



Abschlussbericht

Evaluation

Weiterqualifizierung für
Erzieherinnen und Erzieher
der städtischen Heime in München
Laufzeit: 2003 bis 2005

Erstellt von:
Prof. Dr. Mechthild Wolff
Landshut, Januar 2006

Gliederung

I. Einleitung

- 1.1 Fragestellungen und methodisches Vorgehen der Evaluation

II. Beschreibung der Weiterqualifizierungsmaßnahme

- 2.1 Ausgangssituation und Zustandekommen der Maßnahme
- 2.2 Beteiligte Organisationen und Personen an der Planung und Durchführung
- 2.3 Ziele der Maßnahme
- 2.4 Curriculum der Maßnahme und ReferentInnen
- 2.5 Rahmenbedingungen der Maßnahme

III. Ergebnisse der Evaluation

- 3.1 Beschreibung der TeilnehmerInnengruppe
- 3.2 Ergebnisse der statistischen Auswertung
 - 3.2.1 Einschätzungen zur Qualität der Maßnahme
 - 3.2.2 Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Maßnahme
- 3.3 Rückmeldungen der TeilnehmerInnen
 - 3.3.1 Negative Kritik der TeilnehmerInnen
 - 3.3.2 Positive Kritik der TeilnehmerInnen

IV. Fazit

- 4.1 Hinweise für künftige Projekte
 - 4.1.1 Hinweise für den Auftraggeber der Qualifizierungsmaßnahme
 - 4.1.2 Hinweise für den durchführenden Weiterbildungsträger

Anhang

Fragebögen
Evaluationsberichte zu den einzelnen Modulen
Termine und ReferentInnen

1. Einleitung

1.1 Fragestellungen und methodisches Vorgehen der Evaluation

Abstract

Die Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGfH e.V.) beauftragte – als durchführende Organisation der Weiterqualifizierung für Erzieherinnen und Erzieher der städtischen Heime in München – die Fachhochschule Landshut/Fachbereich Soziale Arbeit damit, die zweieinhalbjährige Maßnahme zu evaluieren. Der vorliegende Abschlussbericht trägt zunächst grundlegende Informationen zur Ausgangssituation der Qualifizierung zusammen, beschreibt die Maßnahme und ihre Rahmenbedingungen und bündelt die Ergebnisse der Evaluation und die daraus zu schließenden Erkenntnisse für weitere vergleichbare Vorhaben. Im Anhang werden die einzelnen Evaluationsberichte zu den Einzelmodulen sowie die dokumentiert.

Die Evaluation der Maßnahme sollte folgende Ziele erreichen (Zitat aus dem Auftrag): Der Auftraggeber der Evaluation wollte über den Gesamtzeitraum der Weiterbildung (ca. 2,5 Jahre) empirisch gestütztes Datenmaterial zu folgenden Fragestellungen erhalten:

- Welches Profil haben die TeilnehmerInnen der Weiterbildung?
- Welche Motivationen haben die TeilnehmerInnen zur Teilnahme an der Weiterbildung und wie verändert sich die individuelle Motivlage?
- Wie schätzen die TeilnehmerInnen die Qualität der Weiterbildung im Gesamtverlauf ein?
- Welche Nachhaltigkeit hat die Weiterbildung und welche Aspekte sind dafür verantwortlich?
- Welche Empfehlungen leiten sich daraus für zukünftige Weiterbildungsmaßnahmen mit einem vergleichbaren Format ab?

Zur Zielerreichung wurden folgende zwei Methoden für die Evaluation eingesetzt:

a) Fragebogenbefragung

Befragung pro Modul: In Absprache mit der Projektleiterin wurde ein Fragebogen entwickelt, der in 15 Modulen zum Einsatz kam. Darin wurden hauptsächlich geschlossene Fragen zu den o.g. Bereichen mit skalierten Antwortmöglichkeiten aufgenommen sowie einige offene Fragen mit der Möglichkeit zur individuellen Rückmeldung. Für das 3. Modul wurde dieser Fragebogen um Fragen zu den Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen ergänzt.

Abschlussbefragung: Im letzten Modul (16. Modul) wurden die TeilnehmerInnen mit dem allgemeinen Fragebogen befragt (s. Anhang), sie sollten hier allerdings Einschätzungen zum Gesamtverlauf abgeben.

Auswertung: Ausgewertet wurden die Daten zu jedem Modul nach Häufigkeiten; am Ende der Weiterbildung wurden zudem noch Mittelwerte zu den Daten aus 15 Modulen errechnet. Die statistischen Berechnungen wurden von Kerstin Darge aus Berlin (Humboldt Universität) mit einem SPSS-Programm vorgenommen; die offenen Fragen wurden von StudentInnen des Fachbereichs Soziale Arbeit an der FH Landshut für jedes Modul zusammengefasst, diese flossen in die Einzelauswertungen der Mo-

dule ein (s. Anhang). Alle Einzelberichte sowie der Gesamtbericht wurde von Prof. Dr. Mechthild Wolff erstellt und der Projektleitung zur Verfügung gestellt.

b) Interviews

In die Gesamtauswertung sind auch leitfadengestützte Interviews eingeflossen, die mit fünf TeilnehmerInnen und der Projektleiterin der Weiterbildung zum Ende der Weiterbildung geführt wurden. Die Interviews wurden auf Kassette aufgenommen.

Auswertung: Zum Zweck der Gesamtauswertung wurden die Interviews nochmals abgehört und die Inhalte nach positiven und negativen Kritikpunkten der Befragten sortiert. Die Ergebnisse werden in Punkt 7 dokumentiert.

II. Beschreibung der Weiterqualifizierungsmaßnahme

2.1 Ausgangssituation und Zustandekommen der Maßnahme

Die Weiterbildung wurde von einer Projektgruppe initiiert, der MitarbeiterInnen der vier städtischen Kinder- und Jugendheime der Landeshauptstadt München angehörten: *Marie-Mattfeld-Haus, Münchner Waisenhaus, Jugendheim Pasing, Münchner Kindl-Heim*. Alle Vorentwürfe der Projektgruppe wurden einem erweiterten Arbeitskreis vorgelegt, der aus VertreterInnen des Personal- und Organisationsreferates, des Stadtjugendamts München, des Personalrates sowie der MitarbeiterInnen der städtischen Heime bestand. Alle Überlegungen zu den Rahmenbedingungen und zum Curriculum der Weiterbildung wurden zunächst von der Projektgruppe erstellt und später mit dem Arbeitskreis verhandelt.

Im Vorfeld fanden zwei Treffen zwischen dem Auftraggeber und der ausführenden Organisation der Weiterbildung statt. Die Maßnahme wurde den MitarbeiterInnen im Rahmen einer Personalversammlung als freiwillige Option für MitarbeiterInnen aus Münchener Kinder- und Jugendheimen vorgestellt.

2.2 Beteiligte Organisationen und Personen an der Planung und Durchführung

- **Auftraggeber für die Weiterqualifizierungsmaßnahme:**
Landeshauptstadt München – Personal- und Organisationsreferat
- **Koordinator:**
Amtierender Leiter des Münchner Kindl-Heims
- **Projektleitung bei dem durchführenden Weiterbildungsträger:**
Bildungsreferentin der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen e.V. (IGfH)
- **SupervisorInnen:**
2 in Auftrag genommene SupervisorInnen
- **Personalrat:**
1 Mitglied des Personalrats
- **Vermittlungsperson:**
1 Teilnehmerin des Kurses

2.3 Ziele der Maßnahme

Bei der Weiterqualifizierung handelte es sich um eine stadtinterne Qualifizierung für Erzieherinnen und Erzieher aus drei Kinder- und Jugendheimen der Stadt München („Inhouse“) (Anmerkung: aus dem Marie-Mattfeld-Haus nahm kein/keine Mitarbeiter/in teil). Die Weiterqualifizierung ist Teil der Personalentwicklung für die städtischen Heime. Aus dem Vereinbarungsdokument zwischen jedem/jeder Teilnehmer/in und der Landeshauptstadt München gehen die drei folgenden explizit formulierten Zielvorgaben für die Maßnahme hervor:

Ziel 1: Erweiterung sozialpädagogischer Fachlichkeit

Auseinandersetzung ermöglichen mit aktuellen sozialpädagogischen Themenfeldern

Ziel 2: Chancenverbesserung zur Höhergruppierung

Optionen schaffen für Bewerbungen auf Stellen nach BAT IV b/ IV B + Z

Ziel 3: Erweiterung des potentiellen Berufsspektrums

Chancen verbessern für praktische sozialpädagogische Tätigkeiten innerhalb des Stadtjugendamtes München

2.4 Curriculum der Maßnahme und ReferentInnen

Das Curriculum wurde auf der Grundlage inhaltlicher Wünsche der Projektgruppe von der Projektleiterin erstellt und in zwei große inhaltliche Blöcke untergliedert: in sog. „Basics“ und „Tools“. Insgesamt wurden 16 Module konzipiert und deren Inhalte detailliert aufgeschlüsselt. Die Module im Einzelnen waren:

I. Basics: Seminare zur Erweiterung und Vertiefung von sozialpädagogischem Grundlagenwissen

1. Berufliche Identität
2. Fallverstehen - sozialpädagogische Diagnostik als Prozess im Dialog mit den Betroffenen
3. Rechtliche Grundlagen
4. Methoden und Konzepte sozialer Arbeit

