



Arbeiterwohlfahrt
Landesverband
Bayern e.V.



**Bayerisches
Rotes
Kreuz**

Transfer sichern, Entwicklung der Praxis anregen

*Auswertung der Station 4 des Kompetenzkarussells auf dem
Impulsfachtag „Kompetenzorientierung in der Fort- u.
Weiterbildung“ am 29.01.2014*



Verband katholischer
Kindertageseinrichtungen
Bayern



BVS



**Pädagogisches
Institut**



**Evangelischer
KITA-Verband
Bayern**

Transfer sichern, Entwicklung der Praxis anregen

*Auswertung der Station 4 des Kompetenzkarussells auf dem Impulsfachtag
„Kompetenzorientierung in der Fort- u. Weiterbildung“ am 29.01.2014*

Bei dem vom Forum Fortbildung am 29.01.2014 veranstalteten Impulsfachtag wurde im Rahmen des „**Kompetenzkarussells**“ auch die Frage gestellt, wie **der Transfer gesichert und die Entwicklung der Praxis angeregt werden können**.

Die Diskussionsergebnisse der einzelnen Kleingruppen wurden auf Pinnwänden visualisiert und anschließend im Forum Fortbildung diskutiert und systematisiert.

Bei der vorliegenden Sammlung wurde unterschieden nach Ideen und Methoden zur Transfersicherung, die

- Vor der Fortbildung bereits angedacht und eingeplant werden sollten
- Während der Fortbildung angewendet werden können und
- Im Nachgang der Fortbildung durch die Teilnehmer/innen oder Referent/innen umgesetzt werden können

Methoden, die sich insbesondere für längerdauernde Weiterbildungen eignen, wurden entsprechend gekennzeichnet.

Da es sich hier um eine Sammlung von Ideen und Methoden handelt, die in den Diskussionsrunden auf dem Impulsfachtag entstanden ist, sind diese teilweise überschneidend oder sehr ähnlich. Deswegen wurden diese in übergeordnete Kategorien zusammengefasst.

Transfersicherung planen vor der Fortbildung

Kategorie	Konkrete Ideen und Methoden
Konkrete Planung der Ziele der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Was konkret soll diese Fortbildung für die Teilnehmenden bringen? Was sollen sie am Ende können?
Transfer in der Planung der Fortbildung berücksichtigen	<ul style="list-style-type: none"> • Einplanen mehrerer Transferphasen • Gefühl für Machbarkeit • „handlungsorientierter Unterricht“
„Vorarbeiten“ der TN planen	<ul style="list-style-type: none"> • TN sollen ihre Ziele vorab beschreiben • Vorbereitungsaufgaben stellen (z.B. schriftliche Beobachtung mitbringen)
Vorabsprachen im Team anregen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorab-Brief schicken mit der Bitte um Brainstorming im Team • Vorgespräch bei Teamfortbildungen • Träger in die Fortbildung einbeziehen (Motivation, Ziele) (v.a. bei längerfristigen Weiterbildungen)
Als Modell wirken	<ul style="list-style-type: none"> • Methoden planen, die die TN als Modell für die eigene Arbeit verwenden können
Emotionen und Spaß einsetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung muss auch Spaß machen und begeistern • Motivation stärken • Beziehungsaufbau als wichtige Grundlage für Entwicklung • Aktivieren und irritieren! • Erinnerungsanker durch Emotionen setzen • Positives Gefühl vermitteln („Chakka“) • Fehlerfreundlichkeit „ich muss nicht perfekt sein“ • Bewegung bewegt mich emotional • Dynamik/Bewegung und Innehalten in Balance bringen •

Methoden der Transfersicherung *in der Fortbildung*

Kategorie	Konkrete Ideen und Methoden
Visionen erzeugen	<ul style="list-style-type: none"> • Wunderfrage (Ein Wunder ist geschehen, wie sieht die Einrichtung jetzt aus? Was hast du dazu beigetragen?) • Feenfrage: Welche drei Wünsche hätten Sie bezüglich des Themas? • Wie fühle ich mich, wenn ich das Ziel erreicht habe? • Lieder, Bilder, Vorstellungen • Mentale Vorstellung gelingender Umsetzung
Zielklärung	<ul style="list-style-type: none"> • „Wie werden Sie merken, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?“ • Was bringen Sie zu diesem Thema schon mit, möchten Sie erweitern? • Was möchte ich wissen, wie möchte ich handeln? • Was tun Sie zum Erreichen des Ziels? • Eigene Ziele formulieren – Umsetzung ja/nein? • Zielkontrolle durch Visualisieren • Woran muss ich arbeiten? (gemeinsame Analyse)
Konkrete Schritte planen	<ul style="list-style-type: none"> • Vornehmen kleiner Schritte zur Transfersicherung • Eigenen Handlungsplan und Zeitplan für die konkrete Umsetzung entwerfen lassen (Wie? Wo? Wann?) • Einzelne Schritte visualisieren lassen und Schritt für Schritt abgehen lassen (an jeder Stelle fragen, was sich zu diesem Zeitpunkt geändert haben könnte, wie sich das anfühlt) • Ermutigen/ Argumente sammeln für Veränderungen • Was brauche ich als TN für den Transfer? • Überschaubare Aufgaben, sich nicht unter- und nicht überfordern • Leichte Ziele setzen, dadurch Erfolgserlebnisse (dann steigern) • Zeitplan mit Umsetzungsaufgaben - Zielkontrolle • Stolpersteine ansprechen • Lernaufgabe zwischen dem 1. und 2. Tag der Fortbildung

