

Evaluationsbericht zum Projekt

Perspektive

Qualifizierte Weiterbildner*innen mit Zertifikat. Train the Trainer

durchgeführt vom

Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hessen e.V.

Projektmanagement:

Bildungswerk der AWO Hessen: Mechthild Hermann

Projektevaluation:

JLU Gießen: Prof.in Dr. Marianne Frieze

gefördert durch das Hessische Kultusministerium

Laufzeit: 01.03.2018 – 31.12.2020

Evaluation Teil 2:

Befragung der Teilnehmerinnen: 19.10.2020

Expert*innenbefragung: 21.10.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Ansatz und Ziele des Projektes	3
2	Ansatz und Ziele der Evaluation	3
3	Ergebnisse der Abschlussbefragung	5
3.1	Beurteilung der Struktur der Maßnahmen, insbesondere Theorie/Praxis-Verhältnis.....	5
3.2	Beurteilung der Themenauswahl/Themenabfolge der einzelnen Module	6
3.3	Beurteilung der Lernkultur und des Lernklimas	6
3.4	Beurteilung der Kompetenz der Trainer*innen	7
3.5	Beurteilung der Bildungsstätte.....	7
3.6	Beurteilung der Lerngruppensupervision.....	7
3.7	Beurteilung des Kompetenzerwerbs zur selbstständigen Durchführung von Workshops	8
3.8	Beurteilung der persönlichen Weiterentwicklung	8
3.9	Bedeutung der Präsenzveranstaltung.....	8
3.10	Optimierungsbedarf.....	9
3.11	Was hat gefehlt?	9
3.12	Was wird besonders gewürdigt?	9
3.13	Corona Pandemie bedingte Beeinträchtigungen.....	10
4	Zusammenführung der Befunde.....	10
5	Expert*inneninterview	11
6	Gesamtbetrachtung.....	14

1 **Ansatz und Ziele des Projektes**

Das Projekt Perspektive „Qualifizierte Weiterbildner*innen mit Zertifikat“, durchgeführt vom Bildungswerk der AWO Hessen e.V., greift Weiterbildungsbedarfe auf, die aus dem technologischen, sozialen, wirtschaftlichen und demografischen Wandel der Gesellschaft und dem damit verbundenen lebensbegleitenden Lernen resultieren. Im Fokus steht der Bedarf an qualitativ hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen für Weiterbildner*innen. Zielgruppen sind Menschen mit Berufserfahrung und/oder ehrenamtlichen Tätigkeiten und Fachwissen im pädagogischen Arbeitsfeld, die zu professionell qualifizierten Weiterbildner*innen weiterqualifiziert werden sollen.

Die Weiterbildung umfasst drei Arbeitspakete über die Laufzeit von drei Jahren. Es nahmen insgesamt 15 Personen (14 weibliche, 1 männlicher TN) teil. Nachdem im Jahr 2018 die Weiterbildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Rekrutierung der Trainer*innen sowie Akquise und Auswahl der Teilnehmer*innen stattgefunden hatte, wurde die Ausbildung im Jahr 2019 in Form von Präsenzveranstaltungen und Selbstlerngruppen durchgeführt. Im Jahr 2020 wurden die erworbenen Fähigkeiten als Leistungsnachweise in der Praxis angewendet, reflektiert und supervidiert. Die Teilnehmer*innen erhielten ein anerkanntes Zertifikat als qualifizierte Weiterbildner*innen.

2 **Ansatz und Ziele der Evaluation**

Das Projekt wurde auf Teilnehmendenebene sowie aus Sicht von Expert*innen (2019 - 2020) von der JLU Gießen, Professur Berufspädagogik/Arbeitslehre (Prof.in Dr. Marianne Frieese), auf Basis eines qualitativen Ansatzes (leitfadengestütztes Interview) in zwei Etappen (zu Beginn und zum Ende der Weiterbildung) wissenschaftlich evaluiert. Die Evaluation zielte darauf, positive und hemmende Faktoren der Weiterbildung sowie Wünsche und Optimierungsbedarfe für die Fortführung der Weiterbildung zu identifizieren.

Die **erste Etappe der Evaluation** wurde am Ende der ersten Kurseinheit (nach 3 Weiterbildungsterminen) am 26.01.2019 mit Hilfe teilstandardisierter Fragebögen sowie einer ergänzenden Gruppenbefragung durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Evaluation hatten die Teilnehmer*innen drei Einheiten der Weiterbildung absolviert: 1) Kompetenzerfassung und Qualifizierungsbedarf; 2) Gruppendynamik und Rollenklärung; 3) Grundlagen der Erwachsenenbildung, Lerntheorien, Überblick Praxistransfer.