II. Tools: Seminare zur Erweiterung methodischer Kompetenzen

5. Professionelle Kommunikation I
6. Gestaltung der Zusammenarbeit mit der Herkunftsfamilie
7. Professionelle Teamarbeit
8. Gruppenpädagogik
9. Beziehungsgestaltung als Entwicklungschance für Kinder und Jugendliche
10. Zielorientierung in der sozialpädagogischen Arbeit
11. Qualitätsentwicklung und -sicherung
12. Professionelle Lernunterstützung
13. Alltags-Management
14. Umgang mit spezifischen Belastungssituationen
15. Krisen-Management
16. Professionelle Kommunikation II/Gesamtauswertung der Weiterbildung
Abschlusspräsentation/Zertifikatsübergabe

ReferentInnen

Die von der Projektleitung angeworbenen ReferentInnen rekrutierten sich – bis auf eine Ausnahme – alle aus dem Kreis der aktiven Mitglieder in der Internationalen Gesellschaft für erzieherische Hilfen e.V. (IGfH). Viele der ReferentInnen (s. Liste im Anhang) bieten Veranstaltungen im Rahmen des offiziellen Fortbildungsprogramms der IGfH an, die regelmäßig evaluiert werden. Nach Aussagen der Projektleitung waren für sie die zwei wesentlichen Auswahlkriterien für die ReferentInnen:

- **Fachlichkeit:** Fähigkeit zum Theorie – Praxis – Transfer
- **Haltung:** Wertschätzung der TeilnehmerInnen und partizipativer Ansatz

2.5 Rahmenbedingungen der Maßnahme

- **Schriftliche Vereinbarungen**

Zwischen der Landeshauptstadt München/Personal- und Organisationsreferat und jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin wurde eine schriftliche Vereinbarung getroffen. In dieser Vereinbarung finden sich Regelungen zu folgenden Punkten:

Zielgruppe und Teilnahmebedingungen: Die Maßnahme richtet sich an MitarbeiterInnen aus der stationären Jugendhilfe der Landeshauptstadt München. Die TeilnehmerInnen müssen über eine mindestens 3-jährige Berufserfahrung im Gruppendienst in den letzten 5 Jahren in einer Einrichtung in der Stadt München verfügen. Eine schriftliche Bewerbung mit Begründung für die persönliche Eignung für die Maßnahme und die Motivlage sind Voraussetzung.

Dauer und Zeitrahmen der Maßnahme: 16 Seminare mit insgesamt 42 Seminartagen, 1-tägige Abschlusspräsentation, Mai 2003 – September 2005.

Kosten der Maßnahme: 50 %-ige Kostenübernahme durch die Stadt, Eigenanteil der TN: 50 %, Rückzahlungsverpflichtung des Teilnehmers/der Teilnehmerin im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Jahren.

Freistellung für die Maßnahme: Anrechnung von 10 Fortbildungstagen pro Jahr bei Weiterzahlung des Gehalts.

Pflichten der TeilnehmerInnen: Teilnahme an allen Seminaren, Projektarbeit, Abschlussarbeit, Erwerb von Fachliteratur, Krankmeldung, schriftliche Nacharbeitung der Inhalte bei Krankheit, 2 Seminare als maximale Fehlzeiten, bei Nichteinhaltung Ausschluss, Fortsetzung der Teilnahmegebühr auch bei Ausschluss.

Kriterien für erfolgreiche Teilnahme: Entscheidung über erfolgreiche Teilnahme wird im Einzelfall von einem einberufenen Gremium entschieden, schriftliche Bestätigung.

Keinen Anspruch auf Höhergruppierung: bei Neu- oder Umbesetzung lediglich Option für Bewerbung auf höher dotierte Stellen.

- **Zusätzlich getroffene Vereinbarungen**

Die Weiterbildung forderte von den TeilnehmerInnen folgende Leistungen ab:

- Regelmäßige Teilnahme an allen 16 Seminaren;
- Teilnahme an der Supervision;
- Individuelle Planung und Durchführung eines Projekts innerhalb der Einrichtung;
- Dokumentation des Projekts in Form einer Abschlussarbeit.

Projektarbeit: In einem Konzeptpapier der Projektgruppe vom Juli 2002 wird hervorgehoben, dass die Projektarbeiten einerseits die Funktion der Leistungskontrolle im Rahmen der Weiterbildung übernehmen sollen, sie sollten aber zudem die Chance für Innovationen in den Einrichtungen beinhalten – ausgehend von der Weiterbildung. Vermerkt wird, dass die Erfahrung von prozessorientiertem Arbeiten und die Auseinandersetzung mit den Dynamiken, die aufgrund der Projektarbeiten entstehen könnten wichtig seien. Diese sollten im Rahmen der Weiterbildung reflektiert werden. Auf diese Weise wollte der Auftraggeber einen besseren Theorie-Praxis-Transfer im Rahmen der Weiterbildung erreichen.

SupervisorInnen: Die Supervision sollte insgesamt 24 Stunden umfassen und in 2 Gruppen durchgeführt werden.

MentorInnen: Die MentorInnen, die sich aus der mittleren Leitungsebene der Einrichtungen (Team- oder Abteilungsleitung) rekrutierten, sollten eine praktisch-didaktische Funktion übernehmen. Sie sollten für organisatorische Fragen zuständig sein, die Beratung für Praxisprojekte der TeilnehmerInnen übernehmen, Abschlussarbeiten gegenseitig lesen und Empfehlungen und Unterstützung geben. Sie sollten mindestens über einen FH- oder Universitätsabschluss Soz.Päd. verfügen. Der Zeitaufwand für die Beratung (2 Stunden/Monat) sollte für beide Seiten als Arbeitszeit angerechnet werden.

Zwischengespräche: zum Ablauf und zu den Rahmenbedingungen fanden unter allen o.g. beteiligten Organisationen, Abteilungen und Personen im Januar und Oktober 2004 statt. Im September 2005 fand ein Auswertungsgespräch statt, an dem auch die evaluierende Fachhochschule beteiligt war.

III. Ergebnisse der Evaluation

3.1 Beschreibung der TeilnehmerInnengruppe

Insgesamt nahmen 17 Personen im Alter zwischen 24 und 49 Jahren an der Weiterbildung teil, davon waren 16 Frauen und 1 Mann.

Datenbasis: n = 16 (1 TN war krank)

a) Beschäftigungsjahre in der Kinder- und Jugendhilfe

Jahre	Nennungen	Durchschnittswerte
1 - 5	5	
6 - 10	6	
11 - 15	4	
16 - 20	1	
		range: 4,5 - 17
		DS: 8,5

Die TeilnehmerInnen der Weiterbildung sind zwischen 4,5 und 17 Jahre in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt; der diesbezügliche Durchschnittswert beträgt 8,5 Jahre. Die größte Gruppe (6 Personen) ist die der zwischen 6 – 10 Jahre dort Beschäftigten, gefolgt von der Gruppe (5 Personen), die zwischen 1 – 5 Jahre in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt ist. 5 Personen sind zwischen 11 und 20 Jahre dort beschäftigt.

b) Beschäftigungsjahre beim jetzigen Arbeitgeber

Jahre	Nennungen	Durchschnittswerte
1 - 5	7	
6 - 10	5	
11 - 15	3	
16 - 20	0	
21 +	1	range: 4,5 - 22
		DS: 8,2

Bei dem derzeitigen Arbeitgeber sind die TeilnehmerInnen zwischen 4,5 und 22 Jahre beschäftigt, das entspricht einem Durchschnittswert von 8,2 Jahre. Die größte Gruppe (7 Personen) ist zwischen 1 bis 5 Jahre beim jetzigen Arbeitgeber angestellt, gefolgt von 6 Personen, die zwischen 6 – 10 Jahre dort beschäftigt ist. Eine Person ist unter den TeilnehmerInnen, die länger als 21 Jahre dort arbeitet. Insgesamt sind 56 % der TeilnehmerInnen, die bei ihrem jetzigen Arbeitgeber arbeiten, auch dort in das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe eingestiegen.

c) Teilnahme an anderen längerfristigen Weiterbildungen

Option	Häufigkeit	Prozent
ja	2	12,5
nein	14	87,5

Von den TeilnehmerInnen geben 14 Personen an, dass sie noch keine längerfristigen Weiterbildungen besucht haben. Drei Personen geben an, dass sie an einer längerfristigen Weiterbildung teilgenommen haben. Eine Person hat in einer Weiterbildungsmaßnahme eine Zusatzqualifikation erworben.

d) Teilnahme an kurzfristigen Fortbildungen

16 TeilnehmerInnen geben an, dass sie bereits an kurzfristigen Fortbildungen teilgenommen haben.

Anzahl der FB	Nennungen	Durchschnittswerte
1 – 3	2	
4 – 9	6	
10 – 12	3	
13 – 15	2	
		range: 2 - 15
		DS: 7,8

Kurzfristige Fortbildungen wurden von allen TeilnehmerInnen besucht. Insgesamt haben die TeilnehmerInnen durchschnittlich an 7,8 Fortbildungen teilgenommen. Die Anzahl der besuchten Fortbildungen reicht von 2 FB bis 15 FB. Setzt man die abgeleiteten Dienstjahre der TeilnehmerInnen ins Verhältnis zur Anzahl der besuchten Fortbildungen, so ergibt sich, dass die auszuwertenden 13 TeilnehmerInnen im Jahr durchschnittlich ca. 1 Fortbildung besucht haben. Gemessen an den Dienstjahren der TeilnehmerInnen in der Kinder- und Jugendhilfe und den Angaben zu den besuchten Fortbildungen, haben die auszuwertenden 13 TeilnehmerInnen im Jahr durchschnittlich ca. 1 Fortbildung besucht.

e) Einschätzungen zur Form der Weiterbildung: Inhouse

Auf die Frage, wie die TeilnehmerInnen die Möglichkeit einschätzen, gemeinsam mit ihren KollegInnen eine Inhouse-Weiterbildung zu besuchen, antworten 50 % (8 Personen) mit „sehr gut“, 31 % (5 Personen) mit „gut“ und 19 % (3 Personen) mit „mittel“.

