

# Konzept zur Selbstevaluation (SE) der TrainerInnenausbildung (TA) der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs (PPÖ) im Rahmen der Initiative Qualität (IQ)

15. 9. 1999

## Rahmenbedingungen

Die PPÖ beteiligen sich an der Initiative Qualität und haben im Rahmen dieser das Leistungssegment TrainerInnenausbildung gewählt.

Parallel dazu, und unabhängig davon, gibt es im Bundesausbildungsrat (BAR) Bestrebungen eine Form der Qualitätssicherung für Seminare der PPÖ zu entwickeln.

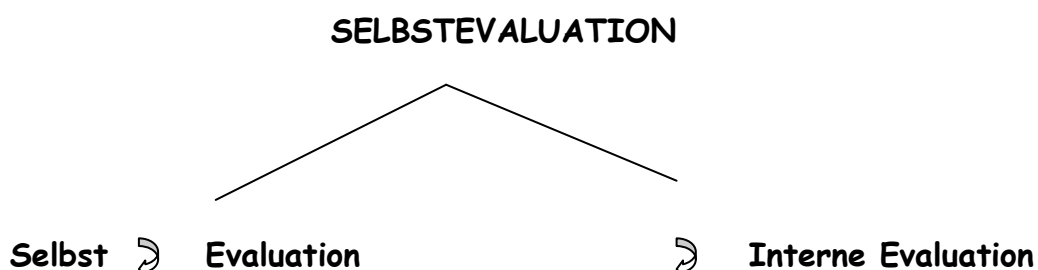
Die zentrale Frage im BAR ist: Wie können wir die Qualität unserer Ausbildung dritten gegenüber nachvollziehbar machen, bzw. sicher gehen daß wir österreichweit die selbe Qualität leisten.

Um diesen Anforderungen nachkommen zu können, sind die PPÖ bestrebt Methoden der Qualitätssicherung in der Ausbildung einzuführen. Im Rahmen von IQ wird ein Leistungssegment der Ausbildung der PPÖ als Versuchs- und Entwicklungsfeld mit der Methode SE untersucht.

### **Selbstevaluation ist im Rahmen von IQ wie folgt definiert.**

SE ist ein Prozeß der fachlich begründeten Selbstreflexion, durch systematisches Nachdenken und Bewerten. Dieser Prozeß ist kriteriengeleitet. Die SE strukturiert Reflexion und deren Auswertung. Die Handlungsrichtung wird durch präzise und praxisorientierte Zielformulierungen bestimmt. SE bezieht sich ausschließlich auf selbstgewählte und selbstgesteuerte Aktivitäten und Handlungen einer Person oder einer Organisation zur Praxis- und Organisationsentwicklung. Somit kann SE als Verfahren zur Praxisforschung gelten.

Sowohl die Selbstevaluation im Sinne einer Evaluation des persönlichen Arbeitsbereiches als auch eine Interne Evaluation im Sinne einer Selbstevaluation, bei der das Selbst eine Organisation ist, haben Platz im Rahmen dieses Projektes.



## Beschreibung Leistungssegment und Qualitätsindikatoren

Die TrainerInnenausbildung (TA) der PPÖ besteht aus 3 Seminaren

- CotrainerInnenseminar (CTS) (2 x jährlich)
- TrainerInnenseminar (TS) (1 x jährlich)
- Weiterbildungsseminar für TrainerInnen (2 x jährlich)

Im besonderen werden die ersten beiden Seminare „unter die Lupe genommen“. Um die Dokumentationen vergleichbar zu machen leiten sich die Qualitätsindikatoren aus 3 Qualitätsdimensionen (A,B,C) ab, alle drei Qualitätsdimensionen können sich gegenseitig beeinflussen.

