



INITIATIVE QUALITÄT
DER VERBANDLICHEN
KINDER- UND JUGENDARBEIT
IN ÖSTERREICH

**PFADFINDER UND
PFADFINDERINNEN**



Qualitätsentwicklung als Teil der Pfadfinderei

Gut ausgebildete Pfadfinderleiter und PfadfinderleiterInnen bieten qualitativ hochwertiges Programm für Kinder und Jugendliche.

Im Rahmen der Initiative Qualität wenden die Pfadfinder und Pfadfinderinnen Methoden der Qualitätssicherung zur Weiterentwicklung ihre Ausbildungsseminare an.

Jugendleiter/Innen der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs (PPÖ) sind verpflichtet, sich für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auszubilden. Um dieser Verpflichtung nachkommen zu können, bieten die Ausbildungsteams der PPÖ auf Bundes- und Landesverbandsebene ca. 80 Seminare pro Jahr an.

Die Ausbildung der Pfadfinderleiter und Pfadfinderleiterinnen soll diese befähigen, das Angebot für Kinder und Jugendliche im Sinne der Ziele und Werte der PPÖ möglichst sinnvoll, interessant und vielfältig zu gestalten. Pädagogische Grundlagen, zielorientiertes Arbeiten und Werte der PfadfinderInnen sind unter anderem Inhalte dieser Seminare.

Damit die einzelnen Seminare den hohen Ansprüchen gerecht werden, ist die Leitung und Durchführung der Seminare nur durch ausgebildete Trainer und Trainerinnen möglich.

Im Bereich der Trainer/Innenausbildung wird im Zuge der Initiative Qualität (IQ) Selbstevaluation als Methode zur Qualitätsentwicklung eingesetzt. Die Ziele, Inhalte und Methoden für Seminare der PPÖ sind standardisiert. Diese Standards beruhen auf österreichweiten Vereinbarungen, sind im „Seminarleiterhandbuch“ zusammengefasst und werden regelmäßig evaluiert.

Das Selbstevaluationsprojekt „Trainerausbildung“ und die Initiative Qualität sind für die PPÖ der Beginn eines Prozesses zur systemischen Qualitätsentwicklung. Die Trainer und Trainerinnen der PPÖ sollen befähigt werden, mit Werkzeugen der Qualitätssicherung zu arbeiten, die nicht nur im Non Profit Bereich einsetzbar sind. Dies bietet die Chance das Angebot für Kinder und Jugendliche nach Qualitätsaspekten weiterzuentwickeln und transparenter zu machen.

Qualitätsentwicklung als Herausforderung angenommen, ist für die PPÖ einerseits eine Bestätigung der bisherigen Arbeit, andererseits der Zugang zur Professionalisierung der ehrenamtlichen Mitarbeiter. Die Auseinandersetzung mit der Qualität des eigenen Handelns sichert Kindern und Jugendlichen hochwertige Angebote, und bieten ihnen Chancen sich zu eigenständigen und verantwortungsbewussten Persönlichkeiten zu entwickeln.

Text für eine (mögliche) Presseaussendung

Selbstevaluation

im Rahmen des Projekts IQ

Abschlussbericht

Nach fast zwei Jahren Arbeit mit Selbstevaluation, Qualitätsstandards, Qualitätsdimensionen, Balanced Scorecard, Masterperspektive, EFQM, ISO, Zielsystem, ... bleibt der Kern der Sache:

Die Stärken und Schwächen der Trainerausbildung der PPÖ!

Dieser Bericht soll einen Überblick geben, wie, wann und was gearbeitet wurde. Nicht zu vergessen, welche Ergebnisse dabei herausgekommen sind – und natürlich wie es weitergehen kann/soll.

1. Rahmenbedingungen

Impuls zur Mitwirkung am Projekt IQ Schwerpunkt Bildung

In der Verbandsordnung der PPÖ ist verankert:

„2.7.1 Allgemeine Voraussetzungen

PfadfinderführerInnen müssen ...

- sich der ihrer Funktion entsprechenden Aus- und Weiterbildung unterziehen.“¹

Diese Verpflichtung für alle MitarbeiterInnen der PPÖ ist für die Bundesorganisation mit ihren Landesorganisationen der Auftrag, entsprechende Seminare anbieten.

Diese Seminare zu koordinieren, standardisieren bzw. weiterzuentwickeln ist Aufgabe des Bundesausbildungsrates (BAR). Im BAR sind das Bundesausbildungsteam (BAT) sowie die einzelnen Landesausbildungsteams (LAT) vertreten.

Eine der zentrale Fragen im BAR war und ist: Wie können wir die Qualität unserer Ausbildung dritten gegenüber nachvollziehbar machen, bzw. sichern dass wir österreichweit die selbe Qualität leisten.

¹ Verbandsordnung der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs, Seite 17, BVR 15. 10. 1994 Hollabrunn

Durch das Mitwirken am dritten Jugendbericht, haben die PPÖ erste Erfahrungen mit Instrumenten der Qualitätsentwicklung gemacht. Die Endberichte des dritten Jugendberichts zur "Selbstevaluation in der Kinder- und Jugendarbeit" zeigen ein durchaus optimistisches Resümee über den Einsatz von SE zur Qualitätsentwicklung nach innen und zur Legitimation und Kommunikation der Leistungen der Kinder- und Jugendorganisationen nach außen.

