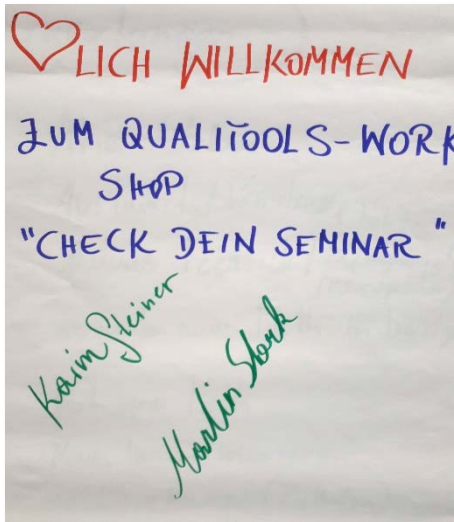


„QualiTools - Methoden der Qualitätssicherung im Training“

Workshop-Protokoll

5.3.2018

Begrüßung

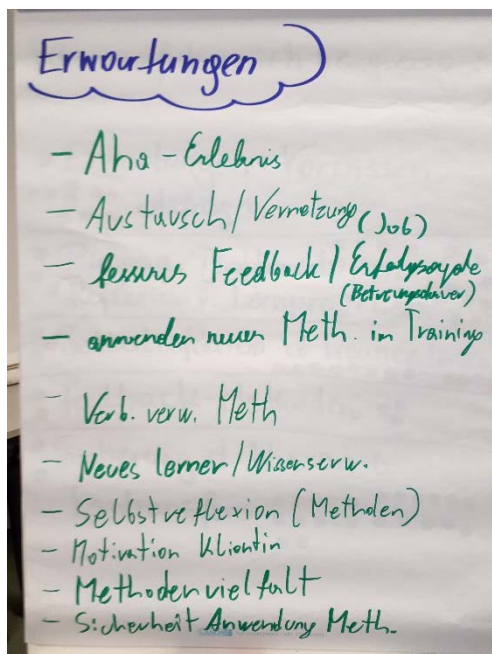


Zu Beginn des Workshops stellten sich die Trainerinnen Karin Steiner und Martin Stark vor und hießen die TeilnehmerInnen willkommen.

Die TeilnehmerInnen wurden nach ihren Erwartungen gefragt und besprochen, worauf im Rahmen des Workshops eingegangen werden kann.

Aufstellung im Raum nach...

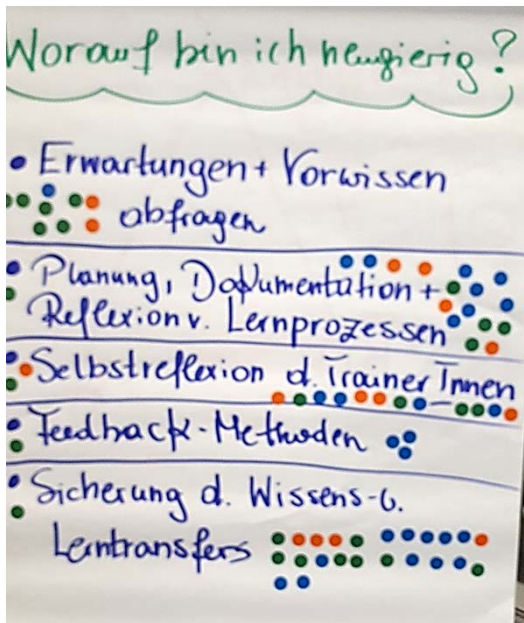
Zum Kennenlernen der Gruppe initiierten die Trainerinnen eine Aufstellung nach folgenden Gesichtspunkten:



- Name
- Bundesland
- Berufliche Aufgaben: Training/teilweise Training/anderer Aufgabenbereich
- Trainingskontext: AMS vs. Nicht-AMS
- Trainingserfahrung in Jahren
- Wie kompetent fühle ich mich in Sachen Qualität im Training?
- Wenn ich am Ende des Seminars bin und ich gehe einen Schritt nach vorne, was ist dann anders? Was habe ich dann gelernt?



Neugierde-Punkte (S.4)



Dann wurde das Programm vorgestellt und die TeilnehmerInnen gebeten, mit einem Punkt zu kennzeichnen, welches Thema sie am meisten interessiert.

Hierdurch wurde deutlich, welchen Themen die TrainerInnen am meisten Zeit widmen sollten.

