch wurden nicht von allen alle Fragen beantwortet.

### 8.2.1 Organisation des Schulungskurses

Fragen zum Organisatorischen betrafen jetzt die Räumlichkeiten, die Ausstattung und den Zeitplan. Hinsichtlich der Räumlichkeiten wurde von den TeilnehmerInnen vor allem die Qualität der Stühle bemängelt und dass die Gruppenräume nicht in einem Gebäude lagen. Beim Zeitplan hätten sich sieben der 21 Personen eine Straffung sowohl bezüglich der Inhalte als auch bezüglich der Pausen gewünscht.

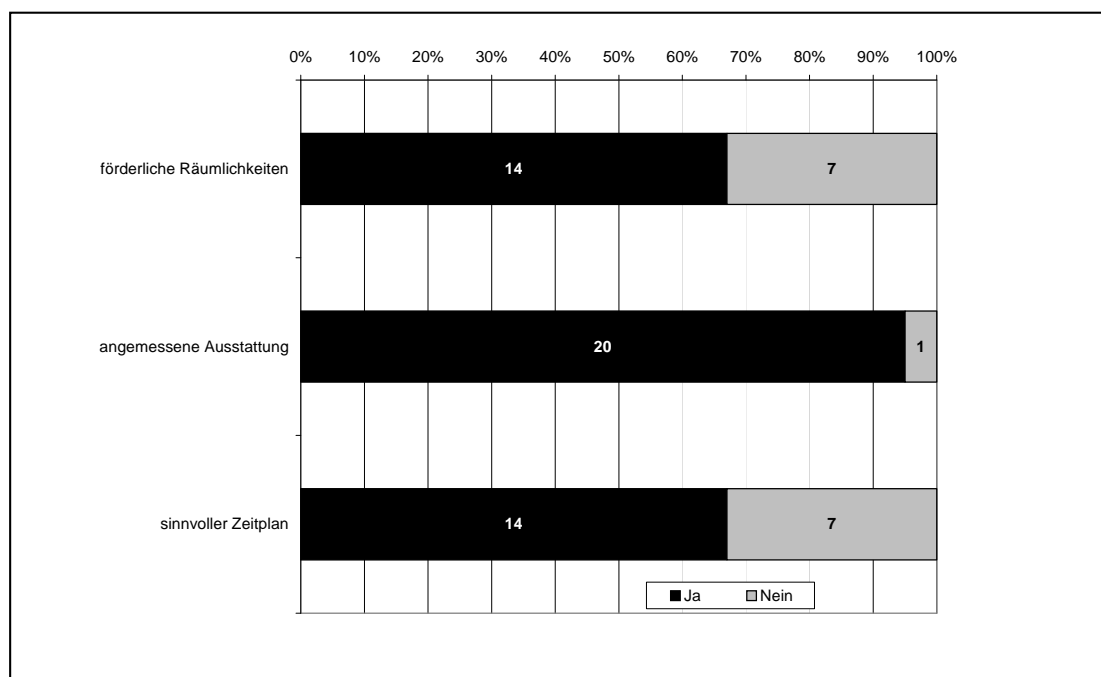


Abb. 202: Beurteilung der Organisation der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten in den Balken); Fragestellungen: (1) „Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?“ (2) „Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?“ (3) „War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?“ Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein

## 8.2.2 Zu den Schulungsinhalten

Der zweite Schulungsteil fokussierte u.a. auf die Einübung des im ersten Block gelernten, d.h. es wurden vor allem mit Hilfe von Rollenspielen komplexe Selbstevaluationen nachgestellt, die von den TeilnehmerInnen als Berater unterstützt werden sollten. Außerdem wurden verschiedene Vertiefungsgruppen angeboten (z.B. Mediation, Gesprächsmethoden, Motivation). Ein wichtiger Aspekt dieses Teils war die Einführung und das Einüben des Instrumentes zur externen Validierung, bei dem ein Blick von außen auf die bereits vom Träger durchgeführte Selbstevaluation geworfen werden kann. Auch hier beendeten Gedanken zum Transfer in den eigenen Berufsalltag den Schulungsblock.

Wie im ersten Block wurden diese Inhalte eingeschätzt hinsichtlich ihres Umfangs, den sie im Schulungsverlauf einnahmen, nach der Verständlichkeit und Interessantheit sowie nach dem Praxisbezug und dem Anspruchsniveau des einzelnen Schulungsinhaltes.

### Zum Umfang der Schulungsinhalte

Obwohl der Großteil der TeilnehmerInnen den Umfang der Schulungsinhalte als angemessen beurteilte, sind doch Streuungen in beide Richtungen erkennbar. Vor allem die Elemente der Beratung, der externen Validierung und des Transfers hätten nach Meinung einiger TeilnehmerInnen mehr Zeit verdient.

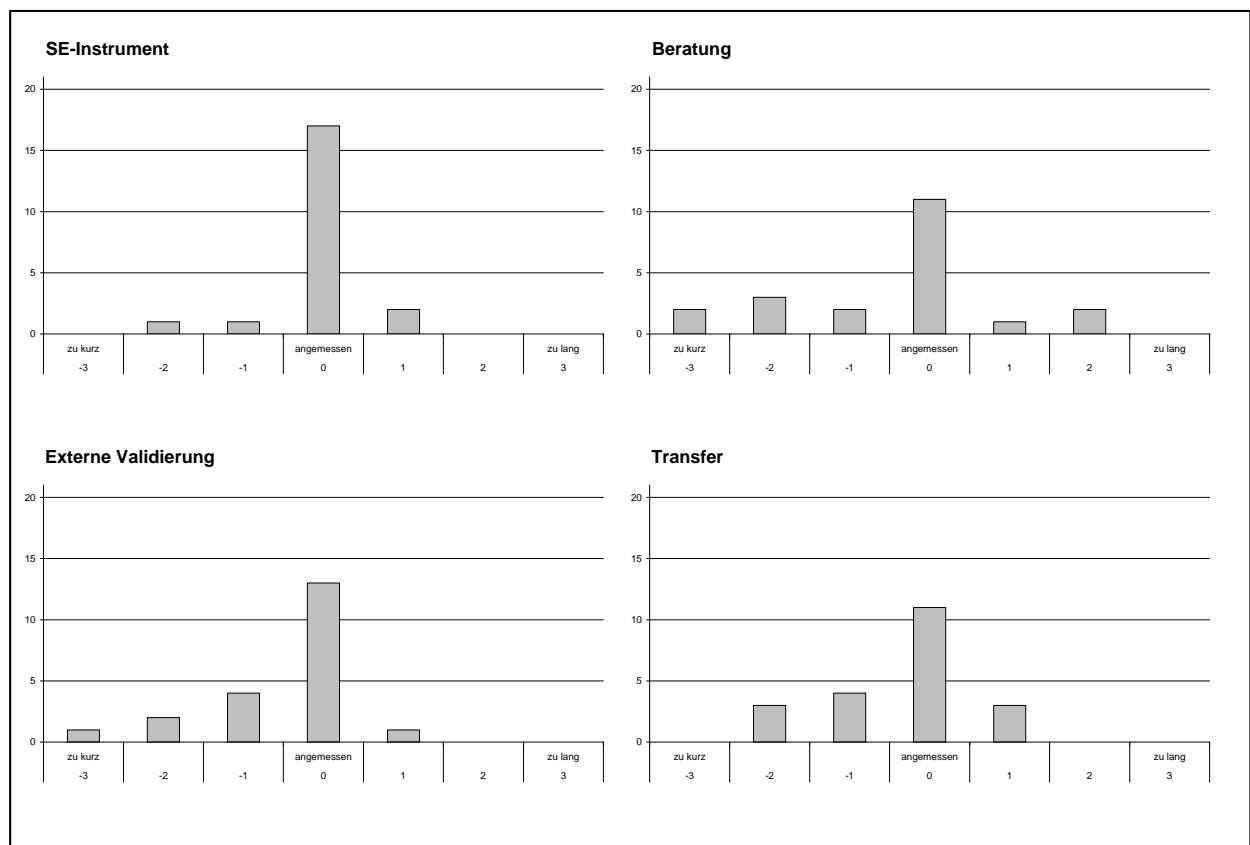


Abb. 203: Umfang der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: zu kurz (-3), angemessen (0), zu lang (3)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte

Mehrheitlich beurteilten die TeilnehmerInnen die Verständlichkeit der einzelnen Schulungsinhalte als vollkommen oder überwiegend verständlich.

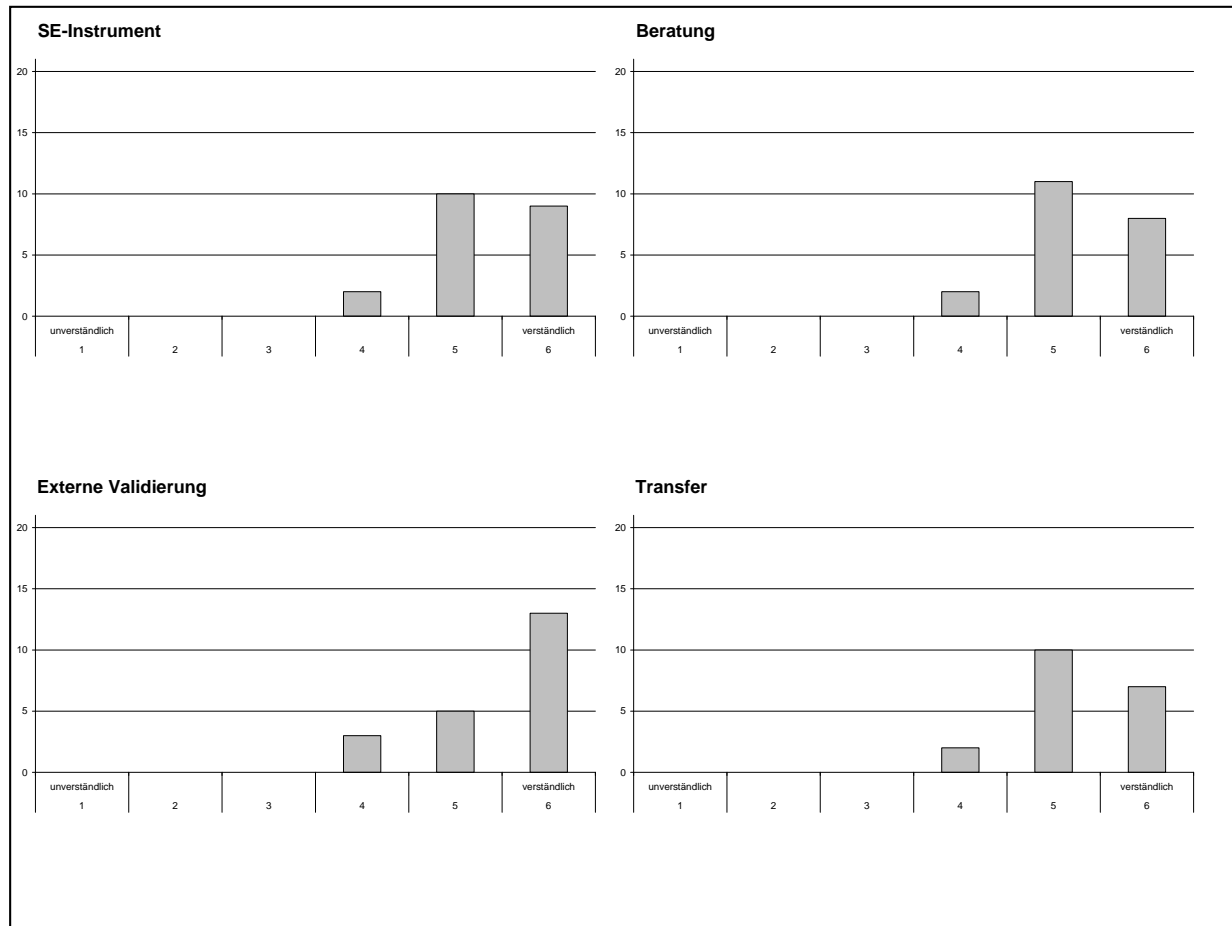


Abb. 204: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung)...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: unverständlich (1) bis verständlich (6)

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte

Wenn die Interessantheit der Inhalte betrachtet wird, zeigt sich, dass hinsichtlich der Beschäftigung mit dem SE-Instrument etwas über die Hälfte der TeilnehmerInnen die beiden positivsten Kategorien vergeben haben, die übrigen verteilen sich auf die beiden nächstfolgenden, eher neutralen Kategorien. Alle anderen Schulungsinhalte wurden von mindestens drei Viertel der TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen interessant eingeschätzt.