Als Gründe, warum TeilnehmerInnen Inhouse Weiterbildungen positiv einschätzen, wird fünfmal genannt, dass die Möglichkeit zum regen, besseren Austausch damit verbunden ist. Ebenfalls fünfmal wird genannt, dass sich die KollegInnen auf diese Weise besser kennen lernen können. Viermal wird genannt, dass ein Vorteil darin besteht, dass die TeilnehmerInnen die gleichen Arbeitsbedingungen und damit einen ähnlichen Hintergrund haben.

Zusammenfassung zum Zielgruppenprofil

- Die Geschlechtsverteilung im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bildet sich mit 1 männlichen und 16 weiblichen Teilnehmerinnen entsprechend ab.
- Die TeilnehmerInnen sind zwischen 24 und 49 Jahren alt; die Gruppe weist eine breite Altersdurchmischung auf: drei TeilnehmerInnen sind im Alter von 39 Jahren, zwei TeilnehmerInnen machten keine Angaben zu ihrem Alter.
- Alle TeilnehmerInnen sind ErzieherInnen.

- Es handelt sich bei den TeilnehmerInnen um eine stark trägergebundene Gruppe, die beruflich in diesem Träger in das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe hineinsozialisiert wurde und wird.
- Der größte Teil der Zielgruppe erwarb bislang keine Zusatzqualifikationen in langfristigen Weiterbildungen.
- Alle TeilnehmerInnen bringen aber Fortbildungserfahrungen mit, durchschnittlich besuchen sie ca. eine Fortbildung pro Jahr.
- Der Großteil der TeilnehmerInnen begrüßt die besondere Form der Weiterbildung der Inhouse-Veranstaltung.

3.2 Ergebnisse der statistischen Auswertung

3.2.1 Einschätzungen zur Qualität der Maßnahme

Die Qualität der Weiterbildung wurde durch geschlossene Fragen zur Kompetenz der ReferentInnen sowie zum Einsatz methodischer Mittel erhoben. Es fanden sich auch offene Fragen (s. Fragebogen im Anhang) zu diesem Themenbereich. Die Einzelergebnisse der offenen Fragen flossen in die Einzelauswertungen der Module ein, um konkrete inhaltliche Rückmeldungen ggf. direkt bei der Weiterplanung der Module zu berücksichtigen.

Zu Abb. 1: Das folgende Diagramm wurde auf der Grundlage einer geschlossenen Frage erstellt, die in einer Abschlussbefragung (Modul 16) an die TeilnehmerInnen gerichtet war. Hier wurde ihre Zufriedenheit mit der gesamten Qualifizierungsmaßnahme abgefragt. Es zeigt sich, dass fast 77 % der TeilnehmerInnen die Qualität der Weiterbildung als „sehr gut“ einstufte.

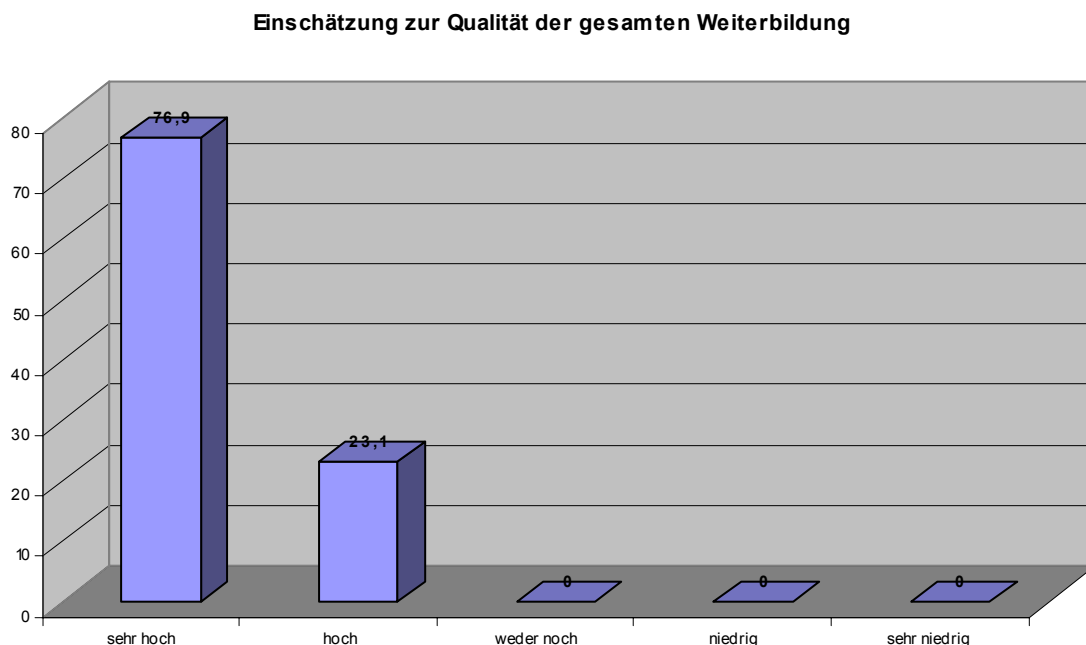


Abb. 1

Zu Abb. 2: Schaut man auf die Bewertungen, die über alle Messzeitpunkte für die einzelnen Bereiche erhoben wurden, so ergibt sich, dass die TeilnehmerInnen die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme am meisten geschätzt haben. Die zweithöch-

ten Wertungen wurden zur Kompetenz der ReferentInnen abgegeben. Die Werte zum Aspekt der Motivation zur Teilnahme decken sich mit den Werten zum Nutzen für den beruflichen Alltag. Die Gruppenatmosphäre und die Motivation weiterhin beim Arbeitgeber beschäftigt zu sein, erzielten die niedrigsten Werte.

Vergleich der Einschätzungen der jeweiligen Aspekte über alle Messzeitpunkte

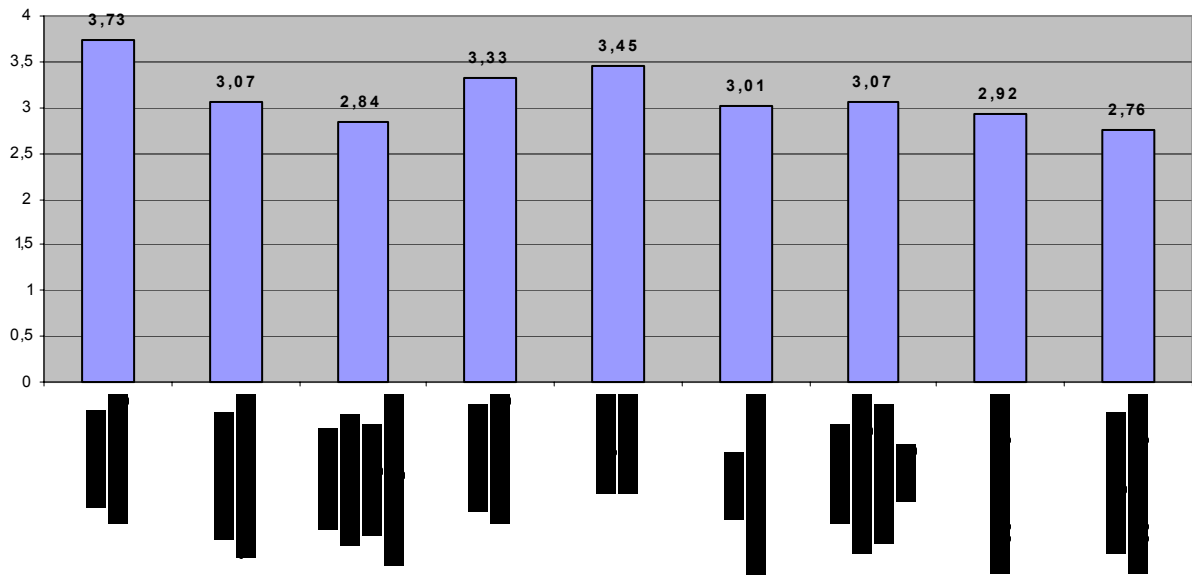


Abb.2

Zu Abb3: Die Abschlussbefragung zu den Kompetenzen der ReferentInnen deckt sich mit dem Querschnitt über alle Messzeitpunkte, so dass davon auszugehen ist, dass (mit einigen Ausnahmen, s. Einzelauswertung der Messzeitpunkte) die Wahl der ReferentInnen auf die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen gestoßen ist.