Input „Methoden zur Qualitätssicherung für Training und Lehre“

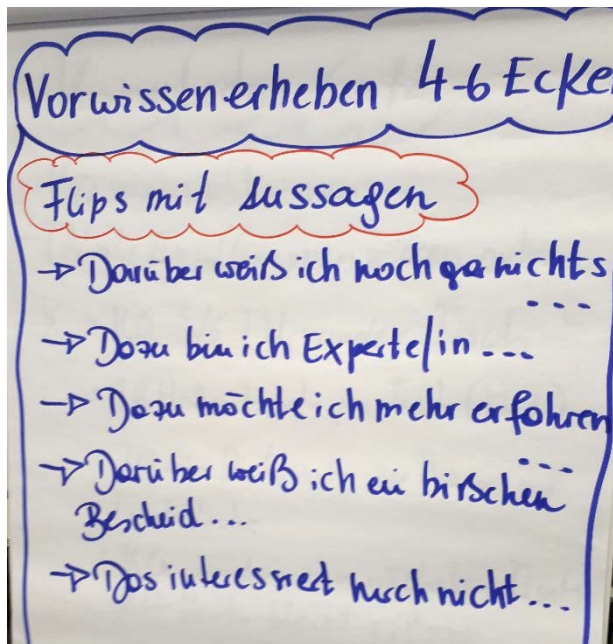
Martin Stark hielt einen kurzen Input zum Thema „Methoden zur Qualitätssicherung für Training und Lehre“. Nach dem Input gab es ausführlich Gelegenheit, Fragen zu stellen und zu diskutieren.

Der Vortrag ist bei der Workshop-Dokumentation als pdf downloadbar!



Folgende Methoden wurden erklärt, durchgespielt bzw. antrainiert:

Vorwissen erheben: 4-6 Ecken (S.9)

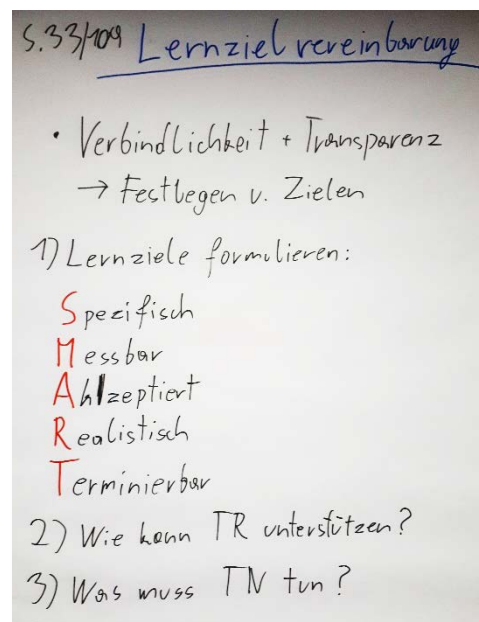


Unterschiede im Vorwissen und Erwartungen sichtbar machen:

- Formulieren von Aussagen für jede Ecke
- TN stellen sich in Ecke mit für sie passender Aussage und konkretisieren Aussagen auf Plakaten (bspw. durch Anführen von Beispielen, Arbeitsgebieten)
- Vorstellung der Plakate im Plenum und gemeinsame Diskussion über Konsequenzen

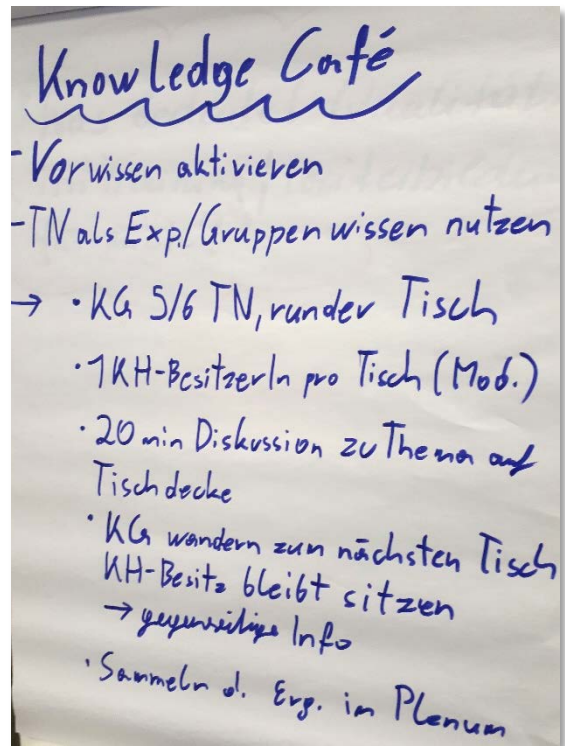
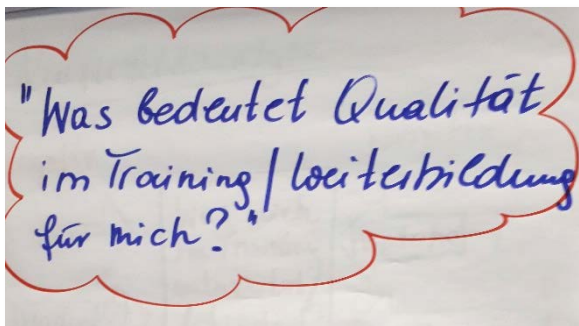
Lernzielvereinbarung (S.33)