Für die Beteiligung am Projekt IQ waren und sind folgende Ziele maßgeblich:

- Austausch und Vernetzung der Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit der beteiligten Kinder- und Jugendorganisationen
- Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit der beteiligten Kinder- und Jugendorganisationen fördern
- Entwicklung, Erprobung und Auswertung eines Systems des Qualitätsmanagement für die Kernfunktion Bildung von Kinder- und Jugendorganisationen auf Basis des Konzeptes der Selbstevaluation

Verantwortliche Personen

Für den Bereich Bildung bei den PPÖ sind grundsätzlich die Sprecher der Ausbildung hauptverantwortlich. Sie werden von verschiedenen Teams (BAT, LAT) und Arbeitskreisen (z. B. BAR) unterstützt.

Für das Projekt Bildung im Rahmen von IQ liegt die inhaltliche Verantwortung bei der Sprecherin der Ausbildung Irene Krug, Koordinationsaufgaben werden vom Bundesgeschäftsführer Wolfgang Scharmitzer wahrgenommen.

Als Qualitätsbeauftragte wurden Andrea Eckerstorfer (seit Anfang 2000 in Karenz) und Klemens Gansinger engagiert.

Die Qualitätsbeauftragten sind oben genannten Personen und der Bundesleitung der PPÖ berichtspflichtig.

Beteiligte Personen

Liste der am Projekt beteiligte Personen, Gruppen bzw. Gremien

- TeilnehmerInnen der Cotrainer- und Trainerseminare 99/00
- Teams der Cotrainer- und Trainerseminare 99/00
- Bundesausbildungsrat (BAR) – setzt sich aus dem Bundesausbildungsteam, den Landesbeauftragten für Ausbildung (LB/A) und der Bundesführung zusammen.
- Bundesausbildungsteam (BAT) – setzt sich aus den Bundesbeauftragten (BB) für die 4 Altersstufen der PPÖ, den Bundesbeauftragten für GruppenführerInnen, den Bundesbeauftragten für „PfadfinderInnen Wie Alle„ (PWA), den Assistenten der Bundesbeauftragten, den Bundeskuraten (rk, ev), dem Quartiermeister, dem Sekretär sowie den Sprechern der Ausbildung zusammen.
- Ausbildungsarbeitskreis (AAK) – setzt sich aus den LB/As, deren Assistenten und den Sprechern der Ausbildung zusammen.
- Bundesausbildungskonferenz (BAK) – setzt sich aus den LB/As, den LBs der 4 Altersstufen der PPÖ, den LBs der GruppenführerInnen, den LBs der PWA den Landeskuraten, dem BAT, und der Bundesleitung (Bundesführerin, Bundesfeldmeister, Bundessekretär, Bundesbeauftragte der Bereichskonferenz) zusammen.

- IQ - Im Rahmen von IQ findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den QB der beteiligten Organisationen statt.
- Sprecherin der Ausbildung – inhaltliche Verantwortung und Ansprechpartnerin für die QB als Vertreterin der Bundesleitung
- Bundesgeschäftsführer Wolfgang Scharmitzer, Organisationsvertreter im Projekt - IQ
- QB

Interne Handlungsstruktur

Die Struktur und die Aufgabenbereiche der Ausbildung der PPÖ sind in der „Geschäftsordnung der Ausbildung“ geregelt.

Für das Projekt IQ ist von Bedeutung:

Die Verantwortung für die Trainerausbildung (3 Seminare) obliegt den Sprechern der Ausbildung. In Absprache mit den LB/As und dem BAT wird die Durchführung der einzelnen Seminare an einzelne Landesverbände delegiert. Die Leitung der Seminare der Trainerausbildung kann grundsätzlich nur von BAR Mitgliedern mit entsprechender Ausbildung übernommen werden.

Pro Arbeitsjahr wird mindestens ein Cotrainer-, ein Trainer- und ein Weiterbildungsseminar für Trainer angeboten.

Die Weiterentwicklung der Trainerausbildung ist Aufgabe des BAR. Ergebnisse und Maßnahmen aus dem Projekt werden im BAR bearbeitet.

Der BAR tagt 3x jährlich und bereitet Entscheidungen unter anderem bezüglich Trainerausbildung für die Bundesausbildungskonferenz (BAK) vor. Die BAK tagt 1x jährlich, wobei die Konferenz im Frühjahr über Anträge (z. B. des BAR bezüglich Trainerausbildung) abstimmen kann.

Für die Abstimmung der laufende Arbeit im Projekt IQ gibt es regelmäßige Treffen des QB mit der Sprecherin der Ausbildung und dem Bundesgeschäftsführer, und min. 1x jährlich einen Bericht an die Bundesleitung.