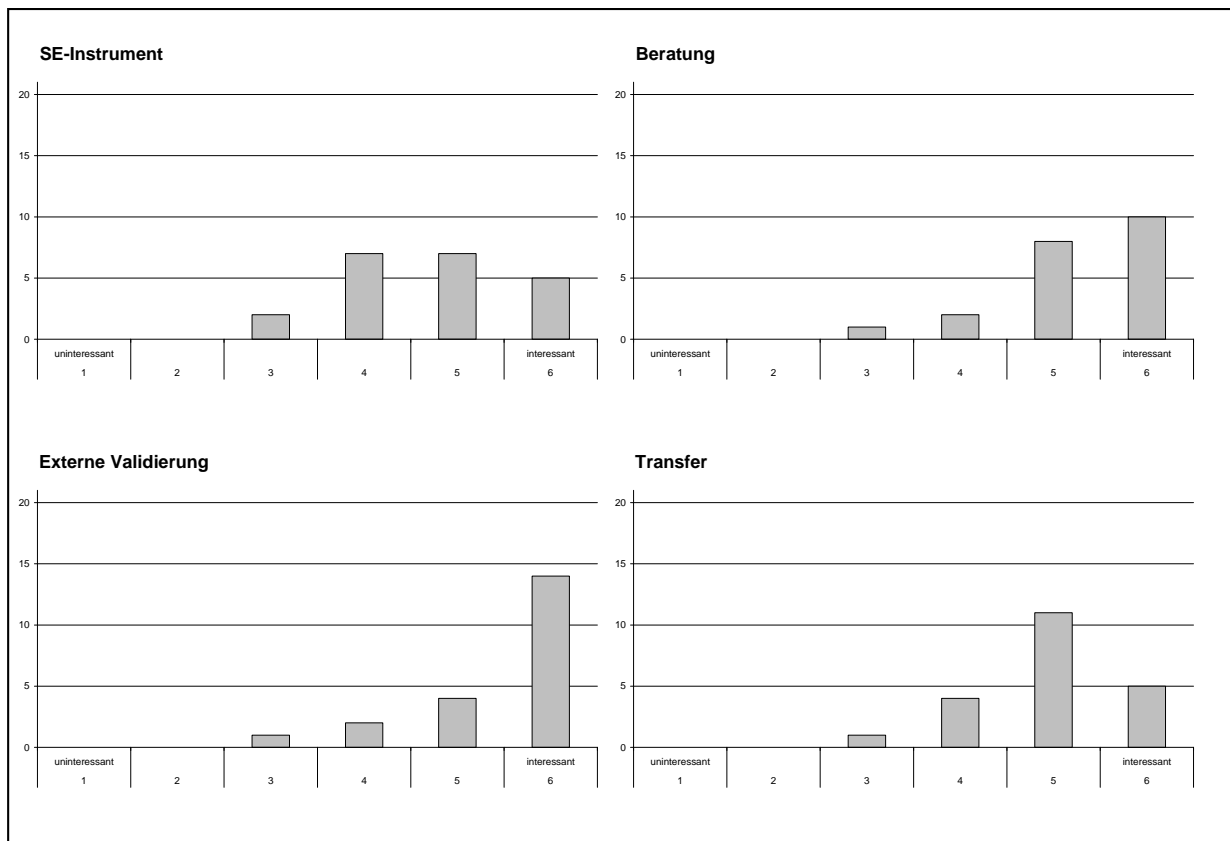


Abb. 205: Interessantheit der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung)...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: uninteressant (1) bis interessant (6)

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte

Der Praxisbezug der Schulungsinhalte war im zweiten Schulungsteil von den meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen eingeschätzt worden. Doch verteilen sich auch bei allen Inhalten einige Nennungen auf die nächsten beiden, eher neutralen, Kategorien.

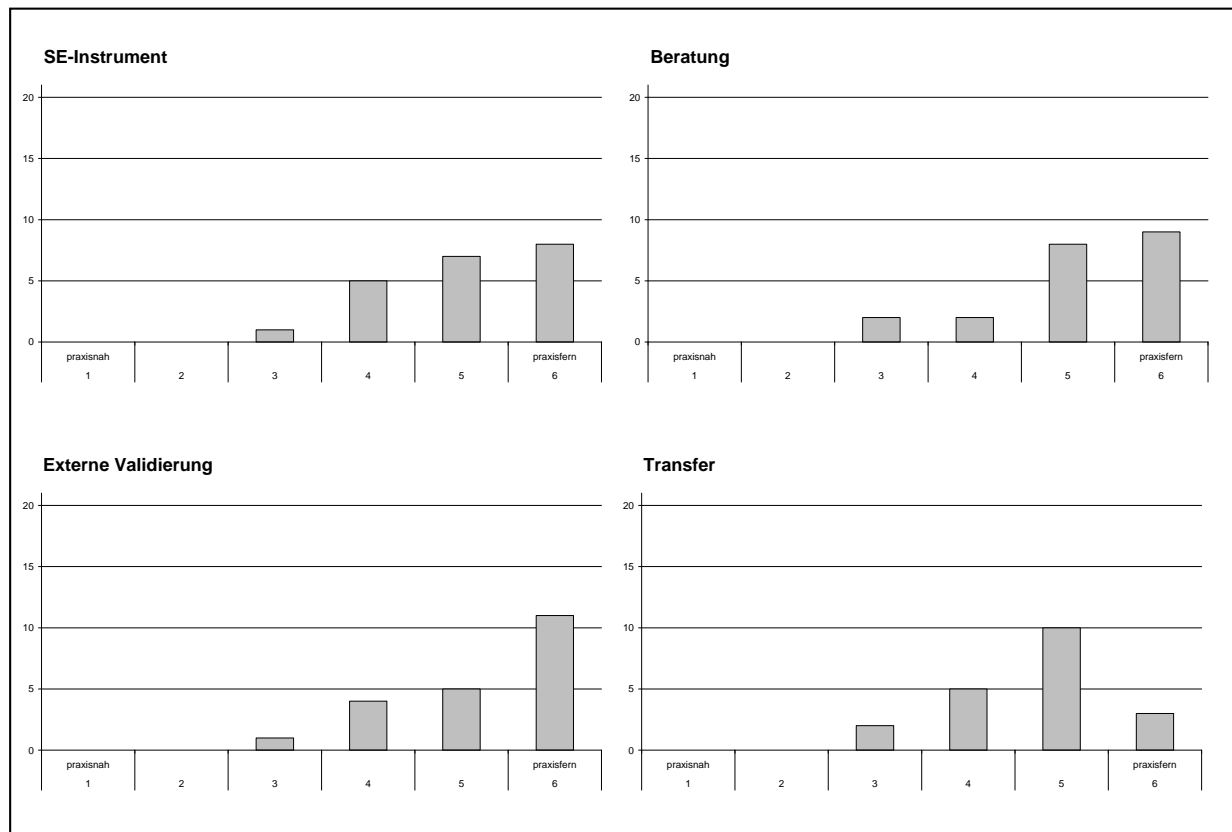


Abb. 206: Praxisbezug der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zum Anspruchsniveau der Schulungsinhalte

Die allermeisten TeilnehmerInnen empfanden das Anspruchsniveau der Schulungsinhalte als angemessen. Einzelne TeilnehmerInnen schätzten es aber auch als eher unterfordernd ein. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass sie sich in der Zeit zwischen ersten und zweiten Block bereits damit intensiv beschäftigt haben oder bestimmte Inhalte in ihrem Berufsalltag häufig vorkommen.

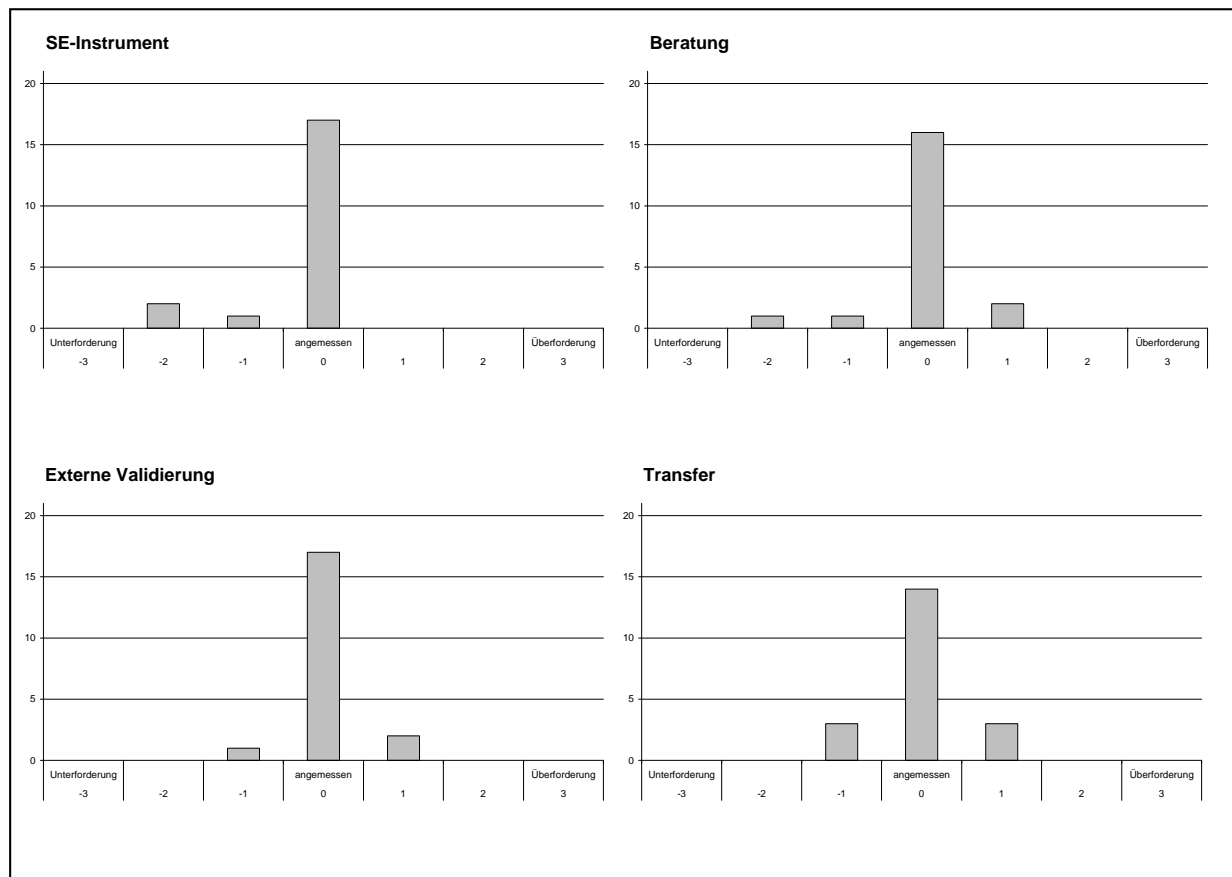


Abb. 207: Anspruchsniveau der Schulungsinhalte, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (z.B. Instrument, Anwendungsvarianten) war ...“ (2) „Das Einüben von Beratungsschritten und die Vermittlung von Beratungskompetenzen war ...“ (3) „Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung (Hintergründe und exemplarische Durchführung ...“ (4) „Die Beschäftigung mit Transferthemen ...“ Antwortskala: eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

### 8.2.3 Zu den Schulungsmethoden

Auch im zweiten Schulungsteil wurden die Hintergrund-Informationen zu den einzelnen Themen mit Hilfe von Vorträgen und Präsentationen dargestellt. Das praktische Einüben erfolgte dann in kleineren Gruppen.

#### Zur Häufigkeit und Länge der Schulungsmethoden

Sowohl die Häufigkeit als auch die Länge der Präsentationen wurden von den meisten TeilnehmerInnen als angemessen eingeschätzt, während fast die Hälfte der TeilnehmerInnen die Kleingruppenarbeiten als zu zahlreich und zu lange eingeschätzt haben.

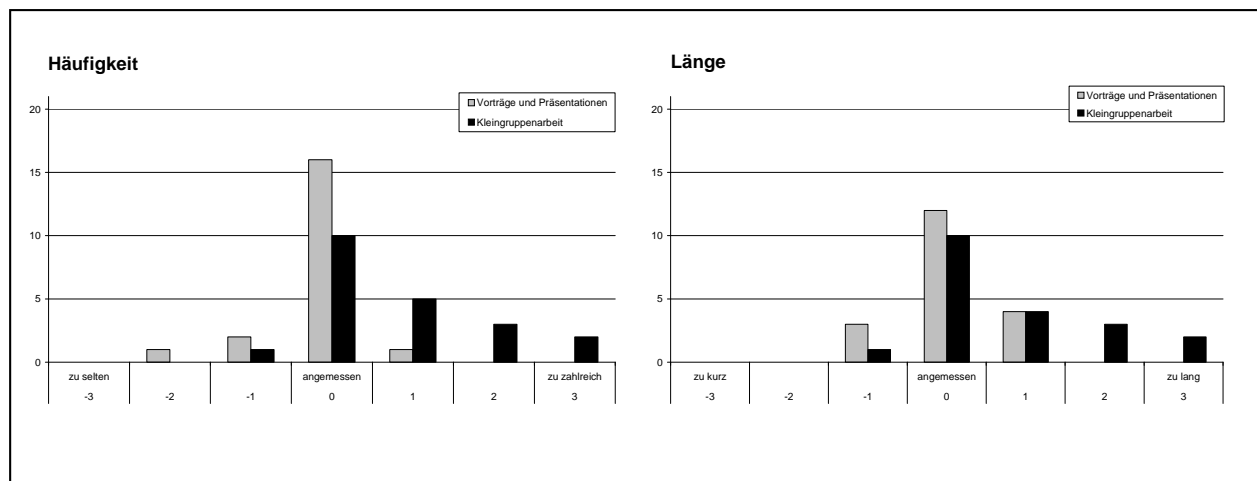


Abb. 208: Häufigkeit/Länge der Vorträge und Präsentationen sowie der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“; „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: zu kurz/selten (-3), angemessen (0), zu lang/zahlreich (3)



## Zur Verständlichkeit, Interessantheit und zum Praxisbezug der Präsentationen und Vorträge

Die Verständlichkeit, Interessantheit und den Praxisbezug der vorgestellten Präsentationen und Vorträge bewerteten die meisten TeilnehmerInnen mit den beiden positivsten Ausprägungen.