**A Strukturqualität** Grundsätzlich alle Rahmenbedingungen für die Durchführung.

- Beispiele:
- 1 Ausbildungsgrad und Ausbildungsvoraussetzungen von SeminarleiterIn/Team
  - 2 Ausbildungsgrad und Ausbildungsvoraussetzungen für TeilnehmerInnen
  - 3 Anzahl der Teilnehmer
  - 4 Unterkunft, Verpflegung, Ort
  - 5 Ausstattung des Seminarortes
  - 6 zur Verfügung stehende Medien und Materialien
  - 7 finanzieller Rahmen
  - 8 Bedürfniserhebung

**B Prozeßqualität** Grundsätzlich alle Abläufe in der konkreten Durchführung des Seminars.

- Beispiele:
- 1 Art und Weise der Inhalts und Informationsvermittlung , z.B. Inhalte aufbauend bearbeitet
  - 2 Angemeldete Bedürfnisse berücksichtigt
  - 3 Akute Bedürfnisse berücksichtigt / Themen abgebrochen
  - 4 Zeitplan eingehalten – z. B. geplante/benötigte Pausen
  - 5 Störungen / „AusbrecherInnen“ berücksichtigt, verschoben, unberücksichtigt geblieben
  - 6 Interaktion der TN (als sich entwickelnde Gruppe)
  - 7 Team als Gruppe (Umgang miteinander)
  - 8 Beziehung Team/TN – Seminarklima
  - 9 Ablauf der Versorgungsprozesse der TN (mit Materialien, Essen Unterkunft etc.)

**C Ergebnisqualität** Grundsätzlich alle Ergebnisse die es für die TN am Seminar, und das Team am Seminar und in der Vor- und Nachbereitung des Seminars gibt. Die Ergebnisqualität kann durch die Methode positiver oder negativer Bewertung von den TN, dem jeweiligen Team oder auch den QB erhoben werden.

- Beispiele:
- 1 termingerechte Anmeldung
  - 2 Zufriedenheit der TN mit einzelnen Einheiten/Seminar
  - 3 Zufriedenheit des Team mit einzelnen Einheiten/Seminar
  - 4 Zufriedenheit mit Unterkunft, Verpflegung, Ort
  - 5 Inhalte brauchbar für die TN (insbesondere positive AHA-Erlebnisse )
  - 6 Nutzung der Inhalte durch die TN in ihrer Trainertätigkeit
  - 7 Relation Aufwand und Erfolg für das Team sowie brauchbare TN-Reflexionen
  - 8 Motivation TN am Ende des Seminars
  - 9 Termingerechte / brauchbare Dokumentation

Die PPÖ beschreiben bzw. reglementieren die TrainerInnenausbildung wie folgt.

### **COTRAINERINNENAUSBILDUNG DER PPÖ (1992)** (Erwachsenenbildung)

#### **Weg Zur CotrainerIn / Voraussetzungen:**

- seiner Stufe entsprechende pfadfindertechnische Fähigkeiten, abgeschlossener 3. Teil der Regelausbildung seiner/ihrer Stufe
- Vorinformation durch den Ausbildungsbeauftragten über die Aufgaben.
- WESEN, ZIELE und WEGE der PPÖ kennen
- Einführung in das “Handbuch für Seminarleiter”
- Eingliederung in das Landesteam
- Aktive, positive Teilnahme am CotrainerInnenseminar

NS: Darf nur mit Segen des/der Landesbeauftragten für Ausbildung (LB/A) seines Landes am Seminar teilnehmen.

#### **COTRAINERINNEN – AUSBILDUNG:**

**ZIEL:** Das Seminar soll den TeilnehmerInnen helfen, ihre Aufgaben als CotrainerInnen, das heißt als Mitarbeiter in einem Seminarteam, besser zu erfüllen.

Die TeilnehmerInnen (TN) sollen Grundlagen der Erwachsenenbildung und der Gruppenentwicklung sowie Methoden der Seminarplanung (Spirale – gängige

Seminarplanungsmethode der PPÖ) und des sinnvollen Aufbaus von Seminareinheiten kennenlernen und anwenden.

Zielorientiertes Arbeiten, das Formulieren und Überprüfen von Zwischenzielen soll während des Seminars geübt werden.

Die TN sollen Ziele und Methoden der Stufen (die 4 Altersstufen der PPÖ) kennen, verstehen und erklären können.

Sie sollen mit dem Seminarleiterhandbuch gearbeitet haben und zur Weiterbildung motiviert werden.