Um einerseits die Seminare der Trainerausbildung zu evaluieren, und andererseits die Methode Selbstevaluation als Bestandteil der Trainerausbildung einzuführen, sind die QB in die jeweiligen Seminarteams eingebunden.

Im Zuge der Vorbereitung erarbeiten die Seminarteams mit Hilfe der QB Selbstevaluationen eines ausgewählten kleinen Bereichs des Seminars. Die Planung, Durchführung und Auswertung dieser SE obliegt den jeweiligen Seminarteams.

Die QB evaluieren das gesamte Seminar mittels standardisierten Beobachtungskriterien und nicht standardisierten Interviews der TeilnehmerInnen. Die Seminarteams werden anschließend über die Beobachtungen der QB und die Ergebnisse der Interviews informiert.

Die österreichweite Vernetzung von IQ mit der Ausbildung der PPÖ findet im BAR statt. Die Auswirkungen, bzw. die Form und der Umfang der Weiterarbeit mit den Ergebnissen und Maßnahmen die aus dem Projekt resultieren werden im BAR vereinbart.

Zugeordnete Ressourcen

MitarbeiterInnen:

Ehrenamtliche Mitglieder des Bundesausbildungsrates
Mitglieder des Ausbildungsarbeitskreises
Trainerteams der jeweiligen Seminare der Trainerausbildung
Sprecherin der Ausbildung

Angestellte Bundesgeschäftsführer
Qualitätsbeauftragte

Infrastruktur Computerarbeitsplatz im Bundessekretariat (für QB)
Räumlichkeiten des Bundessekretariats
Sonstige Materialien und technische Infrastruktur des Bundesverbandes
Jeweilige Infrastruktur der Seminarorte
Medien des Bundesverbandes der PPÖ

Finanzen zu gleichen Teilen Förderung des BM über das Projekt IQ
und Eigenmittel der PPÖ

2. Leistungssegment

Beschreibung des Leistungssegments zum Beginn des Projektes - grob gegliedert nach ext. Anspruchsgruppen, Produkte und Leistungen, Int. Ressourcen, Abläufe+Prozesse

Die TrainerInnenausbildung der PPÖ besteht aus 3 Seminaren

- Cotrainerseminar (CTS) (min. 1x jährlich)
- Trainerseminar (TS) (min. 1x jährlich)
- Weiterbildungsseminar für Trainer (min. 1x jährlich)

Im Zuge des Projekts wurden die ersten beiden Seminare evaluiert.

Die Trainerausbildung der PPÖ ist im Seminarleiterhandbuch der PPÖ österreichweit verbindlich geregelt. Ziele, Inhalte, Durchführungsrichtlinien, und Kompetenzen sind darin beschrieben (siehe nachstehender Auszug aus dem Seminarleiterhandbuch).

Die Trainerausbildung der PPÖ entspricht den Voraussetzungen der Weltverbände der Pfadfinder und Pfadfinderinnen. Die Seminare werden sowohl von „PPÖ eigenen TrainerInnen“ als auch externe TrainerInnen durchgeführt.

Externe Anspruchsgruppen	Die Seminare der Trainerausbildung werden für alle Personen, die Voraussetzungen lt. SLHB erfüllen, angeboten.
Produkt/Leistungen	Wochenendseminare, die die Ziele lt. SLHB verfolgen und Inhalte vermitteln.
Interne Ressourcen	Für CTS und TS ehrenamtliche PPÖ-Mitarbeiter mit gültiger Seminarleiterbefähigung, für Weiterbildungsseminare zusätzlich externe Trainer. Die Kosten für die Seminare werden zu ca. 90% durch Teilnehmerbeiträge, und ca. 10 % aus Mitteln des Bundesjugendplans gedeckt. Aufwände für die Arbeit der QB werden unabhängig vom Budget der Seminare vom Bundesverband der PPÖ gedeckt.
Abläufe + Prozesse	Die Seminare orientieren sich an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen und wahren gleichzeitig die Interessen der PPÖ. Durchführung und Leitung der Seminare ist unter Organisatorisches im SLHB beschrieben, die Vergabe der Seminare an die Landesverbände wird (wie oben beschrieben) im BAR vereinbart. Die Vorbereitung bzw. Planung der Seminare erfolgt mit standardisierten Methoden.

3. WAS WAR

Im Frühjahr 1999 wurde ein Konzept zur Selbstevaluation der Trainerausbildung von den Qualitätsbeauftragten erarbeitet, und nach Absprache mit der Sprecherin der Ausbildung wurde mit der Umsetzung begonnen.

Das Konzept zur SE hat sich in der Umsetzung bewährt. Ende 99 wurden die Ziele überprüft. Die Annahmen zu Beginn des Projekts – es werden im Jahr 99 min. 2 Cotrainer- und 2 Trainerseminare durchgeführt – war nicht der Praxis entsprechend. Die Zielsetzungen wurden daher nach Absprache mit der Sprecherin der Ausbildung den Zeitraum betreffend verändert.