Die Untersuchung wurde als Gruppeninterview mit 15 Teilnehmer*innen anhand von fünf Fragenkomplexen durchgeführt.

Die Fragen umfassten die folgenden Bereiche:

1. Motivation und Voraussetzungen der Teilnehmer*innen
2. Einstieg, Gruppenfindung, Rollenklärung
3. Gelingende Faktoren der Weiterbildung: Inhalte, Dozierende, Lerngruppe, Räumlichkeiten, Rahmenbedingungen
4. Hemmende Faktoren der Weiterbildung: Inhalte, Dozierende, Lerngruppe, Räumlichkeiten, Rahmenbedingungen
5. Wünsche und Erwartungen für die Fortführung der Weiterbildung

Die Ergebnisse wurden im Evaluationsbericht vom 22.04.2019 dargestellt.

Die **zweite Etappe der Evaluation** wurde als Schlussbefragung der Teilnehmer*innen auf Basis teilstandardisierter Fragebögen am 19.09.2020 durchgeführt. Aufgrund der Bedingungen der Corona Pandemie konnte von der wissenschaftlichen Begleitung keine Gruppenbefragung vor Ort durchgeführt werden.

Die Evaluationsfragen umfassten die Bereiche:

1. Struktur der Fortbildung, insb. Theorie-Praxis-Verhältnis
2. Themenauswahl/Themenablauf der einzelnen Module
3. Lernkultur/Lernklima
4. Kompetenzen der Trainer*innen
5. Bildungsstätte: Räumlichkeiten/Verköstigung/Unterbringung
6. Lerngruppensupervision
7. Kompetenzerwerb zur selbständigen Durchführung von Workshops
8. Persönliche Weiterentwicklung
9. Stellenwert der Präsenzveranstaltung
10. Optimierungsbedarf
11. Lücken hinsichtlich Inhalte, Strukturen, Lernklima
12. Besondere Highlights
13. Corona Pandemie bedingte Beeinträchtigungen

Ergänzend zu der Teilnehmendenbefragung wurde von der wissenschaftlichen Begleitung am 21.10.2020 ein **Expert*inneninterview** mit der Projektleitung, Frau Mechthild Hermann,

und dem Dozenten, Herrn Gerhard Klink, durchgeführt. Ziel der Befragung war es, Gelingensfaktoren und hemmende Problemlagen sowie Optimierungsbedarfe der Maßnahme aus Sicht der Dozierenden zu erheben.

3 Ergebnisse der Abschlussbefragung

Der wissenschaftlichen Begleitung liegen elf ausgefüllte Fragebögen zur Evaluation vor. Die teilstandardisierten Fragebögen umfassen die Bewertungsskalen

- *sehr gut - gut – befriedigend - schlecht*
- *sehr wichtig – wichtig - unwichtig*

sowie Raum für zusätzliche inhaltliche Einschätzungen.

Die Ergebnisse zeigen eine durchweg positive Einschätzung der Teilnehmer*innen. Damit schließen sie an die in der ersten Evaluationsphase erhobenen zusagenden Einschätzungen der Teilnehmer*innen zu den Gelingensfaktoren der Maßnahme an (s. Evaluationsbericht v. 22.4.2019). Im Einzelnen werden folgende Einschätzungen gegeben:

3.1 Beurteilung der Struktur der Maßnahmen, insbesondere Theorie/Praxis-Verhältnis

Die Struktur der Maßnahme wird von **6 TN als sehr gut und von 5 TN als gut** eingeschätzt. Hervorgehoben wird die gelungene zeitliche und inhaltliche Balance des Theorie-Praxis-Verhältnisses. Die Anteile von Wissensvermittlung, Kleingruppenarbeit und Wissensgenerierung werden als sehr gut abgestimmt eingeschätzt. Positiv bewertet wird ebenfalls die Integration von Praxisanteilen in den einzelnen Präsenzveranstaltungen. So könne das theoretisch Gelernte zeitnah und unter Einbeziehung von beruflichen Erfahrungen im Rahmen der Theoriearbeit im „geschützten Raum“ reflektiert werden. Die TN sehen sich insgesamt durch die kompakten Theorieeinheiten gut auf den Praxisworkshop vorbereitet.