### **INHALTE:**

- Stellenwert und Funktion des Seminareinstieges
- Gruppenentwicklung
- Grundsätze des Lernens (Erwachsenenbildung)
- Ziele und Methoden der Stufen
- Methodischer Aufbau von Einheiten
- Spirale als Modell systematischer Seminarplanung
- Wortgottesdienst auf einem Seminar
- Reflexion
  
- \* Seminarklima
- \* Seminarkultur
- \* Seminarstruktur
- \* Seminarvorbereitung
- \* Teamstil

### **CotrainerInnenausbildung der PPÖ**

Nicht alle diese Inhalte können an einem Wochenende in Seminareinheiten abgehandelt werden. Vieles wird einfach erlebt, beobachtet und reflektiert. Das betrifft besonders die Punkte der Inhaltsliste, welche mit \* bezeichnet sind. Hier ist das Vorbild des Teams der beste und überzeugendste "Referent".

Konkret bedeutet das bei den einzelnen Punkten:

#### **\* Seminarklima:**

Wird von den TN erlebt und reflektiert. Das Team muß bewußt für ein angenehmes Klima sorgen und nur darauf hinweisen, daß sich das Klima direkt auf die Effektivität des Seminars und die angestrebte Motivation zur Weiterbildung auswirkt.

#### **\* Seminarkultur:**

Der Umgang der "Teamlinge" miteinander und mit den TN, der Umgang mit der vorhandenen Zeit, sowie mit den Bedürfnissen, Umgangsformen und Gruppen-traditionen...., ist die Visitenkarte eines Teams und wird als solche erlebt.

#### **\* Seminarstruktur und Seminarvorbereitung:**

Nicht nur im reibungslosen Seminarablauf, sondern schon in der Einladung und Ausschreibung erfahren die TN etwas über die Art und die Qualität der Seminarvorbereitung.

Die TN erhalten zur Reflexion ein komplettes Seminarprogramm ihres Seminars, inklusive Vorbereitung (Punkt 1 – 4 der Spirale) und können sich daraus selbst ein BILD über die Vorbereitung und Strukturierung ihres Seminars machen.

\* Teamstil:

Da die TN verschiedene persönliche Erfahrungen aus der Zusammenarbeit in Teams mitbringen, werden sie sehr genau und kritisch beobachten.

**DER ABSOLVENT/ DIE ABSOLVENTIN ERHÄLT EIN DIPLOM MIT DER BEFÄHIGUNG ZUM/R COTRAINERIN DER PPÖ.**

### **Seminarleitung:**

Ein CotrainerInnenseminar wird von einem BAR-Mitglied mit gültiger SeminarleiterInnenberechtigung geleitet.

Siehe Verbandsordnung (VO) 3.36

## **TRAINERINNENAUSBILDUNG DER PPÖ (1992)** (Erwachsenenbildung)

### **Weg zum(r) SeminarleiterIn / Voraussetzungen:**

- Das letzte Seminar der Regelausbildung (Woodbadgekurs – das Führungskräfte-seminar der PPÖ) besucht haben.
- Im Landesteam bei mindestens je einem Grundlagenseminar und Aufbau-seminar aktiv teilgenommen haben.
- Das “Handbuch für Seminarleiter” bei der Tätigkeit im Seminar-team verwendet haben.
- abgeschlossenes CotrainerInnenseminar

### **SEMINARLEITERINNEN – AUSBILDUNG**

#### **Ziel**

Die TN sollen selbständig Seminare planen, administrieren, sowie Hilfen zur Durchführung und Reflexionen erfahren (Grundlage: Seminarleiterhandbuch der PPÖ)

Sie sollen ein Seminar-team erleben und kritisch beobachten

Sie sollen Methoden der Erwachsenenbildung kennen und zielgerecht anwenden können

Sie sollen zur persönlichen Weiterbildung angeregt werden

### **Inhalte**

- Systemische Seminarplanung/ zielorientiertes Arbeiten
- Seminarmethoden – Anwendungen und Wirkungsweise
- Seminarstruktur (Spannungskurve, Programm)
- Seminarleiter = Teamleiter
- Seminauswertung, Semindokumentation, Seminaradministration
- Wortgottesdienst
- Reflexion

DER ABSOLVENT/ DIE ABSOLVENTIN ERHÄLT EIN DIPLOM MIT DER BEFÄHIGUNG ZUM/R SEMINARLEITER/IN (befristet auf 2 Jahre)

### **Seminarleitung:**

Ein TrainerInnenseminar wird von einem BAT-Mitglied mit gültiger SeminarleiterInnenberechtigung geleitet.