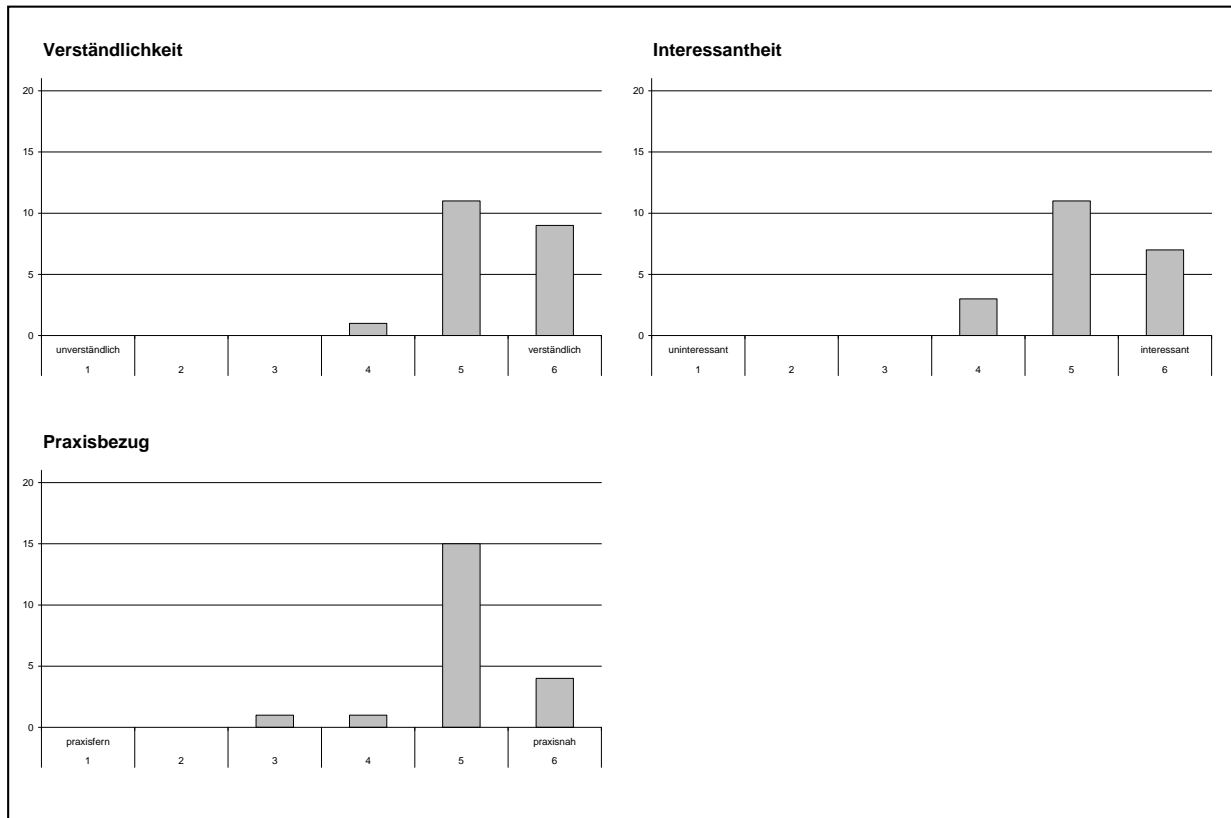


Abb. 209: Verständlichkeit, Interessantheit und Praxisbezug der Vorträge und Präsentationen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...“ Antwortskalen: unverständlich (1) bis verständlich (6); uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6)

## Zur Interessantheit, zum Praxisbezug und Anspruchsniveau der praktischen Übungen

Auch die praktischen Übungen wurden von den meisten TeilnehmerInnen hinsichtlich der Interessantheit und des Praxisbezugs mit den beiden positiven Kategorien eingeschätzt, wobei sich aber auch einzelne Nennungen finden, die sich auf die neutralen Kategorien beziehen. Das Anspruchsniveau beurteilten die meisten TeilnehmerInnen als angemessen, es wurde aber auch von Einzelnen als eher überfordernd angesehen.

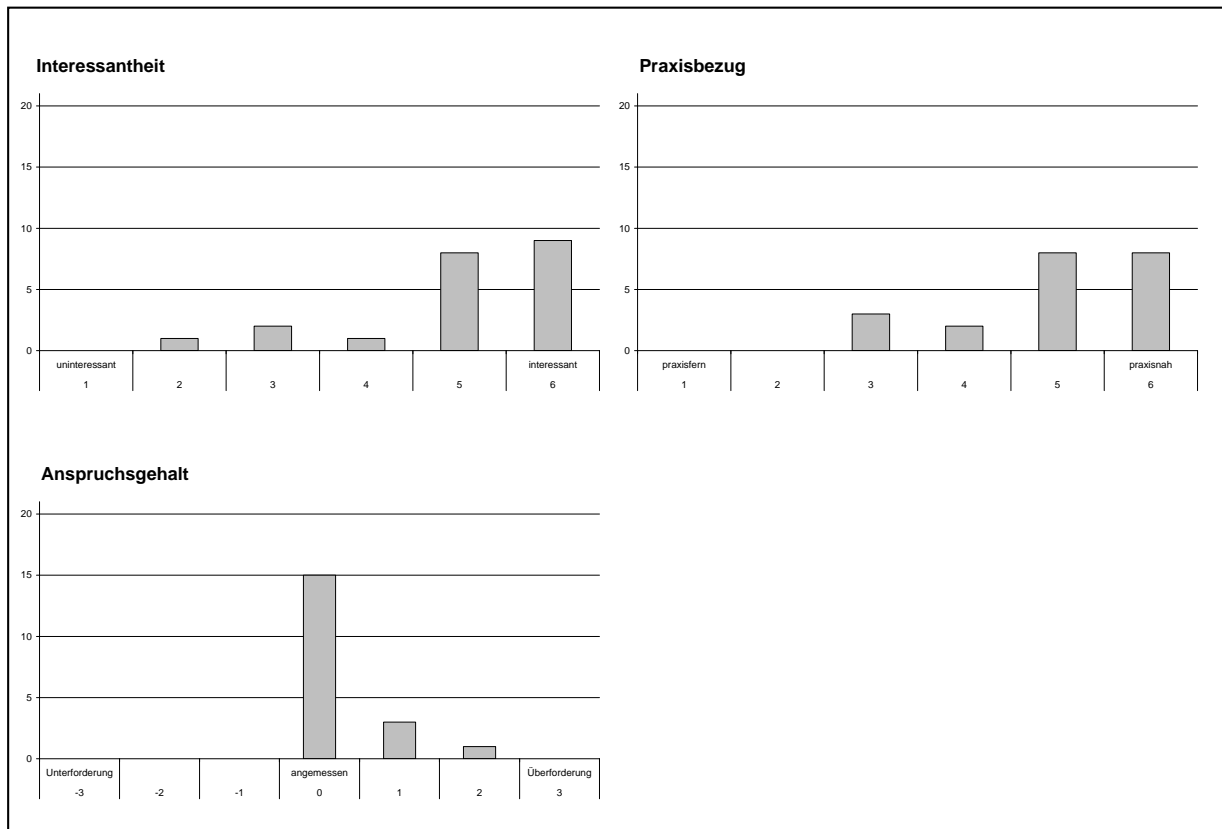


Abb. 210: Interessantheit und Praxisbezug der praktischen Übungen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die praktischen Übungen erschienen mir ...“ Antwortskalen: uninteressant (1) bis interessant (6); praxisfern (1) bis praxisnah (6); eine Unterforderung (-3), angemessen (0), eine Überforderung (3)

## 8.2.4 Zu den Gruppenprozessen

### Moderation von Gruppenprozessen

Auch im zweiten Teil der Schulung nahmen Diskussionen einen Großteil der Schulungszeit ein. Bei der Bewertung der Moderation solcher Gruppendiskussionen hinsichtlich der Effizienz, der Motivierung und der Souveränität entschieden sich zwischen gut der Hälfte und knapp drei Viertel der TeilnehmerInnen für die beiden positiven Kategorien, die übrigen verteilten sich hier auf die nächsten eher neutralen Kategorien.

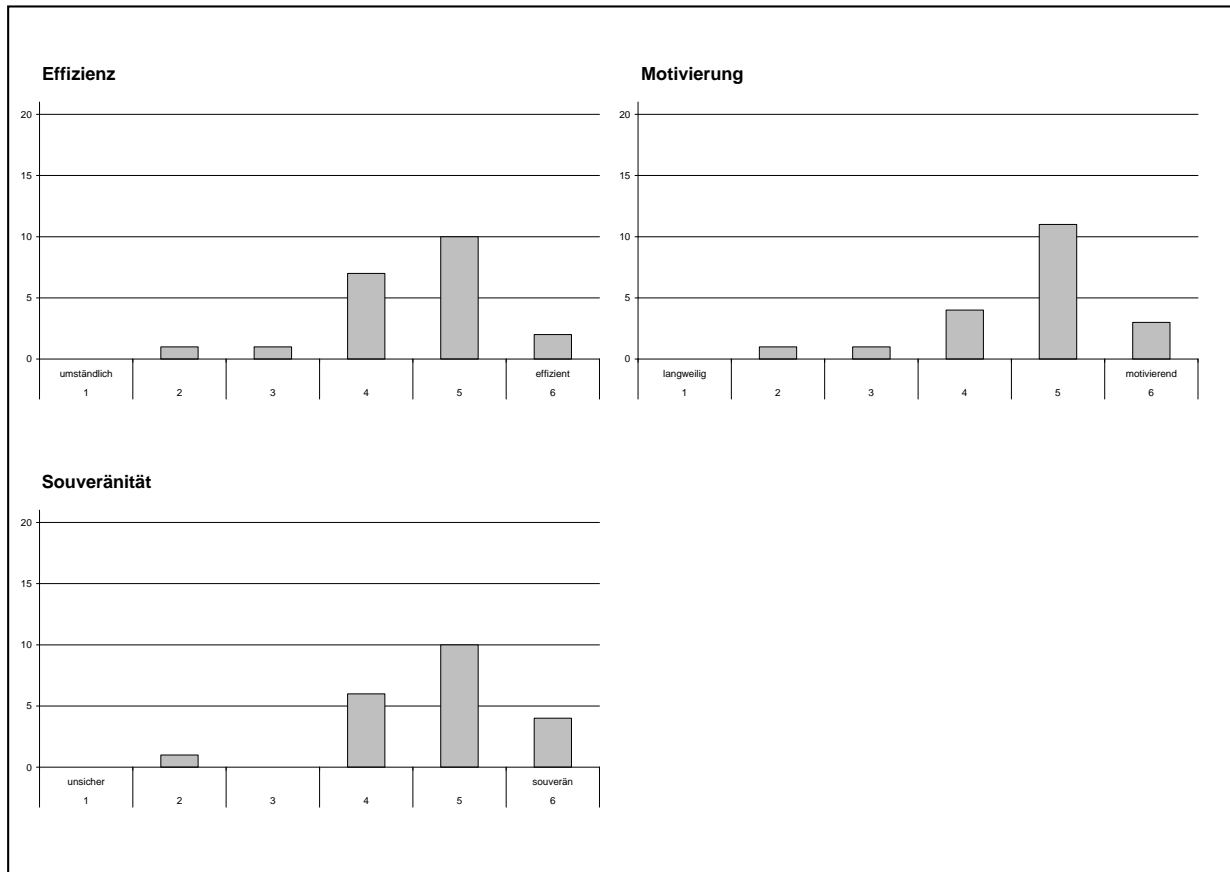


Abb. 211: Moderation von Gruppendiskussionen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...“ Antwortskalen: umständlich (1) bis effizient (6); langweilig (1) bis motivierend (6); unsicher (1) bis souverän (6)

## Lernatmosphäre

Hinsichtlich der Atmosphäre sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie diese als motivierend, vertrauensvoll, kooperativ und angenehm einschätzen. Mindestens drei Viertel der TeilnehmerInnen beurteilten alle Aspekte mit den beiden positivsten Ausprägungen.