- Zufriedenheit der TN erheben, Ziele identifizieren und Möglichkeiten zur Zielerreichung finden
- Lernzielvereinbarung idealerweise nicht vor dem Kurs sondern nach einer Einführungsphase
- Grundlage für regelmäßige Zwischengespräche zur Überprüfung der Zielerreichung, Feedback der TeilnehmerInnen und notwendige Unterstützung von Seiten der TrainerInnen



Knowledge Café (S.76f.)

- Vorwissen aktivieren, austauschen, sichtbar machen, Wissenstand der TN angleichen, Feedback zu Lernerfolg
- Kann zu Beginn und Ende eines Kurses durchgeführt werden um Lernfortschritt zu verdeutlichen
- Gut geeignet für größere Gruppen
- Aufgrund der Dauer der Methode v.a. bei längeren Kursen sinnvoll



Lebendiger Fragebogen (S.70f.)

Gedachte Linie quer durch den Raum, Enden der Linie repräsentieren entgegengesetzte Antwortpole zu vorbereiteten Fragen oder Statements:

- Ich fühle mich motiviert nach dem Mittagessen wieder zu kommen.
- Ich habe bisher etwas gelernt, das ich in der Praxis anwenden kann.
- Die Arbeitsatmosphäre trägt dazu bei, dass ich gut lernen kann.
- Die Methoden motivieren mich zur Mitarbeit.

=> Fragestellungen/Statements nach dem „FÖRDERN“-Modell formulieren:

- **Fokussiert**
- **Öffnend und gradierend**
- **Realistisch**
- **Deutlich formuliert**
- **Empirisch beantwortbar**
- **Ressourcenangepasst**
- **Nützlich**



Kollegiale Beratung (S.50)

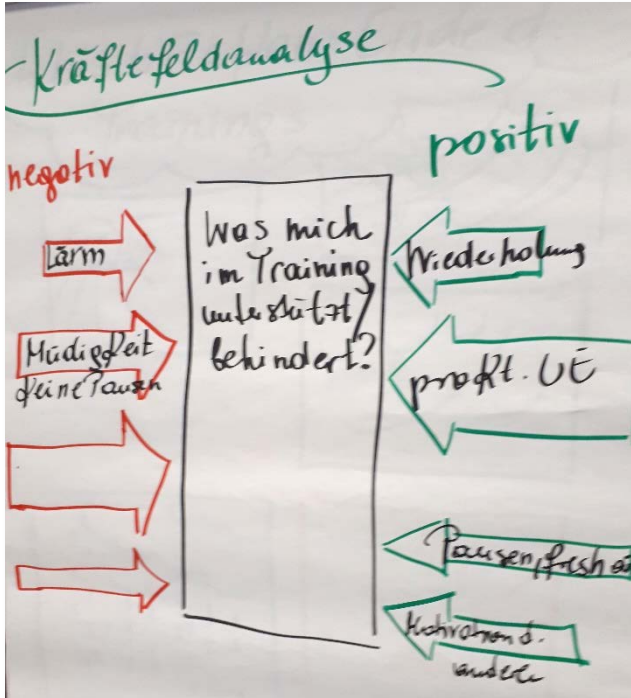
Möglichkeit um konkrete Praxisprobleme anhand eines Falles in einer Gruppe zu reflektieren und Lösungen zu entwickeln.

Variante Intervisionsstern:

- FallbringerIn stellt Fall vor
- Fragerunde(n): andere TN haben Möglichkeit nacheinander kurze, präzise Verständnisfragen zu stellen
- Hypthosenrunde(n): andere TN formulieren je eine Hypothese zum Fall (Was ist das Problem?)
- Kurze Stellungnahme: FallbringerIn kann Hypothesen kommentieren
- Lösungsrunde: TN formulieren Lösungsideen
- Abschlussstatement durch FallbringerIn

Kräftefeldanalyse (S.59f.)