Siehe Verbandsordnung (VO) 3.37

## **Weiterbildungseminar für TrainerInnen** (Erwachsenenbildung)

### **Voraussetzungen:**

- Teil IV der Regelausbildung mit der Verleihung des “WOODBADGE” abgeschlossen haben
- aktive Mitarbeit in einem Ausbildungsteam der PPÖ
- abgeschlossenes TrainerInnenseminar

Die Weiterbildungseminare für TrainerInnen liegen in der Verantwortung der Sprecher der Ausbildung.

Für die Verlängerung der BEFÄHIGUNG ZUM/R SEMINARLEITER/IN auf weitere 2 Jahre ist die Teilnahme an mindestens einem Weiterbildungseminar für TrainerInnen oder einem adäquaten Seminar außerhalb der PPÖ erforderlich.

## **Vereinbarungen zwischen den PPÖ (Sprecherin der Ausbildung) und den Qualitätsbeauftragten**

### **Leistungen der Qualitätsbeauftragten**

- Ist - Analyse der TrainerInnenaus- und -weiterbildung
  - Priorität I CotrainerInnen- und Trainerinnenseminare
  - Priorität II Weiterbildungsseminare für TrainerInnen
- Auswertung der Seminare durch die Qualitätsbeauftragten und das durchführende Team.
- Auswertung der Dokumentationen der TrainerInnenausbildung 1999 und 2000
- Analyse des Transfermanagements, Bewertung der Wirkung und Nachhaltigkeit, Anhand eines Beispiels (Z. B. 1 CTS)
- Teilnahme an relevanten Seminaren zu obigem Beispiel in der Funktion als Qualitätsbeauftragte.
- Zielformulierung für die Arbeit der QB.
- Hilfestellung bei der Methodenwahl zur Qualitätssicherung für die TrainerausbildnerInnen
- Entwicklung von Qualitätsindikatoren bez. TrainerInnenaus- und -weiterbildung
- Hilfestellung bei der Ausweitung der Qualitätssicherung auf andere Bildungsbereiche der PPÖ als Priorität III mit den Dokumentationen als Grundlage
- Teilnahme an A&E Treffen, Bildungsveranstaltungen und Supervisionen
- Erstellen eines Projektzeitplans
- Information der am Projekt beteiligten Personen, Gruppen und Gremien der PPÖ
- Endbericht mit 31. 12. 00 bzw. Projektende

### **Leistungen PPÖ**

- Das BAT verpflichtet sich zur Zusammenarbeit.
- Der BAR räumt den Anliegen der QB Zeit ein und beschäftigt sich mit dem Projekt.
- Das Projekt liegt Inhaltlich im Verantwortungsbereich der Sprecherin.
- Die PPÖ bieten den QB die Möglichkeit zur Weiterbildung.

Grundsätzlich sehen sich die QB im ersten Teil des Projekts (1999) als initiativer Teil der Selbstevaluationsmaßnahmen, die die jeweiligen CotrainerInnen- und TrainerInnenseminarteams einbinden.

Für den „zweiten“ Teil des Projekts (2000) sehen sie ihre Aufgabe in einer Begleitung der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminarteams bei der Umsetzung der Maßnahmen.

## **Ziele des Projekts**

### **Globalziel**

Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Ausbildung der PPÖ am Beispiel der TrainerInnenausbildung entwickeln.