Die Praxisphasen werden von einigen TN teilweise als zu lang eingeschätzt, da dadurch zum einen die Kommunikation in der Gesamtgruppe verloren ging. Zum anderen wäre aus Sicht der TN ein weiteres theoretisches Modul vorteilhaft gewesen, um Fragestellungen gemeinsam mit den Dozierenden zu erörtern. Als problematisch sehen einige TN, dass das Feedback der Praxisworkshops ohne Einbeziehung der Dozierenden lediglich durch die Lerngruppenteilnehmenden erfolgte. Die Zeitabstände zwischen Supervision, Durchführung

des Praxisworkshops und Reflektion des Workshops wurden teilweise als zu lang eingeschätzt.

3.2 Beurteilung der Themenauswahl/Themenabfolge der einzelnen Module

Die Themenauswahl und Themenabfolge wird von **8 TN als sehr gut und von 3 TN** als gut bewertet.

Die Themenauswahl und Themenabfolge werden durchweg als sehr gut aufeinander abgestimmt und schlüssig eingeschätzt. Die TN betonen die sinnvolle Ergänzung und die stets gute Aufbereitung und Nachvollziehbarkeit der Themen sowie die breit gefächerte Wissensvermittlung und Unterstützung bei der Erarbeitung und Planung der eigenen Workshops. Themenauswahl und Themenabfolge werden als sehr motivierend und gelungenes Puzzlestück auf dem eigenen Lernweg bezeichnet. Eine TN hebt hervor, dass sie mit jedem Modul ihrem Ziel nähergekommen ist, selbst einen Workshop zu leiten. Aus Sicht der TN werden hinsichtlich Themenauswahl und Ablauf der Module keine hemmenden Faktoren benannt.

3.3 Beurteilung der Lernkultur und des Lernklimas

Lernkultur und Lernklima werden von **9 TN als sehr gut und von 2 TN** als gut bewertet.

Die TN heben die wertschätzende, motivierende, konstruktive, respektvolle und offene Lernkultur hervor. Diese Einschätzung gilt für das Lernklima in der Gruppe als auch für die Lehr-/Lernkultur zwischen TN und Dozierenden. Die unterschiedlichen Erfahrungen und die biografische Vielfalt in der Lerngruppe werden als positiv für das Lernklima bewertet. Eine TN hätte sich allerdings eine breitere Streuung der TN über den Kita-Bereich hinaus gewünscht.

Hervorgehoben wird, dass auch die vielfältigen Repräsentationsformen und methodischen Werkzeuge, die eng an den Bedürfnissen der TN orientiert waren, gute Beteiligungsformen ermöglicht haben. Einige TN betonen, dass sie sich aufgrund des außerordentlich freundlichen Umgangs miteinander gut aufgehoben fühlten und Ängste sowie Unsicherheiten überwinden konnten. Eine andere TN hebt die transparente, humorvolle und sympathische Herangehensweise der Dozierenden hervor. Als gute Basis für eine offene Lernkultur wird insbesondere auf die Gruppenfindungsphase zu Anfang der Maßnahme verwiesen. Eine TN hebt hervor, dass die Dozierenden auch mit dem „Schatzkistchen“ an Erfahrungen der sehr motivierten Gruppenmitglieder, eine vom ersten Modul bis zur Abschlussveranstaltung durchgängig sehr gute Lernkultur aufbauen konnten. Auch die Zusammenarbeit in den Kleingruppen wird als förderlich für die Lernkultur eingeschätzt.

3.4 Beurteilung der Kompetenz der Trainer*innen

Die Kompetenz der Trainer*innen wird von **10 TN mit sehr gut und von 1 TN mit gut** bewertet.

Die Kompetenzen der Trainer*innen werden als bemerkenswert hoch eingeschätzt. Das betrifft sowohl ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen als auch das langjährige und breite Erfahrungswissen in der Weiterbildung, in den Berufsfeldern und in der Prozessbegleitung. Positiv eingeschätzt werden die unterschiedlichen Persönlichkeiten der Trainer*innen wie auch die Bandbreite an Kompetenzen und Erfahrungen. Den Dozierenden werden Attribute wie Offenheit, Flexibilität, Gelassenheit und Humor sowie Wertschätzung gegenüber den TN attestiert. Die TN betonen, dass sie von den unterschiedlichen Stärken der Trainer*innen profitiert haben und in einzelnen Lernbereichen besonders motiviert wurden. Hinsichtlich Materialauswahl und Durchführung der Module wird allen Trainer*innen eine gute Vor- und Nachbereitung der Lerneinheiten bescheinigt. Eine TN betont die Vorbildfunktion der Trainer*innen. In der Gesamtperspektive wird den Lehrenden uneingeschränkt ein hohes Maß an Professionalität bescheinigt.

