

Trainerseminare 99/00

▫ Selbstevaluation

Ziel der Untersuchung

Die Qualitätsbeauftragten haben bis Ende 00 gemeinsam mit den Teams der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare die Stärken und Schwächen der jeweiligen Seminare untersucht.

Untersuchungsmethoden

Die TN wurden während und am Ende des Seminars gefragt, ob die Inhalte des Seminars für sie (soweit sich derzeit beurteilen lässt) für die zukünftige Tätigkeit als Trainer/in bei Seminaren der PPÖ brauchbar sind.

Es wurde keine Abstufung bezüglich beruflicher oder sonstiger Vorbildung vorgenommen. Nach dem Zufallsprinzip wurde ausgewählt wie viele TN zu welchem Inhalt befragt wurden. Jede/r TN wurde mindestens einmal befragt.

An die TeilnehmerInnen wurde nach einigen Monaten ein Fragebogen verschickt, um den Transfer von Inhalten der Seminare zu hinterfragen. Da die Rücklaufquote quasi 0% war, wurde diese Form der Datenerhebung eingestellt. Das Ergebnis des einzigen Fragebogen der ausgefüllt zurückgesendet wurde, wurde in die Wertung „Langzeitwirkung“ aufgenommen.

Die CTS und TS 99/00 wurden von den Qualitätsbeauftragten begleitet und anhand von festgelegten und strukturierten Beobachtungskriterien beobachtet. Die Dokumentationen der Seminare der Trainerausbildung der letzten Jahre wurden nach den selben Kriterien analysiert – die Ergebnisse daraus sind äußerst bescheiden, und wurden nicht in die Auswertung aufgenommen.

Darüber hinaus wurden bei einem Seminar der Regelausbildung die TeamerInnen befragt, welche konkreten Inhalte von welchen Seminaren der Trainerausbildung bei der Planung und Durchführung von Seminaren in der Praxis hilfreich sind.

▫ Trainerausbildung

Ziel des Trainerseminars

Nach dem Trainerseminar kann der/die TeilnehmerIn selbstständig Seminare planen, administrieren, hat Hilfen zur Durchführung und Reflexion erfahren und wurde zur Weiterbildung motiviert.

Organisatorisches

Um Seminare leiten zu dürfen, ist das Trainerseminar und die abgeschlossene Woodbadgeausbildung (positiv bewertete schriftliche oder mündliche Arbeit) Voraussetzung. Um die Seminarleiterbefähigung zu verlängern, ist alle zwei Jahre ein Weiterbildungsseminar zu besuchen. Die Leitung des Trainerseminars liegt bei einem BAT-Mitglied.

Voraussetzungen

Im Untersuchungszeitraum wurden 2 Seminare mit insgesamt 33 TeilnehmerInnen von zwei verschiedenen Teams durchgeführt. Bei beiden Seminaren haben TeilnehmerInnen aus mehreren Bundesländer und mit unterschiedlichen Funktionen im Verband teilgenommen.

Ergebnisse Interviews

<u>INHALTE</u>	<u>SLHB</u>	<u>TS 1</u>	<u>TS 2</u>	<u>WICHTIG</u>	<u>NEU</u>	<u>L</u>
Systematische Seminarplanung	X	X	X	2	-	X
Seminarleiter – Teamleiter	X	X	X	2	1	X
zielorientiertes Arbeiten	X	X	-	1	1	X
Religiöses Erlebnis	X	X	-	1	-	-
Seminarauswertung, -dokumentation, -administration	X	X	-	1	1	-
Reflexion (Theorie)	X	-	X	1	1	-
Seminarmethoden – Anwendungen und Wirkungsweise	X	?	?	?	?	-
Seminarstruktur (Spannungskurve, Programm)	X	-				-
Teamwork	-	X	-	1	1	-
Transfer	-	X	-	1	1	X
Leitungsenergien Leitungsverhalten	-	-	X	1	1	-
Seminar im Seminar	-	-	X	1	-	-
Roter Faden (theoretisches Verständnis)	-	-	-	-	-	X
Johari Fenster	-	-	-	-	-	X
Messen von Zieldefinitionen	-	-	-	-	-	X

L = Langzeitwirkung – Ergebnisse der Befragung bei einem Aufbauseminar

- X = Inhalt ist Standard lt. SLHB/wurde behandelt
 2 = die überwiegende Mehrheit der Befragten TN beider Seminare bewertet diesen Inhalt als brauchbar/wichtig bzw. ist dieses Thema für sie neu.
 1 = die überwiegende Mehrheit der Befragten TN eines Seminars bewertet diesen Inhalt als brauchbar/wichtig bzw. ist dieses Thema für sie neu.
 - = die überwiegende Mehrheit der Befragten TN beider Seminare bewertet diesen Inhalt als nicht brauchbar/nicht wichtig bzw. ist dieses Thema für sie nicht neu; bzw. der Inhalt wurde nicht behandelt.