Einschätzung zur Kompetenz der ReferentInnen während der gesamten Weiterbildung

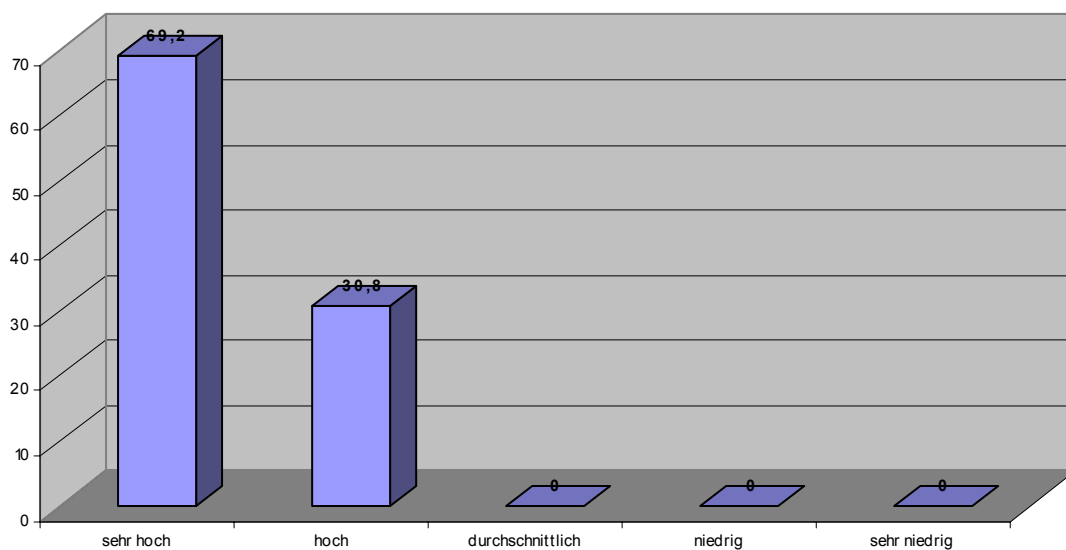


Abb 3.

Zu Abb. 4: Die Folie basiert auf Daten der Abschlussbefragung. Hier ergibt sich bei den Einschätzungen zum Einsatz methodischer Mittel eine Verschiebung, denn die meisten TeilnehmerInnen votieren diesmal nicht mit der Bewertung „sehr gut“, sondern mit „gut“. Insgesamt zeigt sich im Endresultat allerdings ein gutes Gesamtergebnis zu dieser Frage.

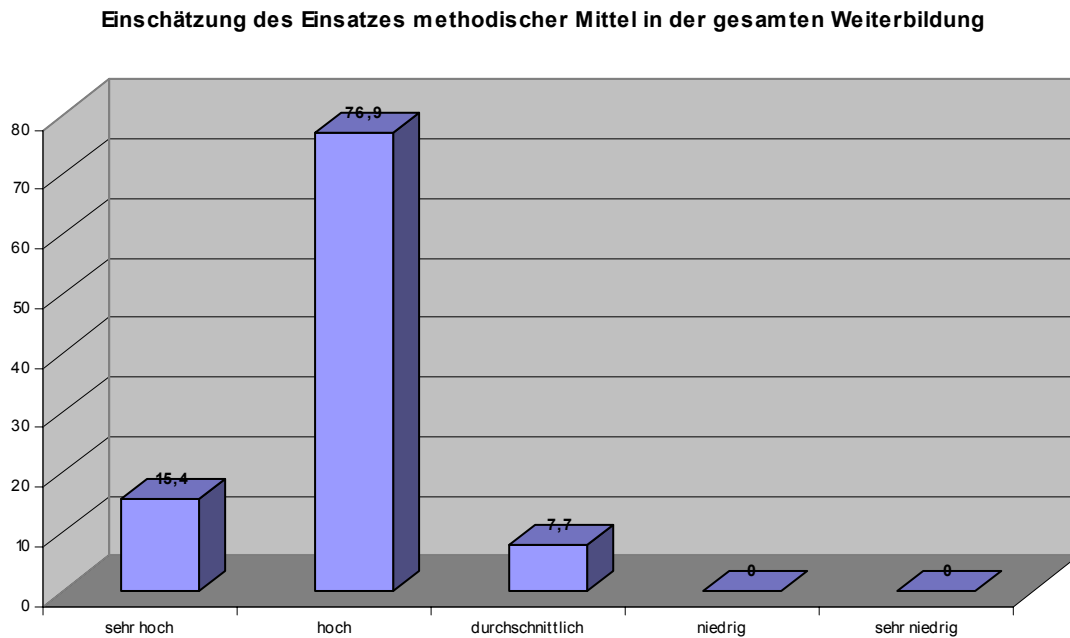


Abb. 4

Zu Abb. 5: Zieht man die Mittelwertvergleiche aus den 15 Modulen hinzu, um Zusammenhänge zwischen den einzelnen erhobenen Aspekten zu eruieren, so zeigt sich zur Qualität, dass es einen hohen Zusammenhang zwischen den Einschätzungen zur Qualität eines Moduls und dem Nutzen der Weiterbildung für den beruflichen Alltag gibt. Die hohen Korrelationswerte sind somit Beleg dafür, dass die Qualität stark am praktischen Nutzen für den Berufsalltag gemessen wird. Insgesamt verdeutlicht diese Darstellung auch, dass sich die Bewertungen der TeilnehmerInnen zur Qualität, aber auch zum Nutzen im oberen Bereich der Bewertungsskala finden lassen, was auf eine insgesamt hohe Zufriedenheit mit diesen Aspekten hinweist. Deutlich wird letztlich, dass die Qualität der Weiterbildung besser bewertet wird als ihr Nutzen für den beruflichen Alltag. (Anmerkung: Aufgrund eines Fehlers konnten zu zwei Messzeitpunkten Daten zur Frage des Nutzens für den beruflichen Alltag nicht ausgewertet werden.)

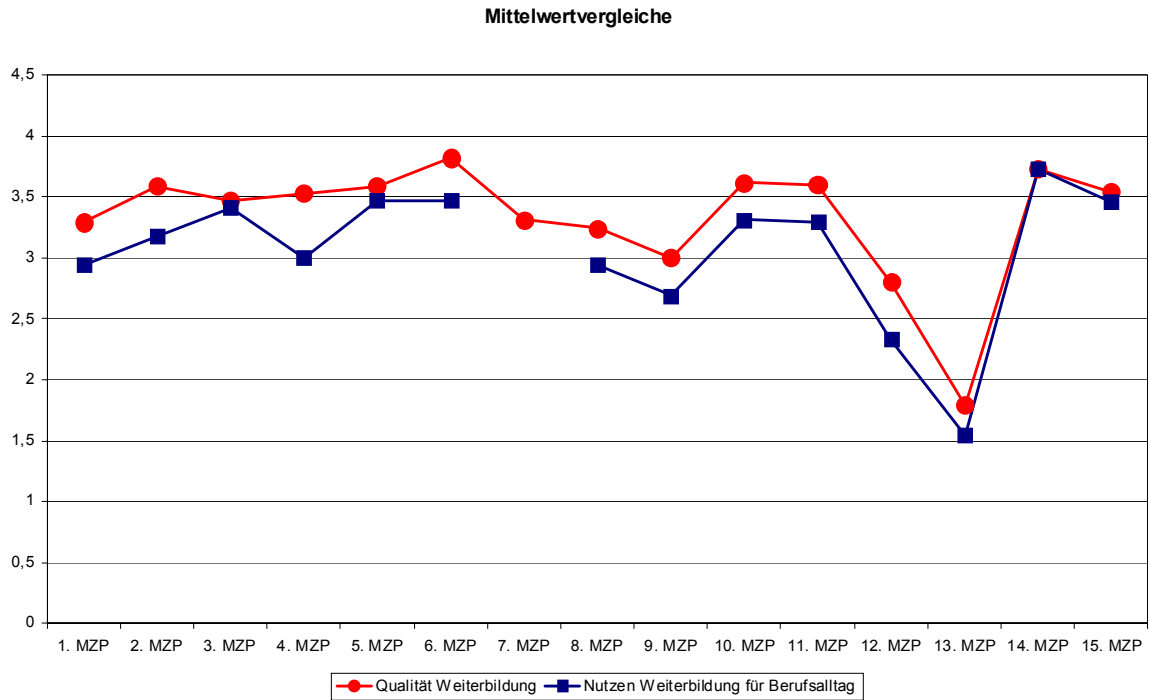


Abb. 5

Zu Abb. 6: Die folgende Darstellung zu den Mittelwerten über 15 Module zeigt, dass bei zwei Modulen ein deutlicher Abfall in der Qualität attestiert wurde, alle anderen Bewertungen zu den Modulen bewegen sich auf der oberen Bewertungsskala. Damit einher gehend wird auch die Kompetenz dieser ReferentInnen schlechter eingestuft. Insgesamt schwanken die Einschätzungen zur Kompetenz der ReferentInnen in der zweiten Hälfte der Weiterbildung mehr als in der ersten Hälfte. Die Werte zur Kompetenz der ReferentInnen liegen in einigen Modulen gar über den Bewertungen zur Qualität. Letztlich wird hier sichtbar, dass der Einsatz von Methoden im Vergleich zu den beiden anderen Werten zur Qualität und zur Kompetenz der ReferentInnen niedriger bewertet wird und vor allem, dass die Bewertungen zum Einsatz von Methoden sehr stark schwanken.