3.5 Beurteilung der Bildungsstätte (Räumlichkeiten, Verköstigung, Unterbringung)

Die Bildungsstätte von wird von **10 TN als sehr gut und von 1 TN als gut** bewertet.

Die Räumlichkeiten und die Verpflegung werden als optimal eingeschätzt. Die TN schätzen das vielfältige Speisenangebot und die angenehmen Räume für die jeweiligen Seminarformate. Die Möglichkeit des Wechsels von Lehr-/Lern-Räumen für die gesamte Gruppe zu kleineren Räumen für Arbeitsgruppen wird als lernförderlich eingeschätzt. Hervorgehoben wird auch die ruhige und naturnahe Atmosphäre der Bildungsstätte, die auch Outdoor Lernen ermöglicht. Problematisiert wird die schlechte Erreichbarkeit der Bildungsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie die fehlende Finanzierung der Unterbringungskosten für Anreisende, die aufgrund größerer Entfernungen eine Unterbringung benötigen.

3.6 Beurteilung der Lerngruppensupervision

Die Lerngruppensupervision wird von **6 TN als sehr gut und von 5 TN als gut** bewertet.

Die TN schätzen die Supervision als wertvollen, motivierenden und unverzichtbaren Teil der Fortbildung ein. Hervorgehoben für die Vermittlung von Sicherheit und Selbstvergewisserung werden der intensive inhaltliche Austausch, die Möglichkeit der Selbstreflexion und das Feedback zum eigenen pädagogischen Handeln.

Als zu knapp bemessen wird der zeitliche Rahmen für die Supervision eingeschätzt. Bedauert wird auch, dass die geplanten Einheiten für die Supervision durch die Corona bedingten Einschränkungen reduziert werden mussten. Vor diesem Hintergrund der Reduzierung wurden die positiven Effekte der ersten Supervision umso deutlicher.

3.7 Beurteilung des Kompetenzerwerbs zur selbstständigen Durchführung von Workshops

Der Kompetenzerwerb zur selbstständigen Durchführung von Workshops wird von **8 TN als sehr gut und von 3 TN als gut** bewertet.

Die TN schätzen ihren durch die Kursreihe erworbenen Kompetenzzuwachs als sehr hoch ein. Sie betonen, dass Ihnen die vielfältigen Inhalte und Methoden ein hohes Maß an Sicherheit zur selbstständigen Durchführung von Workshops sowie Inspiration für eigene Ideen gegeben haben. Der Kompetenzerwerb beinhaltet die Stärkung des Basiswissens in der Erwachsenenbildung, Seminarplanung, Strukturierung und Prozessgestaltung, Präsentationstechniken sowie Sicherheit im Umgang mit Teilnehmenden. Die TN sehen sich offen und gestärkt für die Bewältigung neuer Herausforderungen. Eine TN kann den Workshop Corona bedingt erst im Folgejahr 2021 durchführen.

3.8 Beurteilung der persönlichen Weiterentwicklung

Die persönliche Weiterentwicklung im Rahmen der Kursreihe wird von **7 TN als sehr gut** und von **4 TN als gut** bewertet.

Die Weiterbildung hat das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein der TN im privaten Umfeld und in ihrem beruflichen Arbeitsprofil gestärkt. Die Auseinandersetzung mit Themen zur Wahrnehmung, Konfliktlösung, Gesprächsführung, Kommunikation sowie Selbstreflexion hat sie befähigt, Reflexion und Vergewisserung des eigenen Handelns wie auch des professionellen Handelns als Fortbildner*innen zu erlangen. Eine TN bemerkt, dass sie ihr Selbstkonzept neu definiert hat. Das hohe Maß an persönlichem Kompetenzzuwachs und Gewinn beruflicher Handlungskompetenz wird von allen TN uneingeschränkt betont.

3.9 Bedeutung der Präsenzveranstaltung

Die Präsenzveranstaltung wird von allen **11 TN als sehr wichtig** eingeschätzt.