### **Teilziele**

- |              |   |
|--------------|---|
| Teilziel I   | Die Qualitätsbeauftragten haben bis Ende 99 gemeinsam mit den Teams der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare die Stärken und Schwächen der jeweiligen Seminare untersucht.  |
| Teilziel II  | Die am Projekt beteiligten Personen haben bis Ende 2000 das Wesen der Selbstevaluation erfaßt.  |
| Teilziel III | Die Qualitätsbeauftragten haben bis zum Ende ihrer Tätigkeit einzelne Schritte ihre eigene Arbeit mit der Methode SE überprüft.   |
| Teilziel IV  | Die Teams der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare setzen die vom BAR beschlossenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung bei den Seminaren im Jahr 2000 um, und werden dabei von den Qualitätsbeauftragten begleitet. |

## Handlungsziele

- Handlungsziel I/1 Die QB erstellen bis vor dem ersten Seminar Qualitätsdimensionen für die TA, anhand derer die Qualität der Seminare transparenter und dadurch vergleichbar gemacht wird.
- I/2 Die QB führen eine Beobachtung der CTS und TS 99 anhand von festgelegten und strukturierten Beobachtungskriterien durch.
- I/3 Die Teams der CTS und TS sind am Ende des Seminars über die Qualitätsdimensionen informiert und können zwischen Struktur-, Prozeß- und Ergebnisqualität unterscheiden.
- I/4 Die Teams der CTS und TS analysieren gemeinsam mit den QB anschließend an das Seminar deren Beobachtungen.
- I/5 Die QB fassen bis Jänner 2000 die Ergebnisse der Seminaranalysen (CTS und TS 99 + Dokumentationen der vorangegangenen TA) zusammen.
- I/6 Die QB ziehen Rückschlüsse aus der Ist-Situationserhebung, und bereiten eine Weiterarbeit (Soll-Situation und Maßnahmen) mit dem BAR vor.
- Handlungsziel II/1 Die QB erarbeiten bis Mitte Juni 99 ein Konzept zur Vorstellung des Wesen der SE.
- Methoden der SE, Sinn, Nutzen und ein einfaches Beispiel das PfadfinderInnen relevant ist sind Vorgaben für das Präsentationskonzept.
- II/2 Die QB haben bis zum Ende ihrer Tätigkeit das Image der SE bei den am Projekt beteiligten Personen, Gruppen und Gremien der PPÖ positiv positioniert.

Handlungsziel III/1 Die Teams der CTS und TS sind von den QB über ihre Tätigkeit und das Wesen der SE so informiert worden, daß min 80 % des anwesenden Teams für eine positive, konstruktive Zusammenarbeit motiviert sind.

Untersuchungsziel Die Teammitglieder sind spätestens bei der letzten Vorbereitungssitzung einzeln (jede/r) von den QB befragt worden ob Sie:

- Sie sich für Maßnahmen der Qualitätssicherung für die Ausbildung der PPÖ engagieren möchten?
- Sie sich vorstellen können, daß diese Maßnahme (SE) zur Qualitätssicherung der Seminare beitragen können?
- das Gefühl haben kontrolliert zu werden?

Die QB sammeln die „zahlenmäßigen“ Ergebnisse der Interviews.

Ist das Gesamtergebnis weniger als zu 80 % positiv, müssen die QB die Vorgangsweise und die Informationen auf deren Qualität überprüfen, auch ob das Ziel realistisch ist. Die Teammitglieder der CTS und TS werden in die Weiterentwicklung („Was glaubst Du wäre für Dich wichtig gewesen zu wissen – und wie“) mit einbezogen.

Handlungsziel III/2 Die QB haben bis zum BAR im Jänner 00 Stärken und Schwächen der TA zusammengefaßt und daraus Maßnahmen zur Qualitätssicherung formuliert.

Untersuchungsziel Der BAR konnte die Stärken und Schwächen der TA erkennen und bestätigen. Die Maßnahmen zur Qualitätssicherung wurden zum Großteil (mehr als 50 %) vom BAR beschlossen.

Aus dem Arbeitsverlauf ergeben sich weitere Ziele, die zu gegebener Zeit formuliert werden, insbesondere zu Teilziel IV.

## **Methoden**

Grundsätzlich werden die QB zum Erreichen der Ziele Methoden anwenden, die den Beteiligten Personen aufgrund ihres Engagements bei den PPÖ vertraut sind.