Untersucht wurde,

- ob die im Seminarleiterhandbuch beschriebenen Standards nachvollziehbar eingehalten werden.
- ob die Inhalte der Seminare den Ansprüchen der TeilnehmerInnen gerecht werden und zielorientiert sind.
- ob Selbstevaluation als Methode der Qualitätsentwicklung in die Pfadfinderarbeit (bei Seminaren) integriert werden kann.
- ob die Arbeit der Qualitätsbeauftragten zielführend ist.

Untersuchungsmethoden – Beschreibung und Auswahlbegründung

<u>Untersuchungsmethode</u>	<u>Begründung</u>
Standardisierter Beobachtungsbogen	Systematisches Sammeln von Daten die unterschiedliche Qualitätsdimensionen darstellen Vergleichbare Auswertungen für verschiedene Seminare
Nicht standardisierte Interview der TeilnehmerInnen	Die TeilnehmerInnen können „Außenstehenden“ mitteilen, ob ihre inhaltlichen Bedürfnisse abgedeckt wurden Den Vorbehalte der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen – Qualitätsarbeit habe nur in der Wirtschaft Platz – können auf sehr persönliche Art Argumente für Qualitätsentwicklung entgegengebracht, und die Problematik besprochen werden.

Ablaufplan

Entwicklung standardisierter Beobachtungsbögen
Vorstellen der Aufgaben der QB (jeweiligen Seminarteam)
Planung einer Selbstevaluation
Evaluierung des Seminars und durchführen der SE durch das Team
Auswertung und Präsentation der Ergebnisse anschließend an das Seminar
Zusammenfassung der Ergebnisse aller evaluierten Seminare
Analyse der Ergebnisse und ableiten von Maßnahmen (Vorschläge)
Vorstellung Ergebnisse und abgeleitete Maßnahmen beim BAR
Bearbeitung der Vorschläge im BAR
Beschluss der Veränderungen
Überarbeiten und einführen von Qualitätsstandards für Trainerausbildung im Seminarleiterhandbuch

4. WAS IST

Ergebnisse - Überblick

Ergeben sich aus den Beobachtungen und Recherchen der Qualitätsbeauftragten und dem Schrifttum der PPÖ.
Detaillierte Aufstellung im Anhang

Stärken und Schwächen

1. Die Stärken der Seminare liegen vor allem in den Bereichen Ergebnis- und Prozessqualität.
2. Inhaltlich deckt das Cotrainerseminar die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ausreichend ab.
3. Die Inhalte des Trainerseminars sollen anspruchsvoller sein.
4. Die Regelung der Seminarleitung für Trainerseminare ist für die Beteiligten nicht zufriedenstellend.
5. Die Richtlinien laut Seminarleiterhandbuch werden großteils (80 %) eingehalten.
6. Die Voraussetzung für die Teilnahme am Trainerseminar ist bezüglich Anzahl der Mitarbeit bei Seminaren nicht praxisgerecht.

Selbstevaluation als Methode

1. Zielorientiertes Arbeiten und die Planungsmethode „Spirale“ bietet eine gute Basis für Selbstevaluation.
2. Selbstevaluation wird als Methode des systemischen Reflektieren angenommen und angewendet.
3. Ein Leitfaden zur Selbstevaluation wird in das Seminarleiterhandbuch aufgenommen.
4. „Qualitätsarbeit“ darf die operative Arbeit nicht behindern.

Arbeit der QB

1. Die Zusammenarbeit mit den beteiligten Personen gestaltete sich äußerst positiv.
2. Die gesteckten Ziele konnten erreicht werden.
3. In der Planung wurde die Auswertung nicht ausreichend berücksichtigt.
4. Die Zusammenarbeit mit den Vertretern der anderen Organisationen ist zielführend.
5. Innerhalb der Initiative Qualität herrscht eine sehr offenes und motivierendes Klima.

Umsetzung von Maßnahmen

1. Erste Maßnahmen die sich aus der Evaluierung ergeben haben, sind für einen Probelauf vom BAR einstimmig beschlossen worden.
2. Das Klima für Qualitätsarbeit im BAR ist sehr positiv.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse im Detail:

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	ERGEBNISQUALITÄT
Grundsätzlich alle Rahmenbedingungen für die Durchführung.	Grundsätzlich alle Abläufe in der konkreten Durchführung des Seminars.	Grundsätzlich alle Ergebnisse die es für die TN und das Team am Seminar gibt.
Ausbildungsgrad Team	Team als Gruppe	Zufriedenheit Team
wie vorgeschrieben ja/nein	ja/nein Beziehung Team/TN ja/nein	sehr zufrieden <u>zufrieden</u> nicht zufrieden
Ausbildungsgrad TN	Interaktion TN	Zufriedenheit TN
entsprechend Anforderungen ja/nein	ja/nein vom Team gefördert ja/nein	sehr zufrieden <u>zufrieden</u> nicht zufrieden
Ausnahmen vorab geklärt		
Anzahl TN		Termingerechte Anmeldung
Ø 17		<u>ja/nein</u>
		1 x ja
Unterkunft, Verpflegung	Versorgungsprozesse	Zufriedenheit mit Seminarort
1-2- <u>3</u> -4-5 Stärken/Schwächen:	sehr gut/ <u>funktioniert</u> /schlecht	1-2- <u>3</u> -4-5 Stärken/Schwächen:
Ausstattung Seminarort		
1-2- <u>3</u> -4-5 Stärken/Schwächen:		
1 x eins		
Medien und Materialien		
1-2-3-4-5 Stärken/Schwächen:		
3/5/2/3		
finanzieller Rahmen		
OK		
Bedürfniserhebung	angemeldete Bedürfnisse	
wurde durchgeführt ja/nein	wurden berücksichtigt ja/nein	
	akute Bedürfnisse	
	wurden berücksichtigt <i>ja/manchmal/nein</i>	