Die TN schätzen die Präsenzveranstaltung als unverzichtbar ein, insbesondere für die Entwicklung der Lernkultur. Hervorgehoben werden die positiven Effekte des Austausches mit anderen TN und Dozierenden sowie direktes Feedback, methodische Formate wie die Arbeit in Kleingruppen und Rollenspiele, das aktive Zusammenspiel von eigenen Gruppenerfahrungen und das „Erspüren“ einer Gruppe, das Erproben von Methoden und

Theorie-Praxis-Reflektion in einer vertraulichen Lehr-Lern-Umgebung. Die TN betonen ausnahmslos die hohe Wirksamkeit des Präsenzlernens und der Präsenzlehre gegenüber weniger wirksamen digitalen Lehr-/Lernformaten. Für eine TN ist die Weiterentwicklung der Lehre in hybrider Form mit Schwerpunkt auf Präsenzveranstaltungen denkbar. Eine weitere TN weist darauf hin, dass sie im Alltag nicht über die technischen Voraussetzungen für digitales Lernen verfügt.

3.10 Optimierungsbedarf

Der Optimierungsbedarf wird unterschiedlich eingeschätzt. Einige TN sehen keinen Optimierungsbedarf. Andere TN sehen Optimierungsbedarf hinsichtlich der Theorie-Praxis-Relation und Gestaltung der Praxisphase. Dazu gehören ein früherer Start der Workshop-Phase sowie häufigere und zeitlich längere Supervisionseinheiten, um den zeitlichen Abstand zwischen Praxisworkshop und Reflexion möglichst gering zu halten. Auch die Zeitspanne nach dem letzten Seminar bis zum Abschluss wird von einigen TN als zu lang bewertet. Vorgeschlagen wird zudem ein zusätzliches Treffen mit allen TN während der Praxisphase. Weitere Optimierungsbedarfe werden in einem Vertiefungs- oder Aufbaukurs zu der Weiterbildung gesehen. Ferner besteht Bedarf an weiteren Fortführungskursen sowie an einem erneuten Treffen der TN nach den von ihnen gesammelten beruflichen Erfahrungen. Eine TN sieht Optimierungsbedarf hinsichtlich der Ausweitung des TN-Kreises auf Adressat*innen außerhalb der Kita.

3.11 Was hat gefehlt?

Der Mehrheit der **TN (9) hat nichts gefehlt**. Eine TN kritisiert den hohen Theorieanteil der Seminareinheiten und die fehlende methodische Abwechslung wie beispielsweise durch Rollenspiele, Einsatz von Videos. Der TN hat ebenfalls eine intensivere Begleitung in der Praxisphase gefehlt. Eine weitere TN hätte sich mehr Hinweise auf digitale Lehr-/Lernformate gewünscht, die evtl. unter den Bedingungen der Corona Entwicklung zu nutzen seien.

3.12 Was wird besonders gewürdigt?

Die Fortbildung erhält insgesamt eine außerordentlich hohe Wertschätzung. Besonders gewürdigt werden Organisation, Struktur und Ablauf sowie die breite Auswahl und vielfältigen sowie unterschiedlichen Kompetenzen der Dozierenden sowie ihre Wertschätzung gegenüber den TN. Sehr positiv bewertet werden das konstruktive und gelassene Lernklima ohne Leistungs- und Prüfungsdruck. Wertgeschätzt werden ebenfalls die Übergabe eines Moderationskoffers an alle TN sowie die finanziell tragbaren Konditionen der Weiterbildung.

3.13 Corona Pandemie bedingte Beeinträchtigungen

Da die Weiterbildung vor der Corona Pandemie durchgeführt wurde, war die Mehrheit der TN (7) in der Durchführung des Praxisworkshops nicht betroffen. Eine TN musste ihren Workshop verschieben und den Hygieneregeln anpassen. Drei TN konnten ihren Workshop nicht durchführen und hoffen auf die Durchführung im Jahr 2021.

4 Zusammenführung der Befunde

Die Abschlussbefragung der TN hat vielfältige Befunde der Bewertung der TN hervorgebracht. Zusammengefasst kristallisieren sich folgende Einschätzungen der TN heraus:

- Struktur der Maßnahme und Theorie-Praxis-Relation wird als sehr gut abgestimmt eingeschätzt; die Praxisphasen sollten durch höhere Supervisionsanteile sowie durch Präsenzzeiten begleitet werden.
- Themenauswahl und Themenabfolge werden durchweg als sehr gut aufeinander abgestimmt und schlüssig sowie professionswirksam eingeschätzt.
- Die TN heben die wertschätzende, motivierende, konstruktive, respektvolle und offene Lernkultur sowie das vielfältige Methodenrepertoire hervor.
- Den Lehrenden wird ein hohes Maß an fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sowie an Erfahrungs- und Professionswissen bescheinigt.
- Die Räumlichkeiten und die technische Ausstattung, die Verköstigung und Unterbringung sowie die landschaftliche Umgebung der Bildungsstätte werden als vorbildlich bewertet; problematisiert wird die schwierige Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Die TN schätzen die Supervision hinsichtlich Vermittlung von eigener Sicherheit, Selbstreflexion, Austausch und Feedback zum eigenen pädagogischen Handeln als sehr gelungen ein; als zu knapp bemessen wird der zeitliche Rahmen der Supervision eingeschätzt.
- Der Kompetenzerwerb zur selbständigen Durchführung von Workshops wird von den TN hinsichtlich der Stärkung des Basiswissens in der Erwachsenenbildung, Seminarplanung, Strukturierung und Prozessgestaltung, Präsentationstechniken sowie Sicherheit im Umgang mit Teilnehmenden als sehr hoch eingeschätzt.
- Die persönliche Weiterentwicklung der TN durch die Fortbildung hinsichtlich Kompetenzzuwachs im privaten Umfeld und Gewinn beruflicher Handlungskompetenz wird von den TN als sehr hoch eingeschätzt.

- Die TN betonen ausnahmslos die hohe Wirksamkeit und Unverzichtbarkeit der Präsenzveranstaltungen, insbesondere für die Entwicklung einer aktivierenden Lehr-Lernkultur.
- Optimierungsbedarfe werden hinsichtlich höherer Anteile von Supervisions- und Reflexionseinheiten in der Praxisphase sowie in weiterführenden Fortbildungskursen gesehen.
- Besonders gewürdigt werden Organisation, Struktur und Ablauf, das vielfältige Kompetenzspektrum der Dozierenden, die Wertschätzung gegenüber den TN sowie das konstruktive Lernklima.

5 Expert*inneninterview

Die Evaluation der schriftlichen Befragung der Teilnehmer*innen wurde durch ein Expert*inneninterview mit der Leitung der Fortbildung, Frau Mechthild Hermann, sowie dem Dozenten Herrn Gerhard Klink, ergänzt. Das Interview wurde am 21.10.2020 von 11.45 bis 13.00 Uhr via Videokonferenz durchgeführt. Ziel der Befragung war es, hemmende Problemlagen und Gelingensfaktoren sowie Optimierungsbedarfe der Fortbildung aus Sicht der Leitung und Dozierenden zu erheben. Die Interviewfragen waren an dem Fragebogenbogen der TN orientiert.

Vor Beginn der Befragung berichtet Frau Hermann von der großen Zufriedenheit der TN bei der zwei Tage zuvor stattgefundenen Zertifikatsübergabe, die aufgrund der reichen Erträge an Kompetenz- und Erfahrungsgewinn als „Erntedankfest“ der Fortbildung gefeiert werden konnte.

Im ersten Teil der Befragung äußert sich zunächst Herr Klink zu den Wirksamkeitsfaktoren der Fortbildung. Er betont, dass der positive Einstieg mit der Theoriephase in der Folgezeit wirksam fortgesetzt werden konnte. Die TN haben die theoretischen Settings, die Modulstrukturen und die Trainer*innen sehr bejahend aufgenommen. Das erste Jahr der Fortbildung war durch eine motivierende, reflektierende Lernkultur und positive Rückmeldungen der TN geprägt.

Auch der Übergang in die Praxisphase wird von Herrn Klink positiv eingeschätzt. Die anfängliche Skepsis hinsichtlich der relativ langen Zeiträume in der Praxisphase, in der die TN weitgehend auf sich selbst gestellt sind, konnte aufgelöst werden. Nach Herrn Klink haben sich die TN sehr gut in Kleingruppen gefunden und vernetzt. Positiv bewertet wurde

die kollegiale Beratung in der Peergroup. Den TN sei es gelungen, die Workshops kritisch zu reflektieren. Als sehr wichtig wird die Beobachter*innenrolle, sowohl für die Beobachteten als auch für Beobachter*innen, eingeschätzt. Die Beobachter*innen qualifizieren sich durch ein professionelles Feedback, das die Beobachteten mit Gewinn annehmen. Auch die Lerngruppensupervision wird positiv ausgewertet. Es sei gelungen, trotz der sehr knappen Zeit alle Workshops zu supervidieren und auszuwerten. Die meisten Workshops konnten vor dem Pandemie bedingten Lockdown durchgeführt bzw. konzeptionell entsprechend angepasst sowie supervidiert werden.