Beispiele:

Rollenspiel, Brainstorming, Fragebögen, Interviews, Gruppendiskussionen, teilnehmende oder standardisierte Beobachtung, aktive Reflexionen

## Liste der am Projekt beteiligte Personen, Gruppen bzw. „Gremien“

Erklärung der Abkürzungen siehe Anhang.

TN Teams	der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare 99/00 der CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare 99/00
BAR BAT AAK	Entscheidungen bezüglich Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Ausbildung der PPÖ kann der BAR treffen.
BAK	Nach dem der BAR Maßnahmen zur Qualitätssicherung der Ausbildung der PPÖ beschlossen hat, sollten auch die Mitglieder der BAK über den neuesten Stand informiert werden.
IQ	Im Rahmen von IQ findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den QB der beteiligten Organisationen statt. Der Bundesgeschäftsführer vertritt die Organisation im Verein IQ.
Sprecherin QB	Direkter Ansprechpartner für die QB ist die Sprecherin der Ausbildung.
Arbeitsaufteilung der QB Andrea (A) und Klemens (K)	
A & K	Teilnahme an Seminaren der TA die zu evaluieren sind (auch gemeinsam)
A oder K	Wechselweise Fortbildungsseminare nach Absprache mit der Sprecherin
A & K	Analyse, Entwicklung und Dokumentation
K	Teilnahme an A&E Treffen, Fortbildungen und Supervisionen von IQ
A	Dokumentation

## Projektzeitplan

Ziele definieren, Konzept schreiben	9. Juni 99
Handlungsziele und Methoden für TA SE Untersuchungsziel (QB)	15. Juni 99
TS Niederösterreich	18. – 20. Juni 99
Reflexion der bisherigen Arbeit Fertigstellung Konzept	30 Juni 99
A & E Treffen	1. Juli 99
TA - Dokumentationen der letzten Jahre sichten	Sommer 99
A & E Treffen	15. September 99
Bildungsveranstaltung IQ	18./19 Oktober 99
CTS in Wien	22. – 24. Oktober 99
A & E Treffen	27. Oktober 99
Vorstellen IQ und QB am BAR	November 99
A & E Treffen	24. November 99
Bildungsveranstaltung IQ	10./11. Dezember 99
Zwischenbericht erstellen, Maßnahmen Vorschläge ausarbeiten Bearbeitung am BAR methodisch planen	Dezember 99
Klärung mit Dienstgeber	Jänner 00
Zwischenbericht und Maßnahmenkatalog vorstellen	Jänner 00
Information der BAK über beschlossene Maßnahmen zur Qualitätssicherung	März 00
TS / CTS	00
Vorläufigen Endbericht erstellen	Oktober 00
Vorläufigen Endbericht vorstellen Gemeinsame Korrekturen mit BAR	November 00
Endbericht fertigstellen	Dezember 00
Endbericht vorstellen am BAR	Jänner 00
Informationsaustausch mit der Sprecherin der Ausbildung	laufend
Fortbildungsveranstaltungen	nach Bedarf

## Zeitplan für die CotrainerInnen- und TrainerInnenseminare 99

Vorstellung bei SeminarleiterIn Mit der Bitte das Team zu informieren, und motivieren, die Vorbereitungsunterlagen und eine Einladung vor dem Seminar zu schicken	min.2 Monate vor dem Seminar
Erstellen von Qualitätskriterien nach denen die QB die TA beobachten der bzw. Weiterentwicklung	vor dem Seminar
Vorstellen von QB und deren Aufgabe / Anliegen Vorstellen der Methode SE, bzw. Antwort auf Fragen bezüglich QB/IQ	letzte Teamsitzung vor dem Seminar
Beobachtung nach den festgelegten Kriterienkatalog Gespräche mit den Teammitgliedern und den TN	am Seminar
Analyse der Beobachtungen gemeinsam mit dem Team	anschließend ans Seminar
Analyse der Ergebnisse Kontrolle des Überprüfungsziel QB-Arbeit Aufbereitung der Ergebnisse für den Bericht	in den Wochen nach dem Seminar
Rückmeldung durch die TN ob die Inhalte der TA brauchbar sind / Sie das „gelernte“ nutzen	postalisch, wenn die TN Ihr erstes Seminar durchgeführt haben