STRUKTURQUALITÄT	PROZESSQUALITÄT	ERGEBNISQUALITÄT
	Vermittlungsart	Inhalte für TN brauchbar
	Ergebnisse bei TN angekommen sehr gut/angekommen/nicht angekommen 0 x nicht angekommen	ja/teilweise/nein Aha-Erlebnisse ja/nein Details siehe Anhang 1 x keine AHA
	Zeitplan/Pausen	
	ausgewogen ja/teilweise/nein	
	Störungen/Ausbrecher	
	<i>vorhanden/ nicht vorhanden berücksichtigt ja/nein</i>	
	Seminarklima	
	<u>sehr gut/gut/befriedigend/</u> schlecht	
		Nutzung durch TN
		Fragebogen
		<u>1 Rückmeldung</u>
		Aufwand/Erfolg für Team
		ja/nein
		Motivation TN am Ende des Seminars
		motiviert <u>sehr</u> /teilweise/nicht
		Dokumentation
		<i>zeitgerecht ja/nein brauchbar ja/nein</i>

Fett = einheitliche Wertung bei allen Seminaren
 Unterstrichen = mehrheitliche Wertung
 Kursiv = keine Wertung

Zusätzliche Bemerkungen sind als Ergänzungen und Erklärungen zu verstehen.



Cotrainerseminare 99/00

▫ Selbstevaluation

Ziel der Untersuchung

Die Qualitätsbeauftragten haben bis Ende 00 gemeinsam mit den Teams der Cotrainer- und Trainerseminare 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 CotrainerIn 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 Beobachungskriterien 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 Cotrainerseminars

Nach dem Cotrainerseminar kann der/die TeilnehmerIn seine/ihre Aufgaben als Mitglied in einem Seminarteam besser erfüllen und wurde zur Weiterbildung motiviert.

Organisatorisches

Seminarklima, -kultur, -struktur, -vorbereitung und Teamstil sollen erlebt, beobachtet und reflektiert werden. Die Leitung des Cotrainerseminars liegt bei einem BAR-Mitglied.

Voraussetzungen

Im Untersuchungszeitraum wurden 2 Seminare mit insgesamt 35 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>CTS 1</u>	<u>CTS 2</u>	<u>WICHTIG</u>	<u>NEU</u>	<u>L</u>
Seminar-einstieg	X	X	X	2	1	X
Grundsätze des Lernens	X	X	X	2	-	X
Spirale	X	X	X	2	2	X
Aufbau von Einheiten	X	X	X	2	2	X
Religiöses Erlebnis	X	X	X	1	-	-
Gruppenentwicklung	X	-	X	1	1	-
Ziele / Methoden der Stufen	X	-				-
Reflexion (Theorie)	-	X	-	1	-	-

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.
Die Seminarorte und deren Möglichkeiten sind befriedigend – könnten besser sein.
Mit der Einhaltung des Anmeldeschlusses gibt es bei beiden Seminaren Schwierigkeiten.
Material muss vom Veranstalter mitgebracht werden – die Improvisationskunst ist quasi perfekt.

Die Prozessqualität ist Hoch.

Die Versorgungsprozesse (Essen und Co) funktionieren verschieden gut und haben unterschiedliche Priorität.
Die TeilnehmerInnen sind bis auf einzelne Ausnahmen bereit sich auf neues einzulassen, die Teams machen es ihnen leicht.
Die Seminare werden von allen als Gemeinschaftserlebnis und Chance und nicht als Pflichterfüllung wahrgenommen.
Die Teams sind solche – fast immer.
Bedürfnisse werden wahr und ernst genommen.

Die Ergebnisqualität ist sehr gut.

Die Zufriedenheit mit den Seminaren ist bei den TeilnehmerInnen höher als beim jeweiligen Team.
Die TeilnehmerInnen erleben ein motivierendes Wochenende.
Manche der guten Ergebnisse ergeben sich aus Hoppaläs oder Fehlern des Teams.
Die Methodenvielfalt ist enorm.

Maßnahmen

die aus den Ergebnissen
abgeleitet werden können

(Vorschlag)

- **Vereinbaren welchen Spielraum (Optimal/Minimalstandard) die Teams bezüglich Voraussetzungen haben.**
- **Anmeldemodus fixieren.**
- **Spirale und Aufbau von Einheiten als Schwerpunkte beibehalten und „live“ damit arbeiten.**
- **Stufenspezifischen Inhalt streichen!**
- **Reflexion in Theorie und Praxis ins Programm aufnehmen.**
- **Fehler machen als positive Kultur nutzen – Leistungsdruck für Team und TN senken.**
- **Dokumentationen einheitlich, einfach und sinnvoll gestalten.**
- **Trainerausbildung auch für „Nicht-Pfadis“ öffnen.**

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.