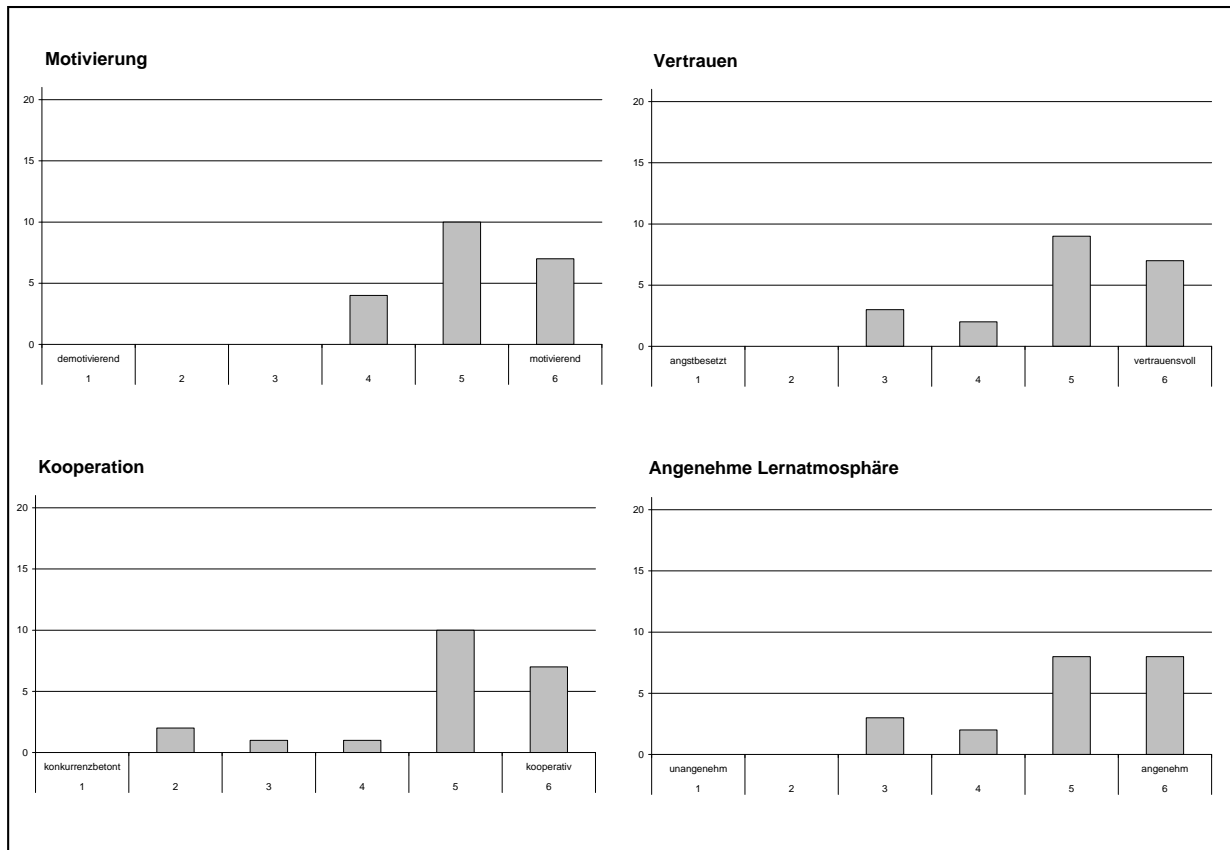


Abb. 212: Lernatmosphäre, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...“ Antwortskalen: demotivierend (1) bis motivierend (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); unangenehm (1) bis angenehm (6)

## Arbeiten in Kleingruppen

Besonders im zweiten Schulungsblock, in dem es vor allem darauf ankam, Gelerntes in einen praktischen Kontext zu setzen und in Rollenspielen einzuüben, war das Arbeiten in kleineren Gruppen wichtig. Hinsichtlich der Einschätzung der Lebendigkeit dieser Gruppen, des kooperativen, vertrauensvollen und konfliktfreien Arbeitens haben jeweils mindestens drei Viertel der TeilnehmerInnen die beiden höchsten Ausprägungen vergeben. Bezüglich des anstrengenden Arbeitens in den Gruppen beurteilten zwei Drittel der TeilnehmerInnen dies als mühe-los, die anderen Nennungen verteilten sich auf Ausprägungen in Richtung des angestregten Arbeitens.

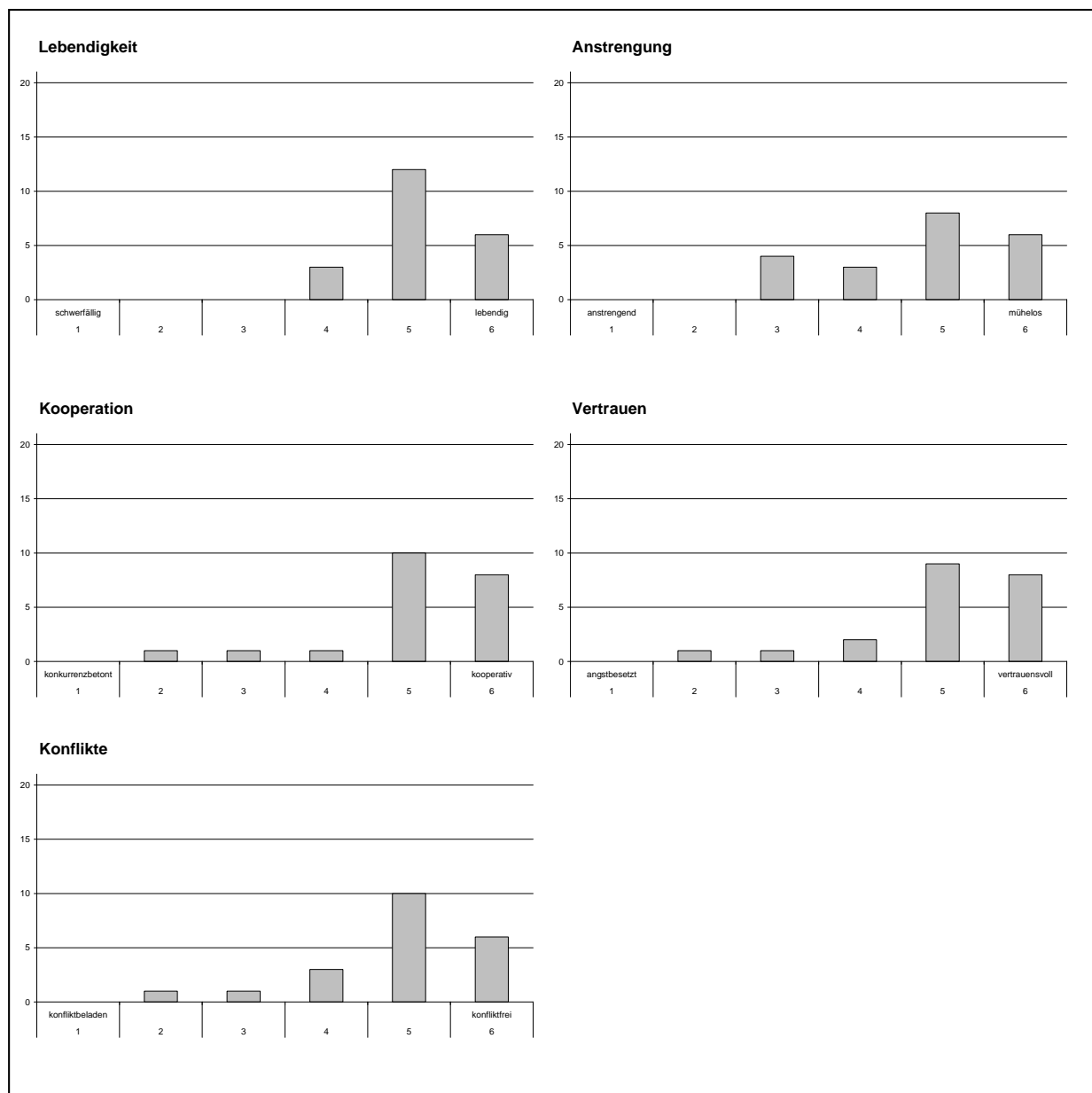


Abb. 213: Arbeiten in Kleingruppen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Das Arbeiten in Kleingruppen war ...“ Antwortskalen: schwerfällig (1) bis lebendig (6); anstrengend (1) bis mühe-los (6); konkurrenzbetont (1) bis kooperativ (6); angstbesetzt (1) bis vertrauensvoll (6); konfliktbeladen (1) bis konfliktfrei (6)

## Umgang mit Gruppenprozessen

Zwischen zwei Drittel und drei Viertel der TeilnehmerInnen schätzten die Fähigkeit der ReferentInnen, Konflikte im Kurs wahrzunehmen, aufzugreifen und zu lösen, als hoch bzw. sehr hoch ein. Einzelne Nennungen verteilten sich aber auch in die negative Richtung der Einschätzungen.

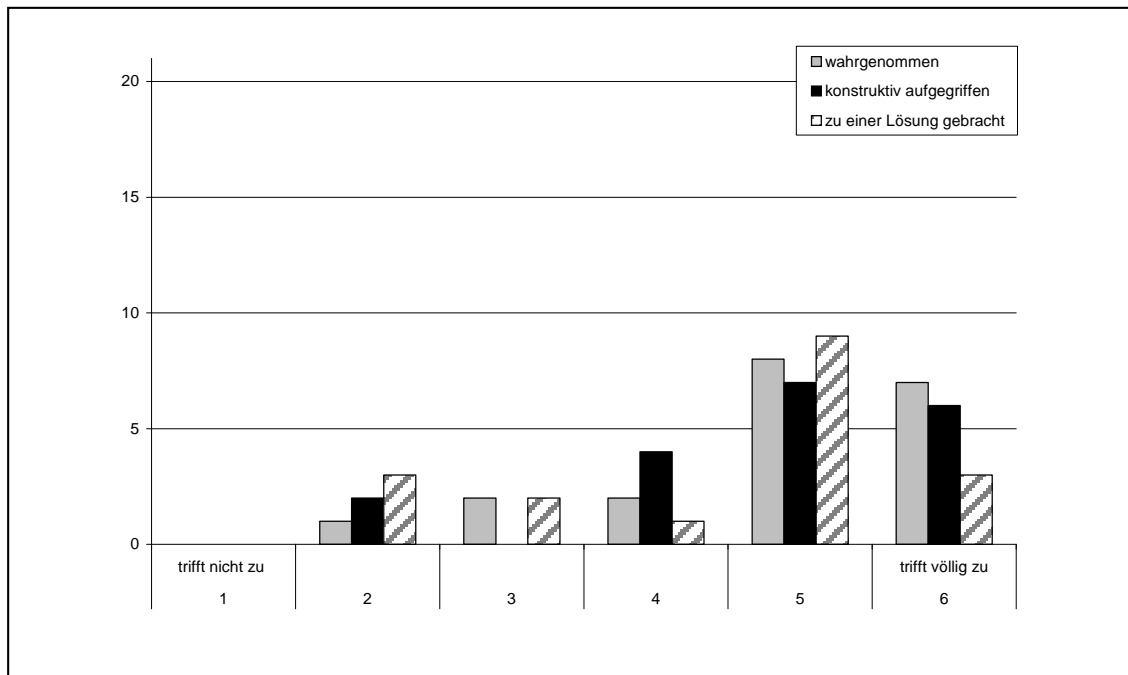


Abb. 214: Umgang mit Gruppenprozessen, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Gruppenprozesse (z.B. Störungen, Konflikte) wurden von den Kursleitern ...“ wahrgenommen; konstruktiv aufgegriffen; zu einer Lösung gebracht; Antwortskalen: trifft überhaupt nicht zu (1) bis trifft völlig zu (6)

## Effekte der Schulung

Die allermeisten TeilnehmerInnen gaben an, dass bei ihnen sowohl die Klarheit ihrer Motivation, den TQ-Ansatz im eigenen Berufskontext zu verwenden, als auch die Stärke ihrer Motivation zugenommen hat.