Frau Herrmann sieht in dem gelungenen methodischen Setting aus Präsenzphasen mit sehr professionellen und vielfältigen Kompetenzen ausgestatteten Trainer*innen, in der Selbstlernreihe, in der gegenseitigen Hospitation und in der fachlichen Unterstützung durch die Supervision tragfähige Qualitätskriterien, die sich gewinnbringend ausgezahlt haben. Sie hebt zudem die positive Wirksamkeit und Verbundenheit der TN mit der Fortbildung aufgrund der Kontinuität des gewählten Lernortes für die Präsenzveranstaltungen hervor.

Der Zusammenhalt, die Kollegialität und die gegenseitige Wertschätzung in der Lerngruppe werden insgesamt als sehr gelungen eingeschätzt. Als einen kleinen Stolperstein thematisiert Herr Klink ein nicht adäquates Verhalten einer Teilnehmerin, die sich in der Fortbildung als deplatziert empfand. Da bestimmte Verhaltensweisen sowohl die Gruppendynamik als auch die Leitungstätigkeit der Dozierenden irritierte, wurde die Situation offen in der Gruppe thematisiert und entsprechende Vereinbarungen des Umgangs miteinander und der Rollenverteilung getroffen. Die TN bewerteten diese Steuerung als professionelles Handeln im Umgang mit schwierigen Lehr-/Lern-Situationen, das sie später auch in den eigenen Workshops anwenden konnten.

Als ein weiterer Wirksamkeitsfaktor wird auf die Nachhaltigkeit der Fortbildung hinsichtlich neuer beruflicher Kontakte und Perspektiven verwiesen. Dieser Effekt ergebe sich zum einen aufgrund der Rekrutierung von Teilnehmer*innen aus vorherigen Kursen der AWO als auch hinsichtlich der Weiterbildung als Referent*innen für verschiedene Handlungsfelder der AWO sowie der sozialen Arbeit und Weiterbildung. Frau Herrmann berichtet von zwei Absolventinnen, die sich im Rahmen der Fortbildung für Referentinnen- und Leitungstätigkeiten im Handlungsfeld U 3 sowie in der Tagespflege sowohl persönlich als auch fachlich hervorragend qualifiziert haben und entsprechend eingesetzt werden. Wirksam für nachhaltige Effekte sei zudem die begründete Erwartung, dass sich die Lerngruppen auch nach Beendigung der Fortbildung weiter vernetzen und sich im beruflichen Alltag gegenseitig unterstützen.

Als ein großer Erfolgsfaktor wird das durchweg sehr gute Lernklima eingeschätzt, das mit Beginn der Fortbildung entstanden und sich im weiteren Verlauf noch verstärkt habe. Damit bestätigen die Expert*innen die Einschätzung der Teilnehmerinnen in der ersten und zweiten Evaluationsphase. Frau Hermann und Herr Klink führen diese Entwicklung zum einen auf die Vorstellungs- und Kennenlernphase am Anfang des Kurses zurück, die zeitlich großzügig bemessen war und Teilnehmenden orientiert durchgeführt wurde. Diese zu Beginn aufgebaute vertrauensbasierte Lernumgebung, die auch wesentlich zur Vernetzung der TN untereinander beigetragen hat, konnte bis zum Ende der Fortbildung aufrechterhalten und intensiviert werden.

Die Expert*innen verweisen zum anderen auf die eingesetzten bewährten Methoden der Erwachsenenbildung, wie beispielsweise Ermöglichungsdidaktik oder auch Humor der Dozierenden, die ein Lernen in einer offenen und „leichten“ Lernatmosphäre ermöglichen. Als dritten Faktor benennen sie die curriculare Passung für alle TN, die trotz einer gewissen Überrepräsentation des Arbeitsfeldes Kita auch aus weiteren Feldern der Gesundheits- und Sozialberufe sowie aus dem Ehrenamt rekrutiert wurden. Die gute Passung des Curriculums trifft nach Meinung von Frau Hermann auch für das als ausgewogen empfundene Theorie-Praxis-Verhältnis zu. Die inhaltlichen Grundlagen der Erwachsenenbildung wurden von den TN ebenso bejahend angenommen wie praktische Tools. Wirksam für das positive Lernklima sei schließlich das eingesetzte breite Methodenspektrum, u. a. repräsentiert durch einen „Werkzeugkoffer“ als Geschenk für alle TN. Herr Klink betont, dass die TN die einzelnen Werkzeuge nicht als Rezepte und Selbstzweck, sondern als Hilfsmittel für individuell zu gestaltende Lehr-/Lernsituation betrachten.