Wien, Jänner 2001
Klemens Gansinger

Erfahrungen

Die Arbeitsweise der PPÖ bietet eine solide Grundlage für Qualitätsarbeit. Zielorientiertes Arbeiten ist im Leistungssegment eine gewohnte Arbeitsweise. Das Projekt IQ und die Methode Selbstevaluation bieten die Chance neben den bereits gängigen Reflexionsmethoden den Focus zu verändern und in die Tiefe zu gehen.

Die Methode Selbstevaluation wird über das Leistungssegment hinaus von Mitarbeitern in Führungspositionen angenommen und angewendet (siehe Anhang – Liste der SE Projekte).

Ausgehend vom Konzept zur Selbstevaluation des Leistungssegments bei den PPÖ, und den Erfahrungen mit dem Beobachtungsbogen, wurden eine systematische Seminardokumentation mit qualitätsorientierten Kriterien entwickelt, um die Seminare nachvollziehbar und vergleichbar zu machen. Die Anwendung dieser (siehe Anhang – Seminardoku) hat sich bewährt, und wird nach einem Probelauf (1 Jahr) und neuerlicher Überarbeitung in das Seminarleiterhandbuch aufgenommen.

Bewertung

Das Projekt IQ – Schwerpunkt Bildung hat bei den beteiligten Personen Sensibilisierung und Motivation für Qualitätsarbeit bewirkt.

Die PPÖ sind bestrebt Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung einzuführen. Voraussetzung dafür ist die Einbindung in die „tägliche Arbeit“ der jeweiligen Aufgabenbereiche.

Die Evaluierung eines gesamten Seminars kann nicht gleichzeitig mit der Durchführung bewerkstelligt werden, und ist an zusätzliche Ressourcen gebunden.

5. Nächste Schritte - Zukunftsmusik

Im BAR werden die Ergebnisse des Projekts präsentiert, und die Maßnahmen die daraus abgeleitet wurden sollten diskutiert und auf ihre sinnvolle Umsetzbarkeit überprüft werden.

Je nach Verlauf der Arbeit, könnte ev. eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden, die eine Entscheidung über die „Trainerausbildung neu“ für den nächsten BAR vorbereitet. Einige der Maßnahmen werden bereits angewendet bzw. wurden bereits eingeführt.

Als Abschluss soll das Seminarleiterhandbuch den Entscheidungen entsprechend geändert werden – in Zukunft sind solche Änderungen systematisch geplant.

Systematische Standardisierung

IST

Die Regelung der Ausbildungsseminare der PPÖ ist sehr ausgeprägt und wird in unregelmäßigen Abständen überprüft und weiterentwickelt. Die Sicherung und Weiterentwicklung wurde jedoch nicht systematisch betrieben sondern war anlassbezogen. In der Praxis der PPÖ wird von „nicht bestimmten Personen“, meist in Leitungsfunktion, der Bedarf der Weiterentwicklung angemeldet und dann in den entsprechenden Gremien diskutiert.

Wird ein allgemeiner Bedarf festgestellt, wird ein Arbeitsauftrag an den entsprechenden Arbeitskreis formuliert und erteilt. Meist gehen diese Entwicklungen vom Bundesausbildungsteam aus.

Durch die Arbeit im Projekt IQ ist klar geworden, dass der Großteil der Regelungen im Seminarleiterhandbuch dem Anspruch von Qualitätsstandards (lt. Definition IQ) entsprechen. Zur Überprüfung und für die geregelte Weiterentwicklung der Standards gibt es bis dato keine Vereinbarungen.

Daraus ergeben sich folgende Überlegungen.

SOLL/KANN

1. Der Leitfaden für Standardentwicklung (IQ) und „Qualität Sichern und Steuern“ (IQ) werden vom BAR auf Umsetzbarkeit überprüft, und sollen für die weitere Entwicklung von Qualitätsstandards der Ausbildung und der Qualitätsarbeit bei den PPÖ vereinbart werden.
2. Die formulierten Qualitätsstandards im Seminarleiterhandbuch sollen auf Stärken und Schwächen überprüft werden. Insbesondere soll dabei die Nachvollziehbarkeit für „Dritte“ und die Möglichkeiten der Vernetzung mit anderen Organisationen beleuchtet werden.
3. Um die Einhaltung der Standards nachvollziehbar und vergleichbar zu machen wird die bereits erwähnte Form der Seminardokumentation eingeführt.
4. Die Auswirkungen bei Erfüllung der Standards und die Konsequenzen bei „nicht Einhaltung“ sollen geregelt werden. Dies ist eine besondere Herausforderung, da diese Regelungen im Bereich der Ausbildung fast ausschließlich ehrenamtliche MitarbeiterInnen betreffen.
5. Für die zentralen Qualitätsstandards soll ein Handlungsspielraum (Optimal-Minimalstandard) vereinbart werden.