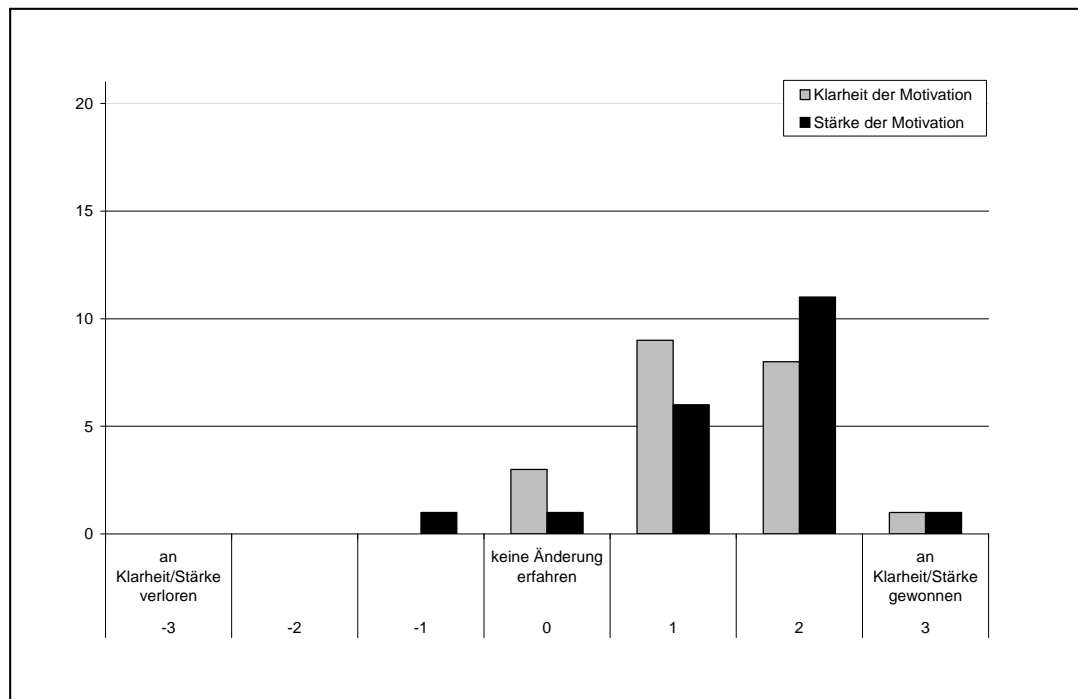


Abb. 215: Einschätzung des Nutzens der Schulung, Teil 2 (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: „Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...“  
 Antwortskalen: abgenommen (-3), keine Änderung erfahren (2), zugenommen (3); an Klarheit verloren (-3), keine Änderung erfahren (2), an Klarheit gewonnen (3)

### 8.2.5 Ausgewählte offene Antworten

Auch im zweiten Schulungsblock konnten die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?“, „Wo fühlen Sie sich noch unsicher?“, „Was hat Sie am meisten angeregt oder Ihnen am besten gefallen?“

Tab. 26: ausgewählte offene Antworten, Teil 1 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

Wo fühlen Sie sich sicherer?	Wo fühlen Sie sich noch unsicher?	Was hat Sie am meisten angeregt?
<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung des SE-Instruments (11 Nennungen)</li> <li>• Anwendung des Instruments zur externen Validierung (4)</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung der externen Validierung (6)</li> </ul>	<i>Instrumente:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrument der externen Validierung mit praktischen Beispielen</li> </ul>
<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungssituationen sind klarer (4)</li> </ul>	<i>Beratung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• allgemein (3)</li> <li>• Beratung schwieriger Träger</li> </ul>	
<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung der Instrumente (4)</li> </ul>	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfer: Vermittlung der Instrumente (4)</li> <li>• Rolle als Multiplikator</li> <li>• eigener Auftrag</li> </ul>	
<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderationsmethoden</li> <li>• neue Handlungsmöglichkeiten</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verknüpfung mit eigener Arbeitszeit</li> </ul>	<i>Sonstiges:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konfliktmediation</li> </ul>
		<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rollenspiele (7)</li> <li>• Kleingruppenarbeit (3)</li> <li>• Atmosphäre des Kurses (2)</li> <li>• Erfahrungsaustausch</li> </ul>



### 8.3 Evaluation des dritten Schulungsblocks

Im zweitägigen dritten Teil der Schulung konnten die TeilnehmerInnen Praxiserfahrungen austauschen, in Vertiefungsgruppen spezielle Kenntnisse erwerben und aktuelle Aspekte diskutieren. Am ersten Tag nahmen 25, am zweiten 23 Personen teil. Dieser Teil der Schulung wurde tageweise evaluiert, dabei wurde die Evaluation am ersten Tag von 22, die am zweiten Tag von 19 Personen bearbeitet, auch hier beantworteten nicht alle Personen alle Fragen.

#### 8.3.1 Zu den Schulungsinhalten des ersten Tages

##### Zum Umfang der Schulungsinhalte des ersten Tages

Am ersten Tag wurden interessante Praxisfälle der TeilnehmerInnen sowie das Thema „Träger und Bildungsauftrag“ diskutiert. Zudem wurden aktuelle Praxisfälle in Kleingruppen bearbeitet und bestimmte Situationen in Rollenspielen eingeübt. Den Abschluss bildete die Präsentation der Ergebnisse der Evaluation des zweiten Schulungsblocks. Der Umfang dieser Inhalte wurde von nahezu allen TeilnehmerInnen als angemessen beurteilt.

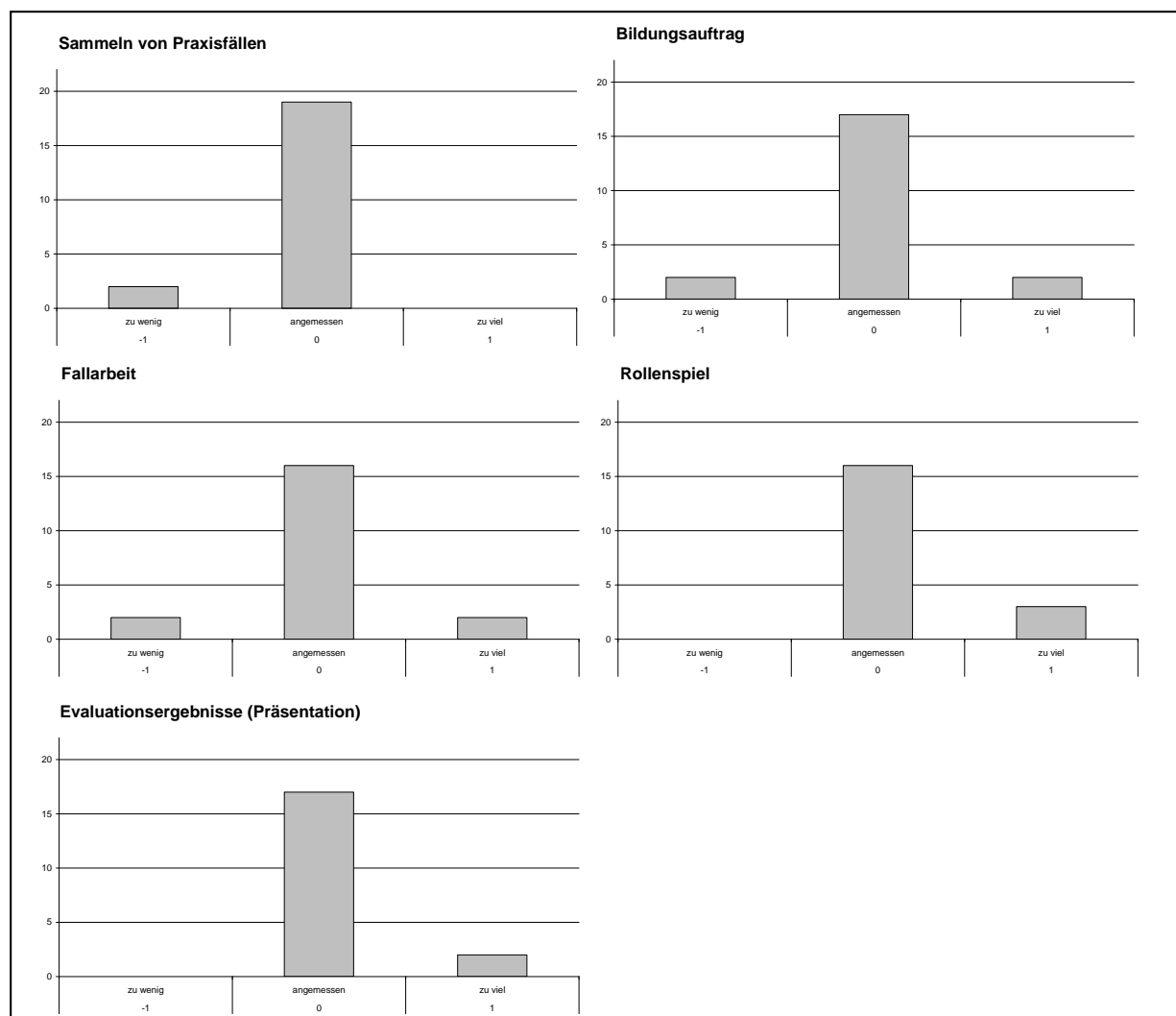


Abb. 216: Umfang der Schulungsinhalte, 3. Teil, 1. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der gesammelten Praxisfälle?“ (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der Fallarbeiten?“ (4) „Wie bewerten Sie den Umfang der Rollenspiele?“ (5) „Wie bewerten Sie den Umfang der Präsentation der Evaluationsergebnisse?“ Antwortskala: zu wenig (-1)- angemessen (0)- zu viel (1)

## Zur Verständlichkeit der der Schulungsinhalte des ersten Tages

Nahezu alle TeilnehmerInnen empfanden alle Inhalte des ersten Tages als überwiegend oder völlig verständlich.

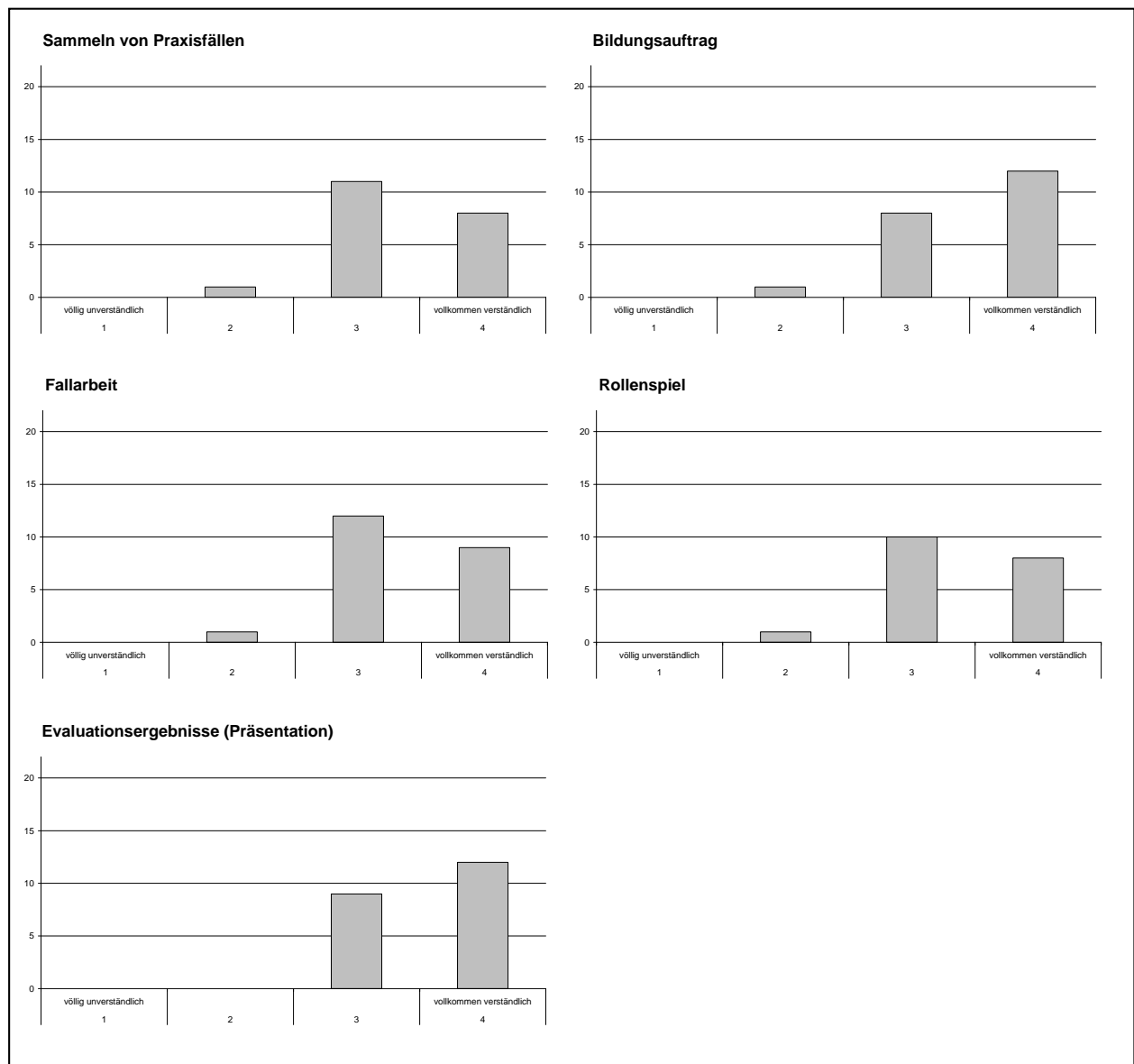


Abb. 217: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, 3. Teil, 1. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der gesammelten Praxisfälle?“ (2) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Fallarbeiten?“ (4) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Rollenspiele?“ (5) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Präsentation der Evaluationsergebnisse?“ Antwortskala: vollkommen verständlich - überwiegend verständlich - überwiegend unverständlich - völlig unverständlich

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte des ersten Tages

Hinsichtlich der Interessantheit der Schulungsinhalte lässt sich eine geringfügig größere Variation feststellen. Jedoch bewerten etwa 90% der TeilnehmerInnen alle Inhalte mit den beiden positivsten Kategorien.