Kategorie	Konkrete Ideen und Methoden
Handlungsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> • Situationen mit Alltagsgegenständen zum Ausprobieren und Erleben • Gelerntes erlebbar machen • Selbstverantwortung bei der Planung von Zielen und Transfer benennen und begleiten
Was nehme ich mit?	<ul style="list-style-type: none"> • „Rucksack packen“: Was ist mir wichtig, das packe ich ein, was ist zu schwer, das lasse ich draußen • Symbol/Bild als Erinnerung an die Fortbildung: Um sich im Alltag an konkrete Inhalte zu erinnern, können die TN ein Bild oder Symbol überlegen, das in der Kita zur Erinnerung aufgehängt wird, kann auch zum Sprech Anlass im Team über die FoBi werden • Transferdiagramm: welche Wirkung hatte die Fortbildung auf mich, welche Schritte gehe ich? • Persönliche Erinnerungsanker durch Emotionen • „Aufgaben“ mit nach Hause nehmen – Rückmeldung an Referentin
Reflexion und Eigenarbeit anregen	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Kopfstandmethode (Was muss ich tun, damit es nicht funktioniert?)/Perspektivenwechsel • Irritation • Transfer ist auch Eigenleistung der TN • Dialogisches, fragendes Erarbeiten • Bewusstsein für Kompetenzerwerb erweitern • Verknüpfung Theorie-Praxis • Vertiefungsübungen • Selbst nachspüren, wie sich die Situation anfühlt (z.B. schnell, schnell Hände waschen)

Kategorie	Konkrete Ideen und Methoden
Negatives in Positives verwandeln	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitig Umsetzungshindernisse entkräften • Alle negativen Argumente sammeln und Lösungen suchen (Stolpersteine zu Steigbügel machen) • Probleme aus der Praxis erzählen und diskutieren • Situation, die in der Praxis schiefgelaufen ist, in der Vorstellung mit neuem Wissen gelingen lassen
Portfolio / Lerntagebuch führen (bei längerdauernden Weiterbildungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine Schritte festhalten • Stolpersteine thematisieren • Reflexion des Lerntagebuchs zum Ende der Weiterbildung • Praxisaufgaben als Voraussetzung für Zertifikat
Reflexionseinheiten (bei längerdauernden Weiterbildungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete Schritte planen und diese beim nächsten Termin konkret reflektieren: Was haben wir schon erreicht? Was und wen brauchen wir noch dazu? Was sind die nächsten Schritte? • Misserfolge als Anlass für Diskussion und Reflexion / Hilfe suchen • Reflexion bei jedem neuen Modul über das Vorhergegangene

Längerfristige Transfersicherung über die Fortbildung hinaus

Vernetzung und Austausch fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte anregen • Gegenseitige Hospitationen der TN • Praxispartnerschaften der Teilnehmenden untereinander anregen • Lernpartnerschaften • Fachlicher Austausch nach der WB • Arbeitskreise • Bei Leitung und Träger Interesse an den Fortbildungsinhalten anregen
Anknüpfungspunkte im Alltag schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Brief an sich selbst mit eigenen Zielen, der den Teilnehmer/innen nach 2 -4 Monaten zugeschickt wird • Ziele aufschreiben, Referent schickt sie nach gewisser Zeit zu • Feedbackbogen nach 4 Monaten zuschicken/ Evaluation/ Nachfassen zu einem späteren Zeitpunkt •
Möglichkeiten der Weiterarbeit am Thema schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Skript zum Nachlesen • Literaturliste
Weiterarbeit im Team anregen	<ul style="list-style-type: none"> • Strategien zur Überzeugung des Teams besprechen • Konkurrenz, Angst oder Abwertung im Team vermeiden • TN der Fortbildung geben einen halbstündigen Bericht über die Schwerpunkte im Team • Mit dem Team kommunizieren: wie war die Fortbildung, was habe ich mitgenommen, was möchte ich umsetzen? • TN machen Beitrag zum Thema/Inhalt der Fortbildung für den Klausurtag der Einrichtung • Transfertage mit dem Team in der Einrichtung • Multiplikation (am besten 2 TN pro Einrichtung) • Eine Kollegin in der Einrichtung suchen zur Unterstützung der Umsetzung • Zielerreichung nach 3 Monaten überprüfen
Vertiefung des Themas (bei längerdauernden Weiterbildungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefungstage mit längerem Abstand dazwischen • Interne Fortbildungen von Kolleg/innen mit besonderen Kenntnissen • Regionale Kontakte pflegen