Schwierigkeiten antizipieren, positive und hinderliche Faktoren identifizieren:



- Vorgeben von Frage für das Feedback bspw. „Was mich im Seminar unterstützt/behindert“
- In Kleingruppen erarbeiten TN unterstützende/positive und hinderliche/negative Kräfte und Faktoren
- Auswertung durch Reflektion in KG
- Ergebnisse werden gemeinsam im Plenum diskutiert und gemeinsam reflektiert was zur Stärkung der unterstützenden Kräfte und zur Abschwächung/Beseitigung der hindernden Faktoren getan werden kann

„Feld“-Feedback (S.65f.)

- Möglichkeit qualitatives & quantitatives Feedback einzuholen:
- Flipcharts/Karten nummeriert von 1-4 im Raum verteilt
- TrainerIn gibt Statement(s) in Bezug auf Training vor
- TeilnehmerInnen äußern Grad der Zustimmung durch hinstellen zum/zur passendsten Flipchart/Karte (1 = ich stimme voll zu; 4 = ich stimme überhaupt nicht zu)
- Gemeinsam stehende TeilnehmerInnen werden gebeten kurz über die Gründe ihrer Positionierung zu diskutieren
- TrainerIn holt sich, für alle hörbar, Rückmeldung aus den Grüppchen ab

1) Ich konnte heute viel darüber lernen, wie ich selbst d. Qualität meiner Trainings sichern bzw. entwickeln kann

2) Ich fühle mich jetzt besser gerüstet für eine systematische Qual.-Sicherung bei meiner Arbeit

3) Diese Methode kann ich gut in Trainings einsetzen

Im „**Feld**“-**Feedback** positionieren sich die TeilnehmerInnen im Raum zu den am Boden liegenden Karten (oder auch zu Flipcharts, die an Wänden im Raum hängen) je nach Zustimmungsgang zu vorgegebenen Statements.



4-6 Ecken zum Seminarende (S.78f.)

- *Eignet sich um Lernprozesse abzuschließen*
- *Ziel: Auswertung des Trainingsgeschehens*
- *Auswahl von Bildern, die Stimmungslagen wiedergeben (bspw. Wetterlagen: sonnig, stürmisch, verregnet)*
- *Bilder an 4-6 Stellen des Raumes aufhängen*
- *TeilnehmerInnen positionieren sich bei jenem Bild, das ihre Stimmungslage am Seminarende am besten wiedergibt.*
- *Kleingruppengespräche über Abschied und Ende des Trainings (ggf. Anregungen auf Kärtchen geben, z.B.: „Ich habe konkrete Pläne“, „Ich möchte mehr in diesem Bereich lernen“)*



Folgende weitere Methoden wurden erklärt:

- ❖ **Für das Leben/den Beruf lernen (Transfer-Übung) (S.80f.):** In dieser Transfer-Übung reflektieren die TeilnehmerInnen noch während des SE, was Sie von dem Erlernten in ihre berufliches Praxis mitnehmen können und wollen.
- ❖ **Lerntagebuch (S.31f.):** Das **Lerntagebuch** soll wiederum das Erlernte dokumentieren helfen. Jede/r einzelne macht dies für sich. Das Tagebuch kann zu einer Zwischenreflexion mit Lehrenden / der Lehrgangslitung verwendet werden oder auf einer Online-Plattform mit den anderen TeilnehmerInnen geteilt werden.
- ❖ **Gemeinsames Protokoll (S.15):** Ein **gemeinsames Protokoll** ermöglicht TeilnehmerInnen in längeren Ausbildungen eine Wiederholung des Lernstoffs mit KollegInnen. Dabei sollen nicht nur Facts, sondern auch Gefühle, Bilder und Erlebnisse usw. festgehalten werden.
- ❖ **1, 2 oder 3: Kurzfeedback zum Lernstand (S.12f.):** In dieser kurzweiligen Methode, die als Zwischendurch-Lernkontrolle dient, muss der /die TrainerIn ca. 5 Fragen mit richtigen und falschen Antwortmöglichkeiten vorbereiten. Die Fragen mit je drei Antwortmöglichkeiten werden dann an die Gruppe gestellt und alle TeilnehmerInnen halten zur Beantwortung jeweils eine von drei Antwortkarten (1,2 oder 3) in die Höhe.
- ❖ **Fuß und Stimme (S.62):** Eine TeilnehmerIn macht ein Statement zum SE, die anderen positionieren sich je nach Zustimmungsgrad näher oder weiter weg.



Erasmus+ QualiTools-Methodendatenbank

Auf der QualiTools-Homepage finden Sie die **Datenbank**, das **Handbuch** sowie den **Manager Leitfaden**. Weitere Informationen und Ergebnisse des Projekts stehen dort ebenfalls bereit:

<http://lab.adminsoft.bg/qualitools/default?langid=3>