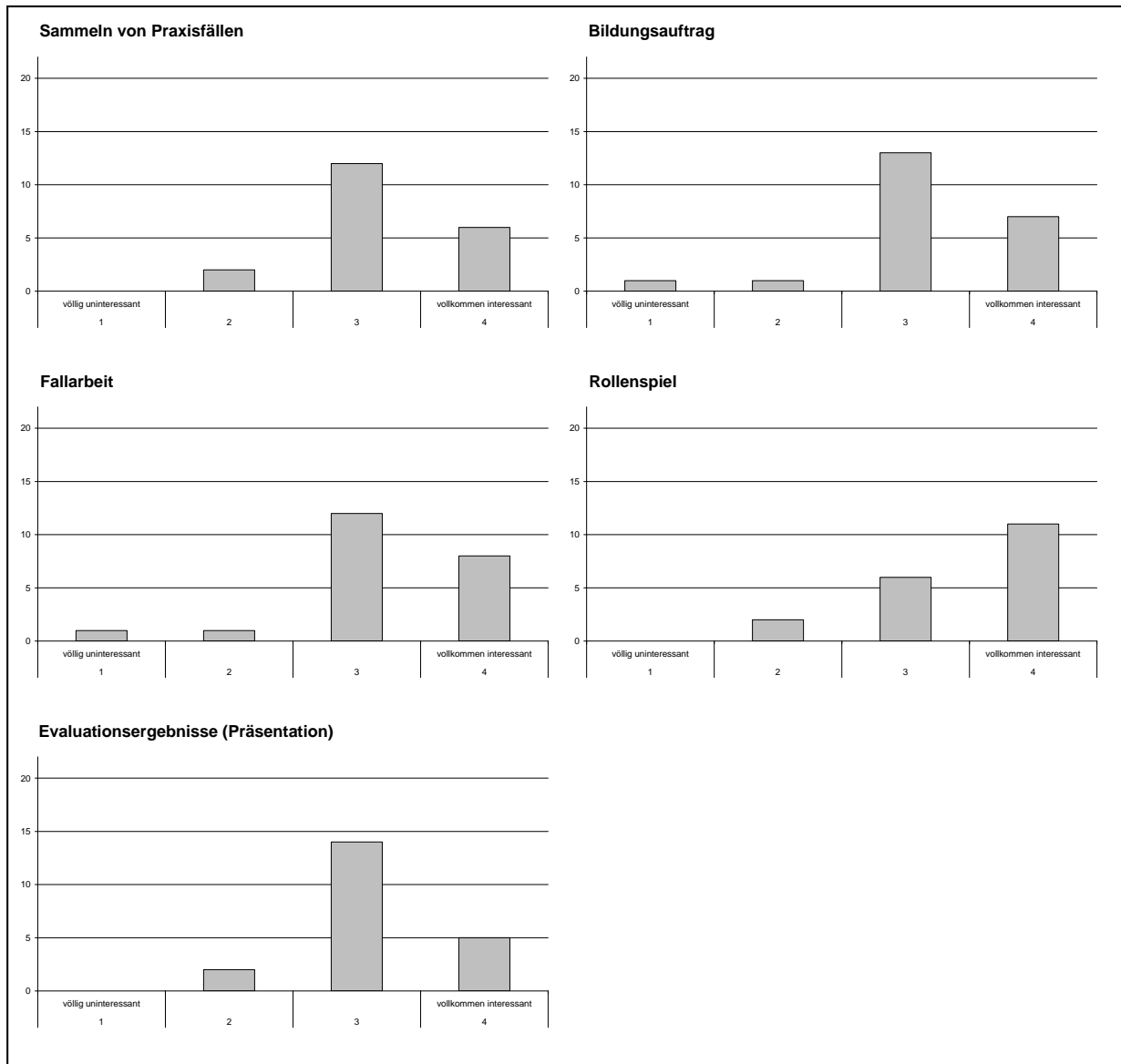


Abb. 218: Interessantheit der Schulungsinhalte, 3. Teil, 1. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der gesammelten Praxisfälle?“ (2) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Fallarbeiten?“ (4) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Rollenspiele?“ (5) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Präsentation der Evaluationsergebnisse?“ Antwortskala: vollkommen interessant - überwiegend interessant - überwiegend uninteressant - völlig uninteressant

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte des ersten Tages

Den Praxisbezug des Instruments zur externen Validierung empfanden die allermeisten der TeilnehmerInnen als überwiegend bzw. vollkommen praxisnah.

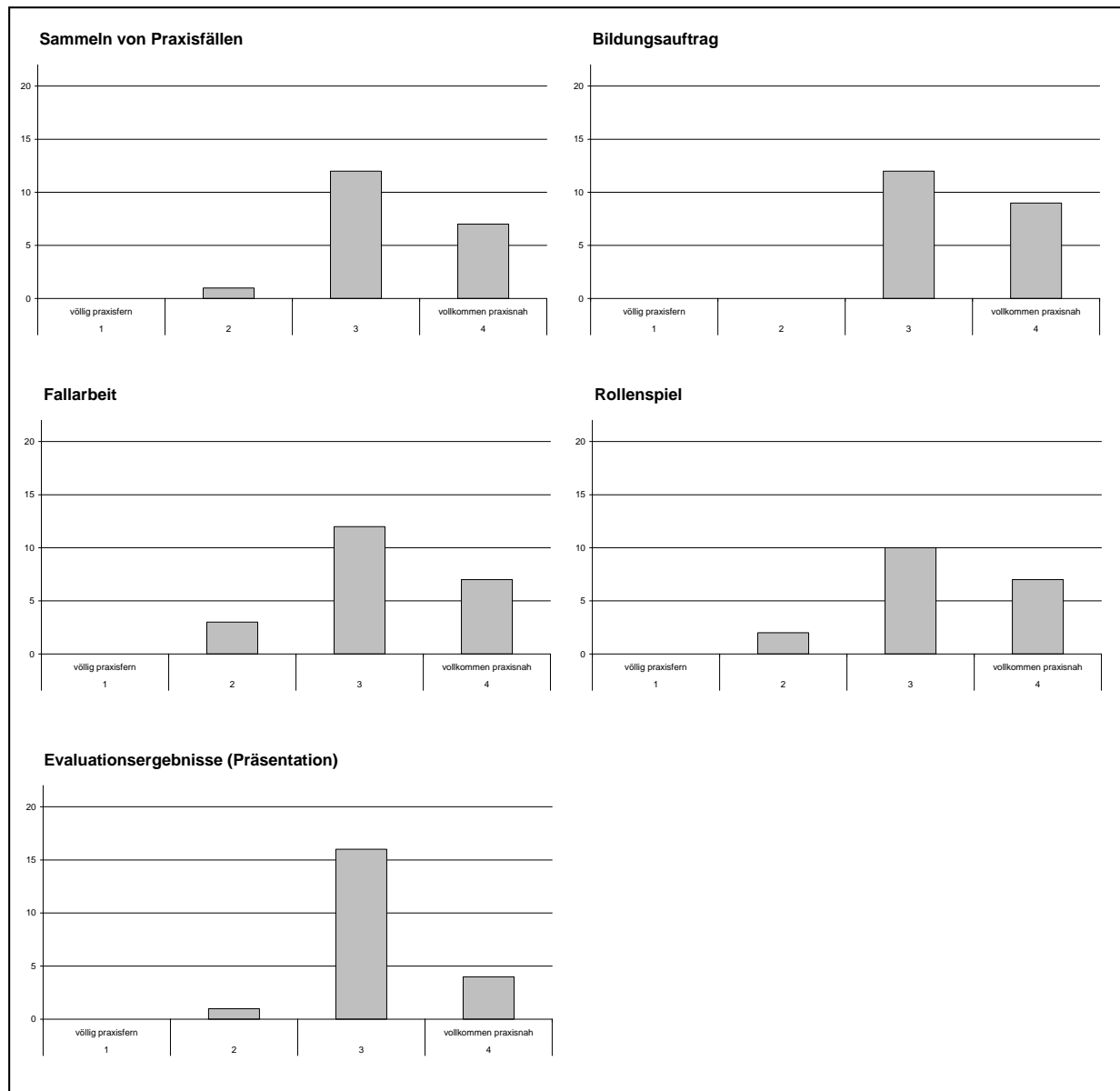


Abb. 219: Praxisbezug der Schulungsinhalte, 3. Teil, 1. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der gesammelten Praxisfälle?“ (2) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Diskussion zum Bildungsauftrag?“ (3) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Fallarbeiten?“ (4) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Rollenspiele?“ (5) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Präsentation der Evaluationsergebnisse?“ Antwortskala: vollkommen praxisnah - überwiegend praxisnah - überwiegend praxisfern - völlig praxisfern

### 8.3.2 Zu den Schulungsinhalten des zweiten Tages

#### Zum Umfang der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Am zweiten Tag wurden Vertiefungsgruppen angeboten, die die TeilnehmerInnen je nach Interesse besuchen konnten. Vier Personen beschäftigten sich mit der Planung von Informationsveranstaltungen für Träger, die übrigen TeilnehmerInnen teilten sich auf zwei Gruppen auf, die beide mit Powerpoint arbeiteten. Hier wurden einerseits PC-Kenntnisse vermittelt und andererseits aber auch bereits angefangen, vorhandene Teile von Präsentationen in neue Präsentationen zusammenzuführen. Die Arbeit an einem konkreten Fall und die Planung des Transfers in den jeweiligen Berufsalltag komplettierte den Tag.

Die meisten TeilnehmerInnen empfanden den Umfang der Schulungsinhalte als angemessen. Dennoch hätten sich fünf TeilnehmerInnen der PowerPoint-Gruppe etwas mehr Zeit für die Beschäftigung mit diesem Schulungsinhalt gewünscht, auch bei der Fallarbeit und der Planung des Transfers gab es einzelne, denen hierfür die Zeit zu kurz erschien.

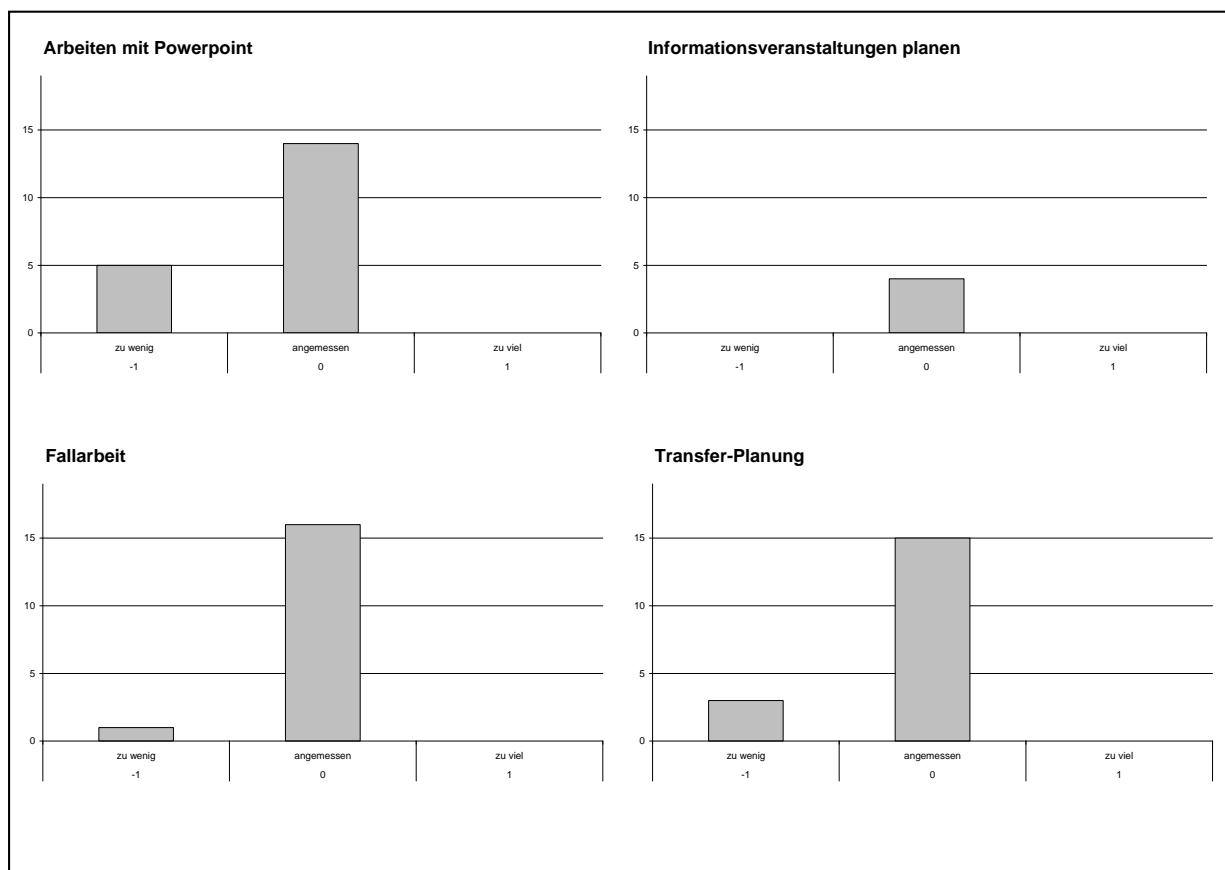


Abb. 220: Umfang der Schulungsinhalte, 3. Teil, 2. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Umfang der Vertiefungsgruppe „Powerpoint“?“ (2) „Wie bewerten Sie den Umfang der Vertiefungsgruppe „Informationsveranstaltungen planen“?“ (3) „Wie bewerten Sie den Umfang der Fallarbeit?“ (4) „Wie bewerten Sie den Umfang der Transferplanung?“ Antwortskala: zu wenig (-1) - angemessen (0)- zu viel (1)

## Zur Verständlichkeit der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Die Verständlichkeit der Schulungsinhalte wurde von den TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen verständlich bewertet.