Frau Hermann und Herr Klink schätzen den Faktor der Persönlichkeitsentwicklung durch die Fortbildung als sehr hoch ein. Diese Einschätzung beruht zum einen auf Rückmeldungen der Teilnehmer*innen, die sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Umfeld erheblich sicherer und selbstbewusster auftraten. Deutliche Effekte der persönlichen Weiterentwicklung wurden zum anderen in der Supervision deutlich. Herr Klink berichtet, dass zwei TN Leitungsfunktionen in der Kitaleitung sowie Fachberatung übernahmen. Die TN schilderten, dass sie sich diese Funktionen ohne Fortbildung nicht zugetraut hätten; die Fortbildung habe sie befähigt, auch schwierige Teamsituationen sowie Unsicherheiten auszuhalten und einen partizipativen Führungsstil auszuüben.

Hinsichtlich Struktur und Verlauf der Fortbildung wird kein nennenswerter Optimierungsbedarf gesehen. Die großzügige finanzielle Ausstattung des Projektes hat es ermöglicht, die Fortbildung bei einer geringen TN-Gebühr von 500 € in einer hervorragenden Bildungsstätte, mit einem hoch kompetenten und breit aufgestellten Dozent*innenteam und

im Rahmen einer großzügigen Bereitstellung von Lehr-Lern-Materien durchführen zu können.

Dieses ideale Modell könne allerdings nicht wiederholt werden. Als Perspektive wäre nach Frau Hermann ein reduziertes Modell mit Abstrichen an der Materialausstattung und am Curriculum sowie mit höheren TN-Gebühren zu überlegen.

6 Gesamtbetrachtung

Die Evaluationsergebnisse zeigen in der Gesamtperspektive, dass die Ziele des Projektes in hervorragender Weise umgesetzt wurden. Die Struktur der Fortbildung, die Auswahl und Abfolge führten aus Sicht der Teilnehmer*innen wie auch der Expert*innen zu hohem Erkenntnisgewinn und Kompetenzzuwachs für Theorie- und Praxisbezüge. Besonders positiv bewertet wurde die konstruktive, wertschätzende und offene Lernkultur sowie die vielfältigen Repräsentationsformen und methodische Werkzeuge. Die Herstellung einer offenen und vertrauensbasierten Lernumgebung sowie der Einsatz von ermöglichungsdidaktischen Prinzipien förderten Selbstvertrauen und Empowerment der Teilnehmenden. Die soziale Rahmung der Teilnehmer*innen, die gemeinsamen beruflichen Erfahrungen und Ziele, wurden als höchst förderlich für Lern- und Kommunikationsprozesse sowie für Gruppenbildung empfunden. Den Lehrenden wurde ein hohes Maß an fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sowie an Erfahrungs- und Professionswissen bescheinigt. Die Räumlichkeiten und die technische Ausstattung, die Verköstigung und Unterbringung sowie die landschaftliche Umgebung der Bildungsstätte wurden als vorbildlich bewertet.

Die Teilnehmer*innen wie auch die Expert*innen schätzen die Fortbildung und insbesondere die Supervision hinsichtlich Vermittlung von eigener Sicherheit, Selbstreflexion, Austausch und Feedback zum eigenen pädagogischen Handeln als sehr gelungen ein. Das reflektierte forschende Lernen wird von den Teilnehmer*innen als besonders lernförderlich erlebt. Der Kompetenzerwerb zur selbständigen Durchführung von Workshops wird hinsichtlich der Stärkung des Basiswissens in der Erwachsenenbildung, Seminarplanung, Strukturierung und Prozessgestaltung, Präsentationstechniken sowie Sicherheit im Umgang mit Teilnehmenden als sehr hoch eingeschätzt. Als hoher Mehrwert gilt auch die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmer*innen hinsichtlich Kompetenzzuwachs im privaten Umfeld und Gewinn beruflicher Handlungskompetenz. Aufgrund dieser Befunde hat die Fortbildung maßgeblich zur Förderung der Professionalisierung der Teilnehmer*innen beigetragen.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Evaluation, die als begleitende und qualitative Forschung zu Beginn und zum Abschluss der Fortbildung durchgeführt wurde, ist das Projekt „Qualifizierte Weiterbildner*innen mit Zertifikat“ auf Basis hoher Qualitätsstandards und mit hohem Gewinn sowie nachhaltiger Wirkung für die Teilnehmer*innen und für die Bildungslandschaft umgesetzt worden. Eine Fortsetzung des Konzeptes wäre wünschenswert.

Gießen, 27.12.2020



Prof.in Dr. Marianne Frieze