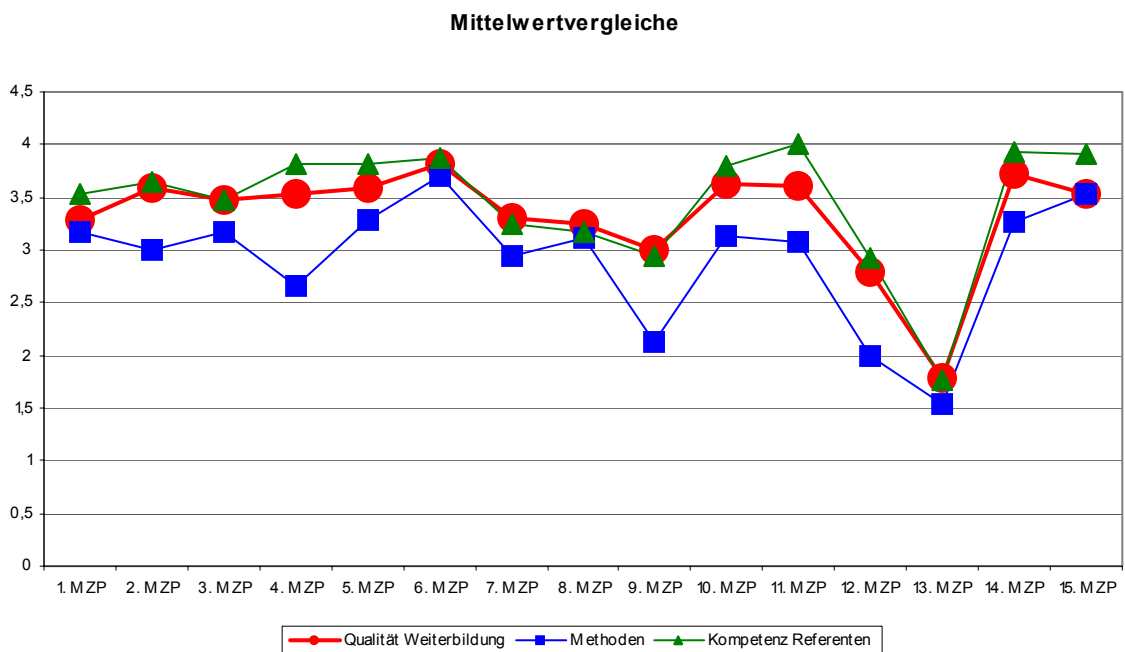


Abb. 6

3.2.2 Einschätzungen zur Nachhaltigkeit der Maßnahme

Die Nachhaltigkeit der Weiterbildung wurde ebenfalls durch geschlossene Fragen mit Skalierungsmöglichkeiten erhoben. Auch hier fanden sich einige offene Fragen, die in den Einzelauswertungen der Module aufgenommen sind. Zur Nachhaltigkeit wurde Fragen nach der Motivation zur Teilnahme und zur Motivation weiterhin beim jetzigen Arbeitgeber beschäftigt zu bleiben, zum Nutzen der Weiterbildung für den beruflichen Alltag, zur Gruppenatmosphäre und zu ihrer Wichtigkeit sowie zur Wichtigkeit der Inhalte der Weiterbildung aufgenommen.

Zu Abb. 7: Der Mittelwertvergleich über die 15 Messzeitpunkte zeigt, dass die Motivation beim jetzigen Arbeitgeber weiterhin beschäftigt zu bleiben, vom Anfang bis zum Ende der Weiterbildung leicht gesunken ist. Die Motivation zur Teilnahme an der Weiterbildung ist im Vergleich höher. Die TeilnehmerInnen sind zu Beginn der Weiterbildung sehr hoch motiviert, zur Mitte der Weiterbildung fallen die Werte leicht ab, um am Ende wieder anzusteigen. Insgesamt zeigt sich, dass beide Motivationswerte auf der oberen Bewertungsskala angesiedelt sind. (Anmerkung: Aufgrund eines Fehlers konnten die Daten zu zwei Messzeitpunkten nicht ausgewertet werden.)

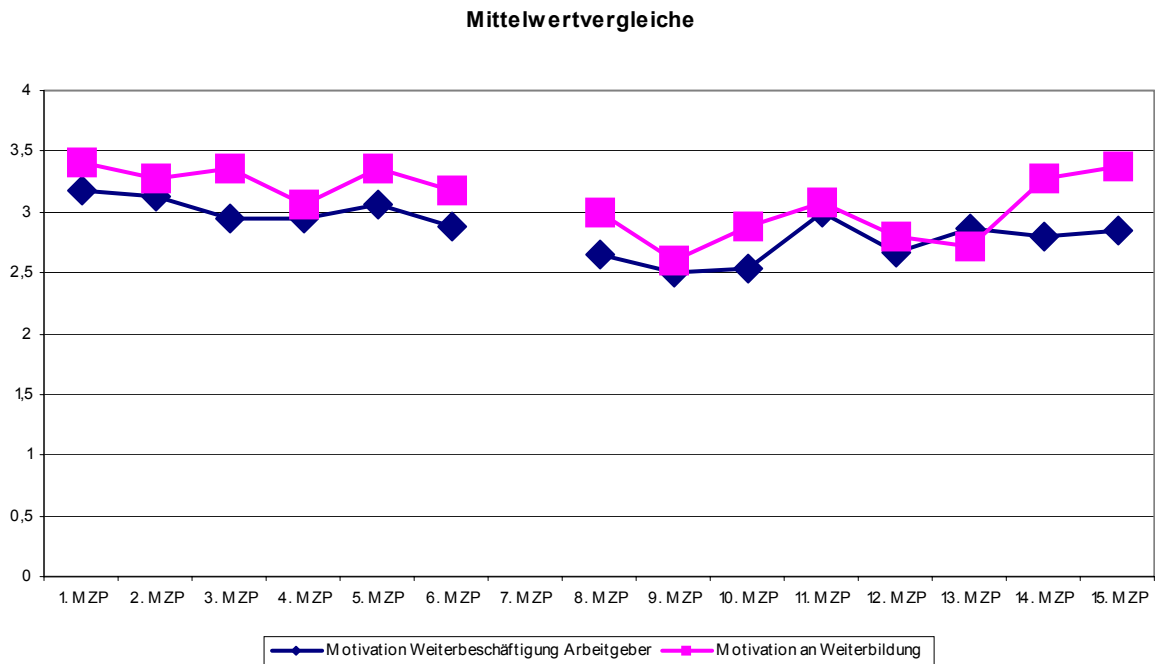


Abb 7.

Zu Abb. 8: In der Abschlussbefragung gaben die meisten Befragten an, dass für sie die Weiterbildung ein Anreiz war, sich für ihren jetzigen Arbeitgeber zu qualifizieren. Insofern hatte die Weiterbildung auch einer mitarbeiterbindende Funktion.

Einschätzung der Weiterbildung als Anreiz für die berufliche Weiterqualifizierung beim jetzigen Arbeitgeber

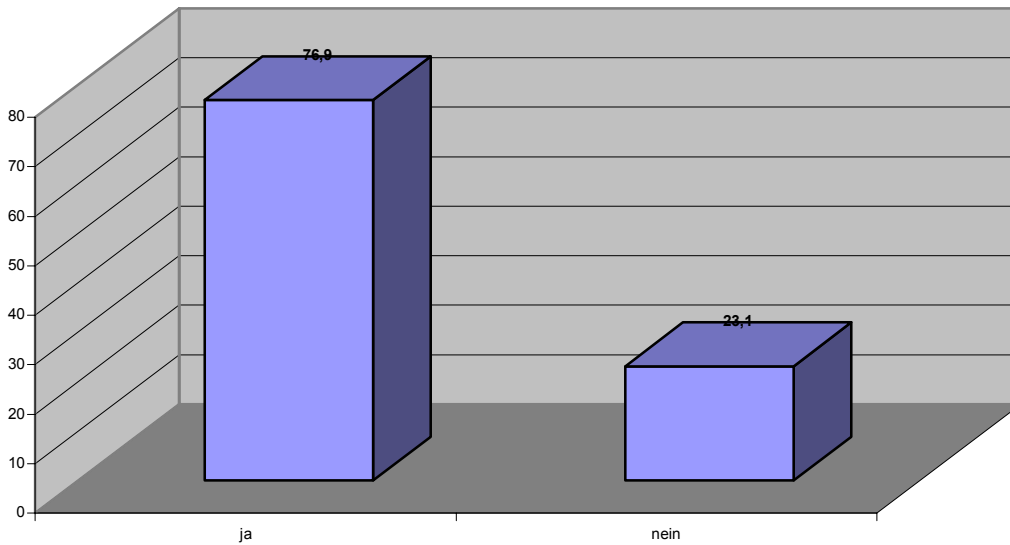


Abb. 8

Zu Abb. 9: In der Abschlussbefragung ergibt sich zur Frage des Nutzens der Weiterbildung für den beruflichen Alltag folgendes Bild: Zu dieser Frage zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte (54 %) der TeilnehmerInnen den Nutzen der Weiterbildung für ihren beruflichen Alltag mit „sehr“ hoch“ und 46 % mit „hoch“ einschätzen.