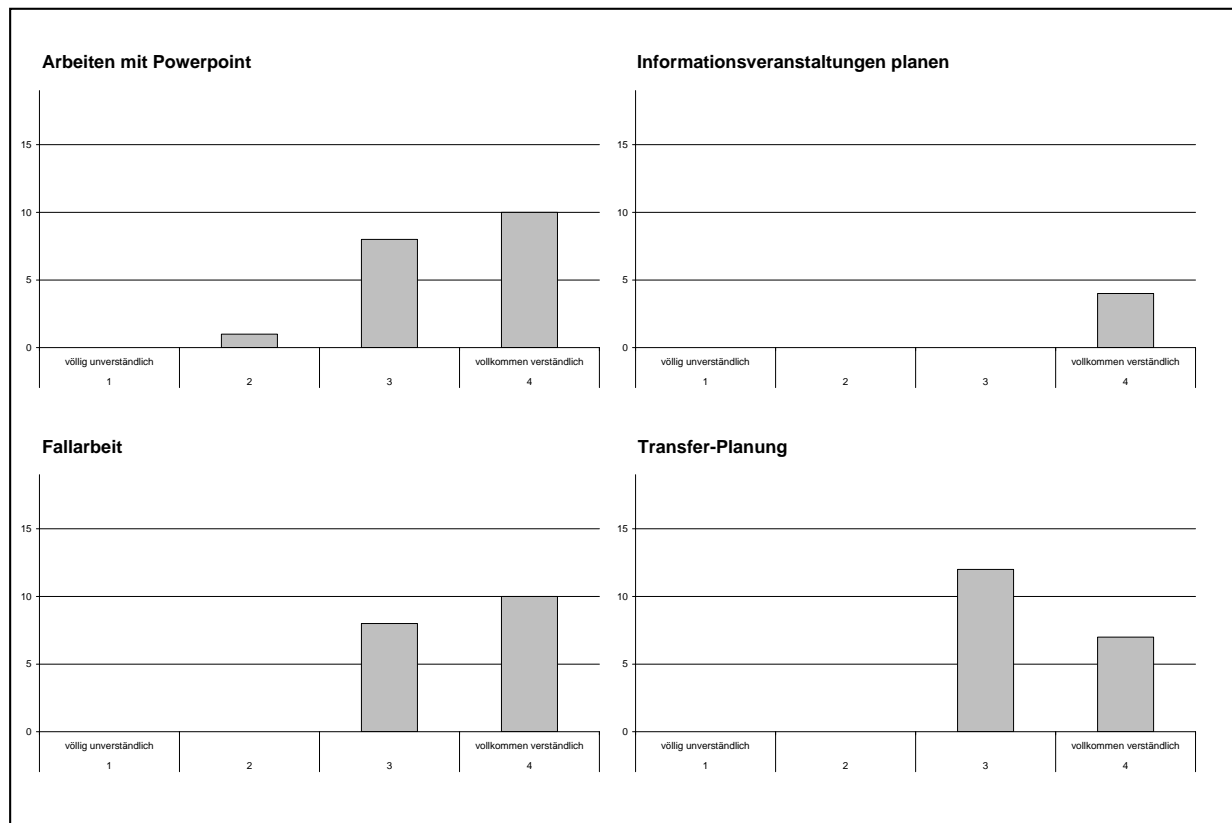


Abb. 221: Verständlichkeit der Schulungsinhalte, 3. Teil, 2. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Vertiefungsgruppe „Powerpoint“?“ (2) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Vertiefungsgruppe „Informationsveranstaltungen planen“?“ (3) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Fallarbeit?“ (4) „Wie bewerten Sie die Verständlichkeit der Transferplanung?“ Antwortskala: vollkommen verständlich - überwiegend verständlich - überwiegend unverständlich - völlig unverständlich

## Zur Interessantheit der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Die allermeisten TeilnehmerInnen bewerteten die Interessantheit der Schulungsinhalte als überwiegend bzw. völlig interessant.

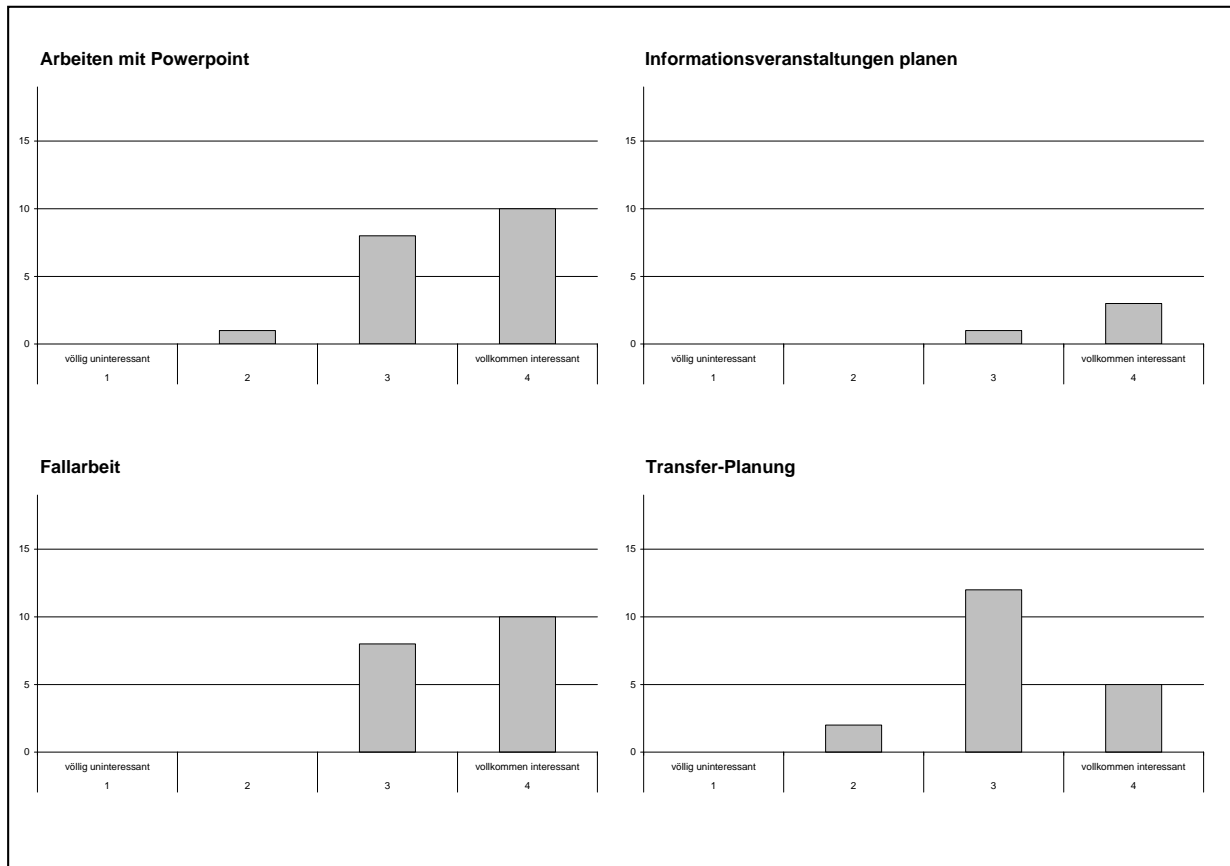


Abb. 222: Interessantheit der Schulungsinhalte, 3. Teil, 2. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Vertiefungsgruppe „Powerpoint“?“ (2) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Vertiefungsgruppe „Informationsveranstaltungen planen“?“ (3) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Fallarbeit?“ (4) „Wie bewerten Sie die Interessantheit der Transferplanung?“ Antwortskala: vollkommen interessant - überwiegend interessant - überwiegend uninteressant - völlig uninteressant

## Zum Praxisbezug der Schulungsinhalte des zweiten Tages

Auch der Praxisbezug der Schulungsinhalte wurde von den TeilnehmerInnen als überwiegend oder vollkommen praxisnah eingeschätzt.

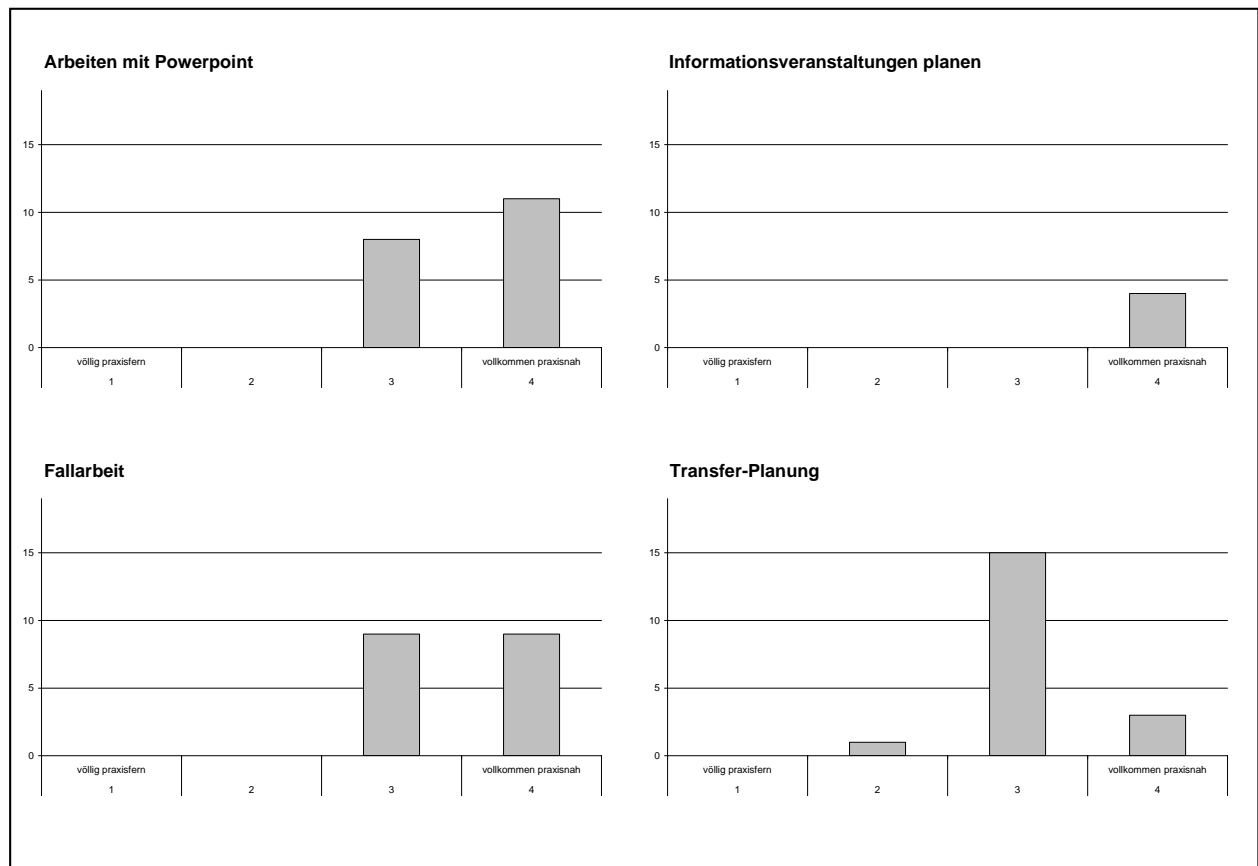


Abb. 223: Praxisbezug der Schulungsinhalte, 3. Teil, 2. Tag (absolute Häufigkeiten); Fragestellung: (1) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Vertiefungsgruppe „Powerpoint“?“ (2) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Vertiefungsgruppe „Informationsveranstaltungen planen“?“ (3) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Fallarbeit?“ (4) „Wie bewerten Sie den Praxisbezug der Transferplanung?“ Antwortskala: vollkommen praxisnah - überwiegend praxisnah - überwiegend praxisfern - völlig praxisfern



### 8.3.3 Ausgewählte offene Antworten

Auch in diesem Teil der Schulung war es möglich, dass die TeilnehmerInnen ihre Einschätzungen außer in der standardisierten Form in offenen Antworten beschreiben. Hier werden Antworten auf folgende Fragen in kategorisierter Form zusammengefasst: „Was hat Ihnen am besten gefallen?“ „Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?“

Tab. 27: ausgewählte offene Antworten, Teil 3 (Mehrfachnennungen möglich, Anzahl der Nennungen in Klammern)

<b>Was hat Ihnen am besten gefallen?</b>	<b>Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?</b>
<i>einzelne Inhalte:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallarbeit (7 Nennungen)</li> <li>• Arbeiten mit Powerpoint (4)</li> <li>• Infos zu Informationsveranstaltungen</li> </ul>	<i>einzelne Inhalte:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu wenig Fallbeispiele</li> </ul>
	<i>Umsetzung im eigenen Berufskontext:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung des weiteren systematischen Transfers</li> </ul>
<i>Aspekte der Schulung:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch (4)</li> <li>• gute Gruppenmischung (2)</li> <li>• Offenheit in der Gruppe</li> <li>• Rollenspiele</li> <li>• Eingehen auf die Wünsche der Gruppe</li> <li>• Anzahl der Referenten (= Abwechslung)</li> <li>• Fachkompetenz der Referenten</li> <li>• gute Vorbereitung der Kurse</li> </ul>	

Mit diesem Fragebogen möchten wir erfahren, wie Sie den ersten Block unseres Schulungskurses beurteilen. Die Ergebnisse dienen uns dazu, aus Erfahrung zu lernen und unser Schulungskonzept weiter zu verbessern. Alle Angaben sind vertraulich, die Beantwortung erfolgt anonym. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

## Organisation der Schulung

1 Haben Sie sich vor Beginn des Schulungskurses ausreichend informiert gefühlt?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

2 War das Anmeldeverfahren vonseiten des Veranstalters einfach und unbürokratisch?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

3 Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

4 Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

5 War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

6 Waren die Kosten des Schulungskurses angemessen?

.. Ja.