Q-Sicherung / Entwicklung

IST

1998 wurde bei der Klausur des BAR die Arbeitsweise dieses Gremiums reflektiert und neu definiert. Als wichtigstes Ergebnis wurde vereinbart, dass der BAR

- Themen aufgreift
- diskursiv bewertet
- Ziele festlegt und
- die Arbeit an Arbeitsgruppen verteilt.

Die Erfahrung in der Umsetzung dieses Systems sind grundsätzlich positiv. Defizite gibt es dabei, wie neue Themen eingebracht und die Ergebnisse der Arbeitsgruppen weiterbearbeitet werden.

Um diese Defizite zu beheben, bzw. die Qualität der Arbeit langfristig zu steuern, braucht es ein System. Im Rahmen von IQ wurde ein solches – angelehnt an die Balanced Scorecard – entwickelt.

Am BAR Jänner 2001 wird dieses System vorgestellt, inwieweit wer in der Zukunft damit arbeitet, und ob dieses ein fixer Bestandteil der Arbeit der PPÖ sein kann, wird sich zeigen.

Unabhängig davon wurde als erster Schritt, Arbeit des BAR zu systematisieren, im Herbst 2000 vom BAR beschlossen, für Kernaufgabenbereiche „externe“ - d.h. nicht mit der Alltagsarbeit belastete – MitarbeiterInnen als ProjektleiterInnen einzusetzen. Deren Aufgabe ist die Koordination und die Überwachung der Zielorientiertheit und des Zeitplans sowie das Zusammenführen der einzelnen AG Ergebnisse.

SOLL/KANN

Die Balanced Scorecard wird bei den PPÖ als Methode der systematischen Qualitätssicherung und –steuerung angewandt. Selbstevaluation und Standardisierung sind neben den zahlreichen bereits angewendeten Methoden, gängige Instrumente zur Qualitätsarbeit bei den PPÖ.

Qualitätsarbeit passiert an allen Ecken und Enden – und bleibt nicht nur Sache der Ausbildung.

6. Abschließende Bewertung

Fokus: Trainerausbildung

Nach fast zweijähriger Arbeit kann für das Projekt festgehalten, dass die gesteckten Ziele im Leistungssegment erreicht werden konnten. Die Untersuchungen haben neue Erkenntnisse gebracht, Vermutungen bestärkt bzw. entkräftet, und eine gute Grundlage ergeben, um Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung abzuleiten.

Andererseits sind durch die Intensität mit der das Thema Qualität behandelt wurde, manch andere Themen „zu kurz“ gekommen und viele Entwicklungsfelder aufgezeigt. Dies bedeutet wiederum einen erhöhten Arbeitsaufwand, der nur durch zusätzliches Lukrieren und Freimachen von Ressourcen zufriedenstellend geleistet werden kann.

Die Wichtigkeit einer guten internen Kommunikationsstruktur und die Funktionalität derer wurde insbesondere bei bzw. vor gemeinsamen Entscheidungen deutlich. Phasenweise wurden hierbei die Grenzen der internen österreichweiten Vernetzbarkeit aufgezeigt.

Das Leistungssegment hat sich als sehr geeignet für Qualitätsarbeit erwiesen. Schwierigkeiten in der Evaluation der Seminare ergaben sich dadurch, dass die Trainerausbildung mehrere Veranstaltungen mit vielen verschiedenen verantwortlichen Personen umfasst, und die Anzahl der Seminare die für eine österreichweit vergleichbare und aussagekräftige Istanalyse notwendig erscheint, einen großen Zeitraum der Datenerhebung bedingt.

Diese Umstände haben aber auch die Chance/Möglichkeit geboten, den Qualitätsgedanken flächendeckend zu verbreiten und bereits im Projektverlauf Maßnahmen, die sich aus den Zwischenergebnissen ableiten lassen, zu integrieren.

Im Verlauf des Projekts wurde aber auch erkannt, dass dadurch die Gefahr besteht, dass die Erhebungsmaßnahmen sich mitentwickeln, die Auswertungen nicht den gleichen (ursprünglichen) Kriterien unterliegen, und somit die objektive Vergleichbarkeit der Istanalyse nicht gewährleistet wäre.

Auf Grund der Erfahrungen ist zu empfehlen, diese Entwicklung bereits in der Planung zu berücksichtigen bzw. in der Durchführung zu nutzen. Außerdem sollte die Auswertung und Dokumentation bereits in der Vorbereitung intensiv geplant werden.

Fokus: Kooperation mit anderen Organisation

Die gemeinsame Arbeit mit den anderen Organisationen war ausgezeichnet.

Offenheit, Kritikfähigkeit, Bereitschaft von einander zu lernen und die „Eigenheiten“ der anderen Organisationen zu akzeptieren waren neben der kompetenten und motivierenden Begleitung durch Frau Dr. Andrea Sutter, Grundlagen einer ziel- und ergebnisorientierten Arbeit im gesamten Projektzeitraum.