Einschätzung des insgesamt Nutzens der Weiterbildung für den beruflichen Alltag

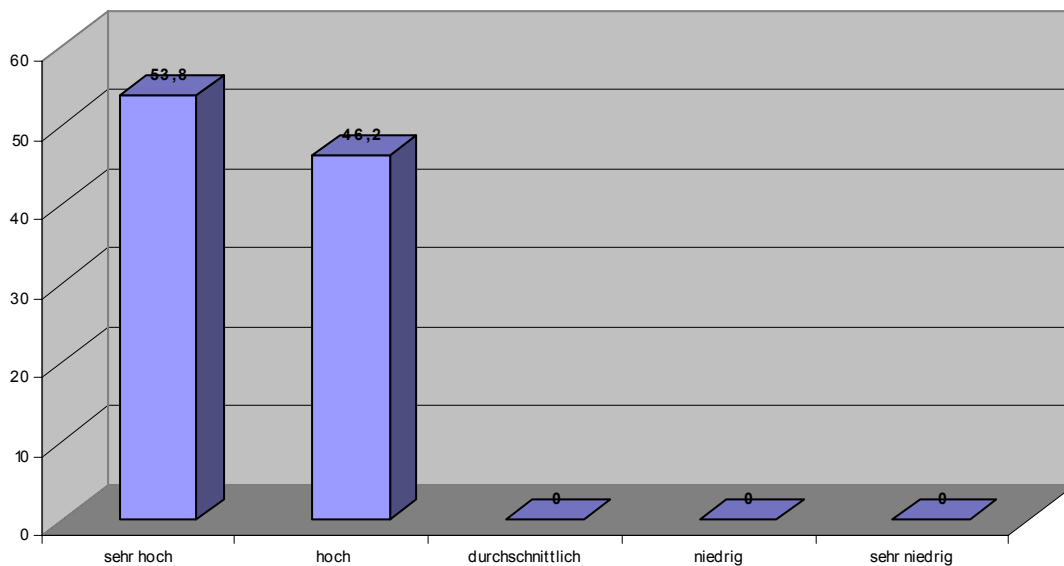


Abb. 9

Zu Abb. 10: Aus dem Mittelwertvergleich über die Messzeitpunkte wird ersichtlich, dass der Nutzen der Weiterbildung im Vergleich zur Kompetenz und der Wichtigkeit der Inhalte der Weiterbildung geringer eingeschätzt wird. Die Weiterbildungsinhalte werden konstant als wichtig eingestuft. (Anmerkung: Aufgrund eines Fehlers konnten

die Daten zur Frage der Wichtigkeit der Weiterbildungsinhalte und zum Nutzen der Weiterbildung für den Berufsalltag nicht ausgewertet werden.)

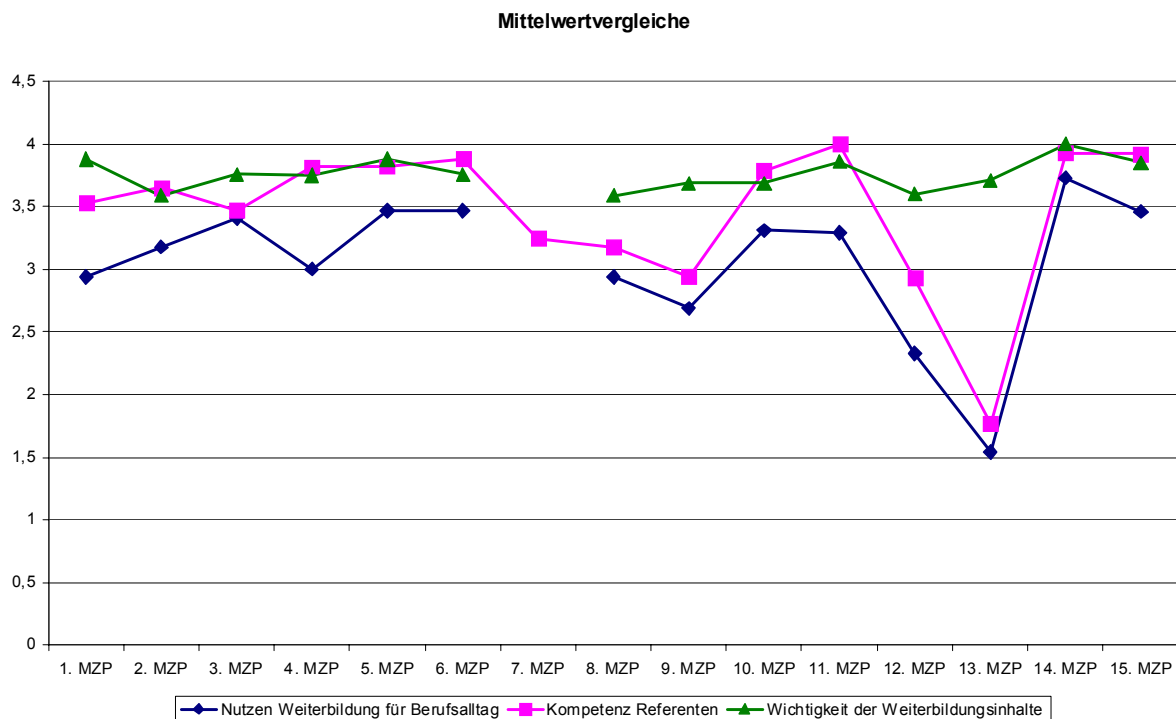


Abb. 10

Zu Abb. 11: Die Einschätzungen zur Wichtigkeit der Gruppenatmosphäre bewegen sich im Mittelwertvergleich über 15 Module konstant im oberen Bewertungssegment. Die Zufriedenheit mit der Gruppenatmosphäre ist schwankend, ausgehend von einem Tiefpunkt zu Beginn der Weiterbildung mit einer steigenden Tendenz in der Mitte der Weiterbildung, um dann in der zweiten Hälfte auf einem konstanten Niveau zu bleiben.

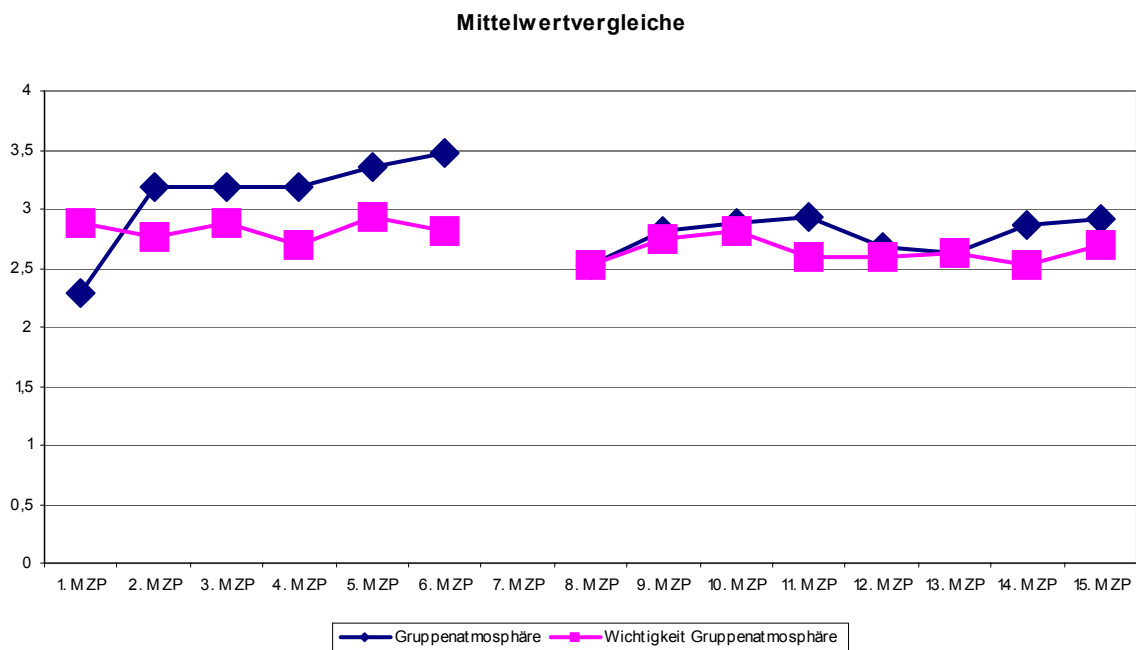


Abb. 11

Zu Abb. 12: Auch aus der Abschlussbefragung im 16. Modul ergibt sich, dass die Gruppenatmosphäre insgesamt als sehr schwankend erlebt wurde. Bei dieser Frage antworteten immerhin 38 % der TeilnehmerInnen mit „durchschnittlich“. Angesichts der sonst sehr hohen Zufriedenheitswerte bricht dieser Wert heraus.

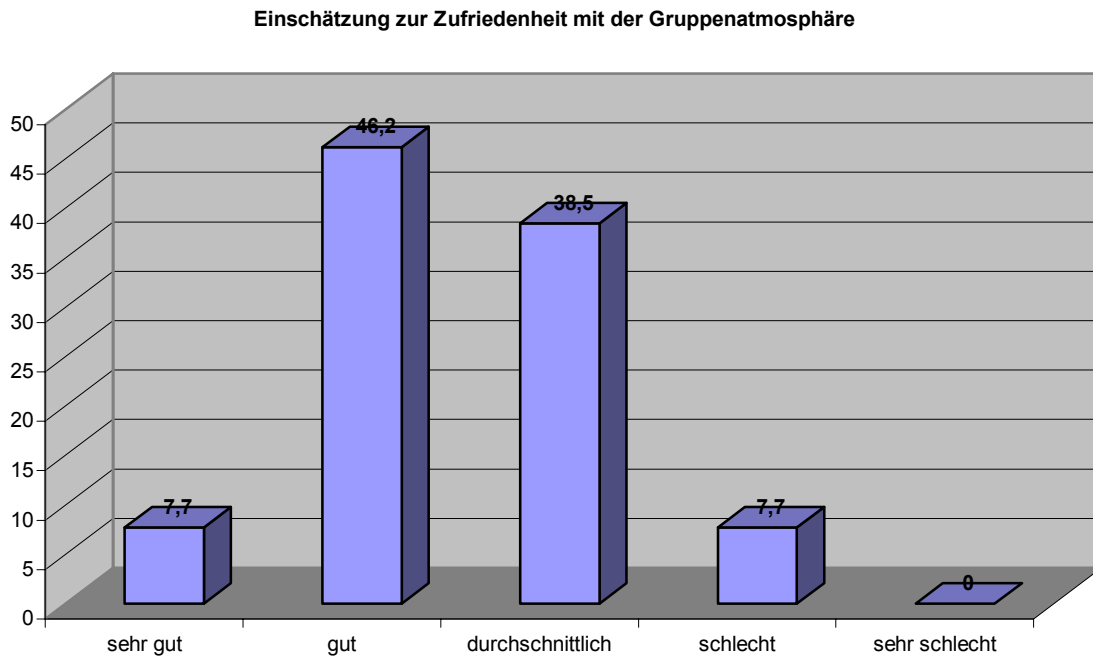


Abb. 12

Zu Abb. 13: Die Abschlussbefragung der einzelnen Personen erbringt eine deutliche Streuung bei den Einschätzungen zur Wichtigkeit der Gruppenatmosphäre. Die Mittelwertvergleiche hatten hier einen konstanten Verlauf ergeben, d.h. die Befragten setzten in dieser Frage sehr unterschiedliche Prioritäten.