.. Nein. Was hielten Sie für angemessen? \_\_\_\_\_

## Inhalte und ihre Umsetzung

- 7 Die Vermittlung der theoretischen und fachlichen Grundlagen dieses Ansatzes (z. B. Qualitätsmanagement, „Trägerprofil“) durch die KursleiterInnen war ...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/>								
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/>								
<b>verständlich</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

- 8 Die Beschäftigung mit dem Selbstevaluationsinstrument war ...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/>								
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid gray;" type="text" value="..."/>								
<b>verständlich</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

9 Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...

<p><b>zu kurz, zu knapp</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> </div>	<p><b>völlig angemessen</b></p>	<p><b>zu lang, zu ausführlich</b></p>
<p><b>eine Unterforderung</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> </div>	<p><b>völlig angemessen</b></p>	<p><b>eine Überforderung</b></p>

verständlich	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	unverständlich
1	2	3	4	5	6			
interessant	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	langweilig
1	2	3	4	5	6			
praxisnah	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	praxisfern
1	2	3	4	5	6			

10 Die Evaluation der Schulung selbst (Tagesauswertungen) war ...

<p><b>zu kurz, zu knapp</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> </div>	<p><b>völlig angemessen</b></p>	<p><b>zu lang, zu ausführlich</b></p>
<p><b>eine Unterforderung</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">-</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">--</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">---</div> </div>	<p><b>völlig angemessen</b></p>	<p><b>eine Überforderung</b></p>

verständlich	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	unverständlich
1	2	3	4	5	6			
interessant	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	langweilig
1	2	3	4	5	6			
nützlich	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">2</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">4</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">5</td> <td style="width: 15px; text-align: center;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	überflüssig
1	2	3	4	5	6			

11 Welche Inhalte in der Schulung haben Sie vermisst?

---



---

## Spezielle Methoden der Schulung

12 Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...

<b>zu selten</b>		<b>völlig angemessen</b>		<b>zu zahlreich</b>			
---	--	-	+	-	--	---	
<b>zu kurz</b>		<b>völlig angemessen</b>		<b>zu lang</b>			
---	--	-	+	-	--	---	
<b>verständlich</b>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
<b>interessant</b>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
<b>praxisnah</b>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>

13 Die Kleingruppenarbeit erschien mir ...

<b>zu selten</b>		<b>völlig angemessen</b>		<b>zu zahlreich</b>			
---	--	-	+	-	--	---	
<b>zu knapp</b>		<b>völlig angemessen</b>		<b>zu lang</b>			
---	--	-	+	-	--	---	
<b>eine Unterforderung</b>		<b>völlig angemessen</b>		<b>eine Überforderung</b>			
---	--	-	+	-	--	---	
<b>interessant</b>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
<b>praxisnah</b>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>

14 Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...

<b>effizient</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>umständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>motivierend</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>souverän</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>unsicher</b>
1	2	3	4	5	6			

15 Welche Methoden haben Sie in der Schulung vermisst?

---

---

---

## Gruppenprozesse

16 Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...

<b>motivierend</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>demotivierend</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>vertrauensvoll</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>angstbesetzt</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>kooperativ</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>konkurrenzbetont</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>angenehm</b>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	<b>unangenehm</b>
1	2	3	4	5	6			

17 Das Arbeiten in den Kleingruppen war ...

<b>lebendig</b>	1	2	3	4	5	6	<b>schwerfällig</b>
<b>mühe los</b>	1	2	3	4	5	6	<b>anstrengend</b>
<b>kooperativ</b>	1	2	3	4	5	6	<b>konkurrenzbetont</b>
<b>vertrauensvoll</b>	1	2	3	4	5	6	<b>angstbesetzt</b>
<b>konfliktfrei</b>	1	2	3	4	5	6	<b>Konfliktbeladen</b>

18 Gruppenprozesse (z. B. Störungen, Konflikte) wurden von den KursleiterInnen ...

	trifft vollkommen zu			trifft überhaupt nicht zu		
<b>wahrgenommen</b>	1	2	3	4	5	6
<b>konstruktiv aufgegriffen</b>	1	2	3	4	5	6
<b>zu einer Lösung gebracht</b>	1	2	3	4	5	6

19 Was hätten Sie sich von der Gruppe gewünscht?

---



---

20 Was hätten Sie sich von den KursleiterInnen gewünscht?

---



---

## Erste Ergebnisse der Teilnahme an dieser Schulung

21 Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...

zugenommen

keine Änderung  
erfahren

abgenommen

an Klarheit gewonnen

keine Änderung  
erfahren

an Klarheit verloren

22 Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme am ersten Schulungsblock sicherer?

---

---

---

23 Wo fühlen Sie sich noch unsicher?

---

---

---

24 Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?

---

---

---

---



25 Was hat Sie am meisten angeregt oder was hat Ihnen am besten gefallen?

---

---

---

---

26 Was wünschen Sie sich für den zweiten Teil der Schulung?

---

---

---

---

**Weitere Anregungen oder Kommentare**

Mit diesem Fragebogen möchten wir erfahren, wie Sie den zweiten Block unseres Schulungskurses beurteilen. Die Ergebnisse dienen uns dazu, aus Erfahrung zu lernen und unser Schulungskonzept weiter zu verbessern. Alle Angaben sind vertraulich, die Beantwortung erfolgt anonym. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

## Organisation der Schulung

1 Waren die räumlichen Bedingungen des Schulungskurses förderlich und angenehm?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

2 Waren Ausstattung und Materialien für diesen Schulungskurs angemessen?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

3 War der Zeitplan des Schulungsprogramms sinnvoll?

.. Ja.

.. Nein. Was empfehlen Sie? \_\_\_\_\_

## Inhalte und ihre Umsetzung

- 4 Die Beschäftigung mit der Selbstevaluation (SE-Instrument, Anwendungsvarianten der Selbstevaluation) war...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]
[ - ]	[ - ]	[ - ]
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]
[ - ]	[ - ]	[ - ]
<b>verständlich</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>unverständlich</b>
<b>interessant</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>langweilig</b>
<b>praxisnah</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>praxisfern</b>

- 5 Die Einübung der Beratungsschritte und die Vermittlung von Beratungskompetenzen (Information und Motivation, Moderation von Gruppen, Konfliktmediation usf.) war...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]
[ - ]	[ - ]	[ - ]
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]
[ - ]	[ - ]	[ - ]
<b>verständlich</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>unverständlich</b>
<b>interessant</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>langweilig</b>
<b>praxisnah</b>	[ 1   2   3   4   5   6 ]	<b>praxisfern</b>

6 Die Beschäftigung mit dem Instrument zur externen Validierung der Selbstevaluation (Grundlagen, Demonstration und praktische Übung, Diskussion des Verfahrens) war ...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/>								
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/>								
<b>verständlich</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

7 Die Vorbereitung des Transfers in die Praxis war ...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/>								
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>						
<input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="+"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="-"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="--"/> <input style="width: 30px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="text" value="..."/>								
<b>verständlich</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

8 Die Evaluation der Schulung selbst (Tagesauswertungen, Darstellung der Evaluationsergebnisse vom 1. Block) war ...

<b>zu kurz, zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang, zu ausführlich</b>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> ...
<input type="checkbox"/> ..	<input type="checkbox"/> -	<input type="checkbox"/> ..
<input type="checkbox"/> -	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>
<input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> ...
<input type="checkbox"/> ..	<input type="checkbox"/> -	<input type="checkbox"/> ..
<input type="checkbox"/> -	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -

<b>verständlich</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>nützlich</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>überflüssig</b>
1	2	3	4	5	6			

9 Welche Inhalte haben Sie in der Schulung vermisst?

---



---



---



---

## Spezielle Methoden der Schulung

10 Die Vorträge und Präsentationen erschienen mir ...

<b>zu selten</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu zahlreich</b>						
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]						
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]						
[ - ]	[ - ]	[ ... ]						
<b>zu kurz</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang</b>						
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]						
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]						
[ - ]	[ - ]	[ ... ]						
<b>verständlich</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>unverständlich</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>interessant</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

11 Die praktischen Übungen (z. B. Rollenspiele) erschienen mir ...

<b>zu selten</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu zahlreich</b>						
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]						
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]						
[ - ]	[ - ]	[ ... ]						
<b>zu knapp</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>zu lang</b>						
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]						
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]						
[ - ]	[ - ]	[ ... ]						
<b>eine Unterforderung</b>	<b>völlig angemessen</b>	<b>eine Überforderung</b>						
[ ... ]	[ + ]	[ ... ]						
[ -- ]	[ - ]	[ -- ]						
[ - ]	[ - ]	[ ... ]						
<b>interessant</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>langweilig</b>
1	2	3	4	5	6			
<b>praxisnah</b>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;">1</td> <td style="width: 16.6%;">2</td> <td style="width: 16.6%;">3</td> <td style="width: 16.6%;">4</td> <td style="width: 16.6%;">5</td> <td style="width: 16.6%;">6</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<b>praxisfern</b>
1	2	3	4	5	6			

12 Die Moderation von Gruppendiskussionen erschien mir ...

effizient	1	2	3	4	5	6	umständlich
motivierend	1	2	3	4	5	6	langweilig
souverän	1	2	3	4	5	6	unsicher

13 Welche Methoden haben Sie in der Schulung vermisst?

---



---

## Gruppenprozesse

14 Die Lernatmosphäre im Kurs nahm ich wahr als ...

motivierend	1	2	3	4	5	6	demotivierend
vertrauensvoll	1	2	3	4	5	6	angstbesetzt
kooperativ	1	2	3	4	5	6	konkurrenzbetont
angenehm	1	2	3	4	5	6	unangenehm

15 Das Arbeiten in den Kleingruppen war ...

lebendig	1	2	3	4	5	6	schwerfällig
müheles	1	2	3	4	5	6	anstrengend
kooperativ	1	2	3	4	5	6	konkurrenzbetont
vertrauensvoll	1	2	3	4	5	6	angstbesetzt
konfliktfrei	1	2	3	4	5	6	Konfliktbeladen

16 Gruppenprozesse (z. B. Störungen, Konflikte) wurden von den KursleiterInnen ...

	trifft vollkommen zu					trifft überhaupt nicht zu
<b>wahrgenommen</b>	1	2	3	4	5	6
<b>konstruktiv aufgegriffen</b>	1	2	3	4	5	6
<b>zu einer Lösung gebracht</b>	1	2	3	4	5	6

17 Was hätten Sie sich von der Gruppe gewünscht?

---

18 Was hätten Sie sich von den KursleiterInnen gewünscht?

---

## Einschätzung des Nutzens der Schulung

19 Meine Motivation zur Anwendung des TQ-Ansatzes in meiner praktischen Arbeit hat durch die Teilnahme ...

**zugenommen**

**keine Änderung  
erfahren**

**abgenommen**








**an Klarheit gewonnen**

**keine Änderung  
erfahren**

**an Klarheit verloren**



20 Wo fühlen Sie sich nach der Teilnahme an den beiden Schulungsblöcken sicherer?

---

---

---

21 Wo fühlen Sie sich noch unsicher?

---

---

---

22 Welche Ihrer Erwartungen wurden nicht erfüllt?

---

---

---

23 Was hat Sie am meisten angeregt oder was hat Ihnen am besten gefallen?

---

---

---

24 Was wünschen Sie sich für den dritten Teil der Schulung?

---

---

---

---

**Weitere Anregungen oder Kommentare:**