Fett = „Matchwinner“
Umrandet = Looser
 Blaß = Ergebnisse nicht während eines CTS/TS erhoben

Ergebnisse Beobachtungen

+ Gesprächen mit Team und TN

(die wichtigsten Punkte)

Die Strukturqualität ist befriedigend.

Team und TeilnehmerInnen erfüllen zum Großteil die Voraussetzungen – problematisch ist die vorherige Mitarbeit bei einem GLS und einem ABS. Die Seminarorte und deren Möglichkeiten sind befriedigend – könnten besser sein. Material muss vom Veranstalter mitgebracht werden, außer das Team hat „Heimvorteil“.

Die Leitung durch ein BAT Mitglied ist unter anderem ein Terminproblem und hat wenig Einfluss auf die Qualität und den Verlauf des Seminars. Zu wenig Zeit (SA+SO) für zu viele Inhalte.

Die Prozessqualität ist Hoch.

Die Versorgungsprozesse (Essen und Co) sind kein Erlebnis. Die Seminare werden von allen als Gemeinschaftserlebnis und Chance und nicht als Pflichterfüllung wahrgenommen. Die TeilnehmerInnen sind gleichberechtigte Partner bzw. reif genug einen partnerschaftlichen Umgang einzufordern. Bedürfnisse werden sowohl vom Team als auch von den TeilnehmerInnen wahr und ernst genommen.

Die Ergebnisqualität ist gut.

Die Zufriedenheit mit den Seminaren ist bei den TeilnehmerInnen höher als beim jeweiligen Team. Wenig Neues aber gute Auffrischung mit neuen Blickwinkeln. AHA Erlebnisse sind Mangelware – werden von den TeilnehmerInnen aber regelrecht herbeigesehnt. Mut zur Lücke - weniger ist mehr dafür intensiver. Die TeilnehmerInnen erleben ein motivierendes Wochenende – sie sorgen auch selber dafür. Die Inhalte lt. SLHB sind nicht sehr konkret und werden variantenreich umgesetzt. Die Methodenvielfalt ist enorm.

Maßnahmen

die aus den Ergebnissen
abgeleitet werden können
(Vorschlag)

- Wie streng werden die Voraussetzungen bezüglich Team gehandhabt?
- Voraussetzungen für die TeilnehmerInnen an die neuen Gegebenheiten (Einstiegsseminare) anpassen.
- Vereinbaren welchen Spielraum (Optimal/Minimalstandard) die Teams bezüglich Voraussetzungen haben.
- Anmeldemodus fixieren.
- Seminarleitung bzw. BAT Beteiligung überdenken.
- Inhalte klarer formulieren bzw. Schwerpunkte festlegen.
- neue Inhalte ins Programm aufnehmen (ev. Module zum auswählen)
Ziele / zielorientiertes Arbeiten – neue Dimensionen
Sitzungen leiten
Rhetorik
Transfer
Zeitmanagement – Stressmanagement
Motivation
TeilnehmerInnen beißen nicht – gemeinsam Fehler machen
Teamwork? (NÖ)
Leitungsenergien? (W)
- Alte Inhalte streichen?
Seminarmethoden – Anwendungen und Wirkungsweise
Seminarstruktur (Spannungskurve, Programm)
- Zeit für Erfahrungsaustausch bieten
- Administration und Dokumentation – sinnvolle Routine nicht nutzloser Aufwand.
- Werturteil „Trainer sein“ beobachtbar machen.
- Richtlinien für „Seminar bestanden“ erarbeiten – und wozu berechtigt die Seminarbestätigung.
- Österreichweite Vernetzung fördern.
- Dokumentationen einheitlich, einfach und sinnvoll gestalten.
- Trainerausbildung auch für „Nicht-Pfadis“ öffnen.