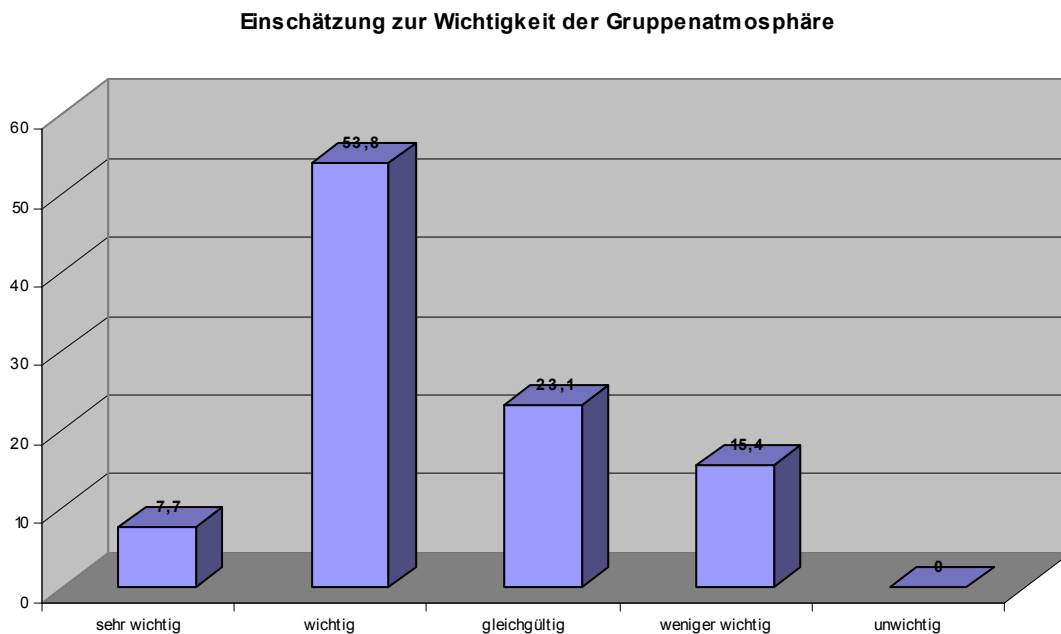


Abb. 13

Zusammenfassung der statistischen Auswertung

- Insgesamt lässt sich eine hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Qualität der Maßnahme feststellen.
- Die Inhalte der Weiterbildung wurden von den TeilnehmerInnen am besten bewertet, gefolgt von der Kompetenz der ReferentInnen.
- Der Einsatz von Methoden stieß in einigen Modulen auf weniger Zufriedenheit – gemessen an den insgesamt sehr hohen Zufriedenheitswerten.
- Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Qualität der Weiterbildung steht in einem engen Zusammenhang mit den Einschätzungen zum Nutzen der Weiterbildung für den beruflichen Alltag.
- Die Weiterbildungsinhalte sind den TeilnehmerInnen konstant sehr wichtig.
- Die Gruppenatmosphäre unterliegt einigen Schwankungen. Die Gruppenatmosphäre ist für die TeilnehmerInnen zwar wichtig, aber sie lassen sich nicht von Unzufriedenheiten mit der Gruppenatmosphäre leiten.

3.3 Rückmeldungen der TeilnehmerInnen

3.3.1 Negative Kritik der TeilnehmerInnen

Die negative Kritik der TeilnehmerInnen bezieht sich vorwiegend auf die fehlende Zielgenauigkeit des Rahmenkonzepts und einige Aspekte der Durchführung. Besonders häufig wird darauf verwiesen, dass erst im Verlauf der Weiterbildung Konkretisierungen zu unklaren konzeptionellen Elementen nachgereicht wurden - insbesondere zu den Leistungsnachweisen.

⇒ Kritik zum Rahmenkonzept und zur Ausschreibung

- ... die Standards für Leistungsnachweise hätten am Anfang der Weiterbildung vorliegen sollen;
- ... die Bedeutung der Projektarbeit hätte zu Beginn der Maßnahme klar bestimmt werden sollen;
- ... die Funktion der MentorInnen war im Konzept nicht genügend ausgewiesen;
- ... die Verantwortung und die Bewertung für die Praxisprojekte hätte vom Weiterbildungsträger übernommen werden müssen, da es zu Loyalitätsproblematiken kam;
- ... die Weiterbildung wurde nicht in die fachpolitische Strategie der Stadt und in das Münchner Projekt „Umbau statt Ausbau“ integriert;
- ... die Bedeutung und Funktion der Supervision war im Konzept nicht eindeutig beschrieben;
- ... den TeilnehmerInnen hätte am Anfang offen gelegt werden sollen, welche Funktion die Evaluation hat und wann sie Einblick in die Ergebnisse haben können;
- ... die Ausschreibung hätte detaillierter beschreiben sollen, welche Reichweite die Zertifizierung hat;
- ... die TeilnehmerInnen hatten den Wunsch, sich auf alle Stellen für SozialpädagogInnen bewerben zu können – auch referatsübergreifend;
- ... die formalen Voraussetzungen hätten in München dafür geschaffen werden sollen;
- ... die Weiterbildung hätte in München bekannter gemacht werden und in die berufspolitische Entwicklung in der Stadt eingebunden werden sollen.

⇒ **Kritik zur Durchführung**

- ... die Öffentlichkeitsarbeit für die Weiterbildung hätte intensiver laufen müssen;
- ... die Auswahlkriterien für die TeilnehmerInnen lagen am Anfang vor, es fand jedoch keine kritische Auseinandersetzung mit den Bewerbungen statt;
- ... die Wochenenden hätten als Seminartage in der Weiterbildung ausgespart werden sollen;
- ... die Räumlichkeiten und die Verpflegung waren zum Teil nicht adäquat für eine solche Weiterbildungsmaßnahme;
- ... der terminliche Ablaufplan für die Präsentationen hätte von den MitarbeiterInnen organisiert werden sollen;
- ... die vorgesehene Zeit für Supervision (24 Stunden in 2 Gruppen) war zu lang.

3.3.2 Positive Kritik der TeilnehmerInnen

Aus den Interviews und Rückmeldungen lassen sich drei Bereiche benennen, die als besondere Stärken der Weiterbildung anzusehen sind und die zur Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der Maßnahme geführt haben. Die drei Bereiche sind:

- **Vermittlung praxisnaher fachlicher Skills**
- **Konzeption**
- **Persönlichkeitsbildung**

Besonders hervorgehoben wurden zum Bereich **Vermittlung praxisnaher fachlicher Skills**:

- Genogrammarbeit
- Kommunikation
- Gesprächsführung und Rhetorik
- Elternarbeit
- Stressbewältigung
- Streitschlichtung
- Teamentwicklung
- Wahrnehmen und Verstehen von KlientInnen u.a.

Als besonders gelungene Aspekte in der **Konzeption** wurden hervorgehoben:

- gute Zusammenarbeit zwischen dem Auftraggeber und der ausführenden Organisation
- Wertschätzung des Berufsstandes „Erzieher/in“
- Abgestimmtheit der Themen
- Praxisnähe der Themen
- Umsetzbarkeit der Inhalte in die Praxis
- direkte Umsetzung in Form eines Projekts
- Stadt München als Ausrichter
- Preisgestaltung des Angebots u.a.

Von besonderer Bedeutung war für die TeilnehmerInnen zudem, dass die Weiterbildung offenbar viel Raum und Impulse für die Weiterentwicklung der Persönlichkeit geboten hat. Interessant ist, dass dieser Aspekt nicht explizit in der Konzeption mit genannt war, die TeilnehmerInnen hier aber einen erheblichen Nutzen aus der Maßnahme ziehen konnten.

Aus den Rückmeldungen und Interviews lassen sich zum Aspekt der **Persönlichkeitsbildung** folgende konkrete Punkte nennen:

- Selbstsicherheit erlangen
- Gelassenheit entwickeln
- eine Maßnahme mit „fast therapeutischer Funktion“
- Perspektiverweiterung erfahren
- Respekt und Toleranz aufbringen
- Vorurteile gegenüber Jugendlichen, Eltern und KollegInnen abbauen
- Bestätigung erhalten für das eigene Handeln

IV. Fazit

4.1 Hinweise für künftige Projekte

Angesichts der Gesamtergebnisse lassen sich folgende Hinweise für künftige vergleichbare Qualifizierungsmaßnahmen benennen:

4.1.1 Hinweise für den Auftraggeber der Weiterqualifizierungsmaßnahme

- ***Inhouse-Veranstaltung als leistungsfähiges Instrument***

Die Qualifizierungsmaßnahme ist bei den TeilnehmerInnen als wertschätzende Maßnahme der Landeshauptstadt für Erzieherinnen in der stationären Jugendhilfe wahrgenommen worden. Weiterbildungen, die als Inhouse-Veranstaltungen organisiert werden, haben darum nicht nur einen hohen qualifizierenden Nutzen, sondern können – wenn sie als qualitativ gut bewertet werden – zur direkten Weiterentwicklung (u.a. durch Projektarbeit) des Arbeitsfeldes beitragen.