Die gute Basis für organisationsübergreifende Zusammenarbeit der österreichischen Kinder- und Jugendverbände sollte auch in Zukunft genutzt werden.

Konkrete Kooperationen bzw. Ansätze dazu via IQ gibt es punktuell. Die gemeinsame Begleitung eines Seminars der Trainerausbildung der PPÖ durch den QB der katholischen Jungschar und der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs, eine Kooperation der katholischen Jugend und der PfadfinderInnen in OÖ zum Thema „geschlechtsspezifische Kinder- und Jugendarbeit“, geplanter Erfahrungsaustausch der OÖ Kinderfreunde mit den PPÖ bezüglich Mitgliederumfrage, können als Beispiele genannt werden.

Fokus: Rollenreflexion - aus der Perspektive des/r Qualitätsbeauftragten

Im wesentlichen bestimmten drei Bereiche die Arbeit als Qualitätsbeauftragter der PPÖ im Rahmen des Projektes IQ.

Organisationsintern

Die klare Trennung des Jobs als Qualitätsbeauftragter von der Alltagsarbeit (unterschiedliche Dienstgeber) und der Rückhalt durch die Leitungsebene waren die wichtigsten Voraussetzungen für die Möglichkeit effizient zu arbeiten.

Die Bereitschaft, der vom Projekt betroffenen Personen zur konstruktiven Mitarbeit ist auch von der Person des Qualitätsbeauftragten und dessen Stellung in der Organisation abhängig. Für die Aufgaben im Leistungssegment Trainerausbildung war - neben dem bereits vorhandenen positiven Klima für Qualitätsarbeit im BAR - auch die langjährige Einbindung in die Gremien der Ausbildung als ehrenamtlicher Mitarbeiter und Kenntnis der Organisationsgrundsätze sowie deren internen Abläufe förderlich.

Organisationsextern

Die zielorientierte Arbeitsweise und die oben genannten Grundlagen (Kooperation mit anderen Organisationen, Absatz 2) waren Motivation und Herausforderung.

In den Austausch- und Entwicklungstreffen war es möglich, unbeeinflusst von aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen, sowie möglichem Konkurrenzdenken zwischen den Organisationen, das Projekt zu einem guten Ergebnis und einem positiven Abschluss zu bringen.

Die Bildungsveranstaltungen haben die notwendige fachliche Qualifizierung ermöglicht und wurden sowohl inhaltlich als auch zeitlich dem Projektfortschritt entsprechen angeboten.

Die Arbeit im Team (mit Andrea) hat zwar zusätzlichen Aufwand in Form von Koordinationsbesprechungen beschert, als One-Man-Show ist vor allem die Motivation, aber auch die Arbeit an sich um vieles schwieriger.

Persönlich

Die Arbeit als Qualitätsbeauftragter und die Ergebnisse des Projekts sind für mich große Motivation ehrenamtlich Kinder- und Jugendarbeit zu leisten, für die Interessen der Kinder- und Jugendlichen aufzutreten und Mitarbeiter für die Organisation zu gewinnen.

Resümierend ist die Arbeit als Qualitätsbeauftragter, gerade in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern und den gewachsenen Strukturen von Kinder- und Jugendorganisationen (die nicht mit Strukturen von Wirtschaftsbetrieben vergleichbar sind) maßgeblich vom Engagement und der Haltung des Qualitätsbeauftragten abhängig.

Enttäuschend ist die ungewisse Vorstellung, wie sehr das Ergebnis des Projekts Chancen auf Weiterentwicklung und Umsetzung findet. Hoffnung bietet die Bereitschaft der Organisationen, auch nach dem Abschluss des Projekts intensiver als „vor IQ“ zu kooperieren.

Der Verein IQ ist Beitrag, Kindern und Jugendlichen hochwertige Angebote und Chancen zu bieten, sich zu eigenständigen und verantwortungsbewussten Persönlichkeiten zu entwickeln, indem die dafür Verantwortlichen in den Organisationen sich mit der Qualität des eigenen Handelns auseinandersetzen.

659,5 Lehrreiche, spannende, anstrengende, ... Stunden.

(Stand 18.Jänner 2001, 20.00 Uhr)

Danke an alle, die dieses arbeiten ermöglicht haben und für die gute Zusammenarbeit. Insbesondere Seminarteams aus Wien, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg, dem Landesausbildungsteam Oberösterreich, den Sprecher Irene und Reinhard, Stefan Gärtner, Hannes Bergmair, Gregor Hermann, Wolfgang Scharmitzer, Paul Breitenfellner, Jon O`Shea (wofür sich der in den letzten 2 Jahren interessieren musste?!) und nicht zu Letzt Andrea Eckerstorfer.

Wien, 18. Jänner 2001-01-18
Klemens Gansinger

Anhang:

Leitfaden zur Selbstevaluation (IQ)

Leitfaden Standardentwicklung (IQ)

Beispiel Standardentwicklung

Leitfaden Sichern und Steuern (IQ)

Liste der SE Projekte 99/00

Dokumentationsvorlagen für Seminare der PPÖ

Konzept für den Messestand der PPÖ beim IQ Abschluss