- ***Verbesserung des Assessments von TeilnehmerInnen***

Der Vertrag zwischen dem Träger und den TeilnehmerInnen der Maßnahme finden sich zwar einige ausgewiesene und definierte Auswahlkriterien, diese hätten aber in einem intensiveren Assessment genauer überprüft werden können.

- ***Motivation als zentrales Auswahlkriterium anerkennen***

In den Einzelauswertungen wird deutlich, dass es einige wenige TeilnehmerInnen gab, deren intrinsische Motivation zur Teilnahme nicht sehr hoch war. Das Kriterium der Motivation sollte darum vor Beginn der Maßnahme in einem Assessment intensiver beleuchtet werden.

- ***Transparenz in der Darlegung der Motivlagen zur Durchführung der Maßnahme***

Die Maßnahme war offenbar als Instrument der Mitarbeiterbindung gedacht. Diese Intention war den TeilnehmerInnen nicht deutlich vermittelt worden. Auch wurde die Intention der Weiterbildung für die Gesamtentwicklung des stationären Hilfen in der Landeshauptstadt nicht transparent, so dass bei künftigen Maßnahmen auch die berufs- und fachpolitische Intention Bestandteil des Konzepts sein sollte.

- ***Räumlichkeiten und Verpflegung verbessern***

Dauerhaft waren die Räumlichkeiten und die Verpflegungssituation Anlass zur Unzufriedenheit. Für zukünftige Weiterbildungsmaßnahmen sollte dringend geprüft werden, ob nicht kostengünstige Alternativen bereitstehen können.

- ***Einhaltung versprochener Benefits für die TN***

Viel Unmut äußerte sich von Seiten der TeilnehmerInnen im Hinblick auf die Nicht-Einlösung von Benefits. Hier waren offenbar konzeptionelle Unschärfen verantwortlich und mehrdeutige Botschaften von Seiten des Auftraggebers. Die Benefits sollten darum noch eindeutiger und mit ausschließenden Aspekten im Vertrag zwischen dem Träger und den TeilnehmerInnen aufgenommen werden, um Missverständnissen vorzubeugen.

- ***Zertifizierung durch Fachhochschule prüfen***

Für künftige Vorhaben wäre zu prüfen, ob eine Kooperation mit einer Fachhochschule zu einer Zertifizierung eines Abschlusses führen könnte, um möglicherweise für die TeilnehmerInnen allgemeine berufspolitische Verbesserungen zu erzielen.

4.1.2 Hinweise für den durchführenden Weiterbildungsträger

- ***Kontinuierliche Seminarbegleitung durch alle Module***

Vielen der bereits erwähnten konzeptionellen und organisatorischen Unklarheiten und immer wieder auftauchenden Fragen bei den TeilnehmerInnen könnte durch eine kontinuierliche Seminarbegleitung begegnet werden. Im Rahmen langfristiger Weiterbildungen wird dies von vielen Fort- und Weiterbildungsanbietern als wichtiger Standard zur Steuerung kontinuierlicher Lernprozesse angesehen.

- ***Zielgruppenbeschreibung und curriculare Vorstellungen der TeilnehmerInnen für die ReferentInnen***

Die ReferentInnen könnten durch eine genaue Zielgruppenbeschreibungen auf den Wissens- und Erfahrungsstand der TeilnehmerInnen vorbereitet werden, so dass die curriculare Planung darauf abgestimmt werden kann. Möglich wäre es auch, im Vorfeld eine gezielte Befragung zu diesem Aspekt zu konzipieren, um die Vorstellungen und Wünsche der TeilnehmerInnen zum Curriculum zu erheben.

- ***Katalog mit Teilnahmebedingungen***

Die durchführende Organisation sollte im Vorfeld einen zielgenauen Katalog mit Teilnahmebedingungen vorlegen, um auch den TeilnehmerInnen Entscheidungshilfen für die Anmeldung zu geben. Im Rahmen eines bereits oben erwähnten Assessments müssten diese dann auch verbindlich zwischen den am Assessment Beteiligten verhandelt werden.

- ***Anforderungskatalog an die Leistungsnachweise***

Ein Anforderungsprofil für die Leistungsnachweise müsste in Verantwortung der durchführenden Organisation erstellt werden, da sie für die Qualitätssicherung des Curriculums und damit auch für die Bewertung der erbrachten Leistungen der TeilnehmerInnen verantwortlich zeichnet. Wie oben bereits erwähnt, lag dies bei der stattgefundenen Weiterqualifizierung zu einem großen Teil in der Hand der entsendenden Einrichtungen.

- ***Zieldefinition der Leistungsnachweise im Konzept***

Im Vorfeld wäre es insbesondere aus Sicht der TeilnehmerInnen hilfreich gewesen, wenn eine Zieldefinition der Leistungsnachweise bereits konzeptionell festgeschrieben worden wären. TeilnehmerInnen hätten dadurch ihren potentiellen Arbeitsauf-

wand besser bemessen können und Learning Outcomes (Lernziele) wären transparenter für sie geworden.

- **Curricularer Abgleich unter den ReferentInnen**

Curriculare Überschneidungen oder Doppelungen wurden in der Weiterbildung nicht rückgemeldet, was für einen guten Abgleich spricht. Weitere Verbesserungen könnten erzielt werden, wenn auch offen gebliebene Fragen oder besondere Interessen der TeilnehmerInnen an die jeweils nachfolgenden modulverantwortlichen ReferentInnen rückgemeldet würden. So könnte eine progressive Curricularentwicklung erzielt werden.

- **Qualitätskriterien an Arbeitsmaterialien u.a.**

In einigen Seminaren wurden die ausgeteilten Handouts besonders gut bewertet. Arbeitsunterlagen waren von Seiten der TeilnehmerInnen ein wichtiger Indikator für Qualität. Im Vorfeld sollten die ReferentInnen auf die Bedeutung von Arbeitsmaterial aufmerksam gemacht und ihnen sollten Hinweise zur Erstellung gegeben werden.

- **Vorgaben zum Einsatz von Methoden**

Die Qualität des Methodeneinsatzes wurde von den TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich bewertet und in einigen Modulen wären Verbesserungen möglich gewesen. ReferentInnen sollten darum einige Mindeststandards mitgeteilt werden, um starke Schwankungen in der Evaluation zu vermeiden.

- **Persönlichkeitsbildung als wichtigen Nutzen (Benefit) für TeilnehmerInnen benennen**

In den Fragebögen wurden die Inhalte der Weiterbildung als wichtige Qualitätskriterien herausgestellt. In den Interviews und in den offenen Fragen fanden sich jedoch sehr viele Einzelaspekte, die sich auf die Persönlichkeitsbildung bezogen (s. Punkt 3.3.2). D.h. TeilnehmerInnen bemessen den Wert und die Qualität einer Weiterbildung auch an den Chancen für ihre Persönlichkeitserentwicklung. Dieser zusätzliche Qualitätsaspekt, der zugleich einen wesentlichen Nutzen darstellt, könnte konzeptionell noch deutlicher herausgestellt werden.

- **Pool von ReferentInnen als leistungsfähige Ressource**

Eine große Ressource der durchführenden Organisation besteht in einem offenbar großen Pool von fachlich sehr ausgewiesenen ReferentInnen, die aufgrund ihres Theorie- und Praxiswissens und -könnens die gewünschten Inhalte zur großen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen vermitteln können. Für die durchführende Organisation stellt diese Ressource einen bedeutenden Teil ihres Leistungsprofils dar.

Abschließendes Fazit

- Bei der Maßnahme handelte es sich für alle Beteiligten um ein innovatives Pilotprojekt. Das hier realisierte Kooperationsmodell zwischen einer städtischen Behörde und einem Fachverband hat zum Erfolg der Qualifizierungsmaßnahme beigetragen.
- Die innovative Form der Weiterqualifizierung wurde hohen Qualitätsansprüchen gerecht, weil beide Partner einen erheblichen Zeit- und Kostenaufwand betrieben haben, um Konzeption, Organisation und Evaluation der Maßnahme sicherzustellen.

- Besonders gewürdigt wurde von den TeilnehmerInnen die Wertschätzung, die durch die Qualifizierungsmaßnahme der Stadt München dieser Berufsgruppe entgegen gebracht wurde. Die Maßnahme selbst hatte somit offenbar Signalwirkung.
- Besonders hervorzuheben ist die hohe Kompetenz der ReferentInnen, die eingesetzt wurden und die für die ausführende Organisation eine große Ressource darstellen.
- Von besonderem Nutzen für die AdressatInnen waren die vielen fachlichen Impulse; sie honorierten die Inhalte in besonderer Weise. Für die stationären Erziehungshilfen konnten durch die Projektarbeit offenbar viele Ideen für Weiterentwicklungen des Feldes generiert und in der Praxis ausprobiert werden.
- Die oft in den Hintergrund rückende Funktion der Persönlichkeitsbildung, die durch Weiterbildungsmaßnahmen angeregt werden kann, wurde von den TeilnehmerInnen explizit als wichtiger Nutzen herausgestellt.
- Angesichts der großen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen könnte und sollte dieses Pilotprojekt Impuls sein, die Erfahrungen im Rahmen dieses Pilotprojekts für die Fortentwicklung vergleichbarer Vorhaben zu nutzen.