

# Dialog Bildung

Kampagne zum Bayerischen  
Bildungs- und Erziehungsplan für  
Teams in Kindertageseinrichtungen

**EVALUATIONSBERICHT**

zur zweiten Staffel des Durchführungsjahres

# 2008-2009

Die Veranstalter sind die Verbände, die im Fachausschuss "Tageseinrichtungen für Kinder" der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege in Bayern (LAG FW) vertreten sind:

Arbeiterwohlfahrt  
Landesverband Bayern e.V.



Bayerisches Rotes Kreuz,  
Landesgeschäftsstelle

Bayerisches Rotes Kreuz 

Bayerischer Landesverband katholischer  
Tageseinrichtungen für Kinder e.V.



Bayerischer Landesverband Evangelischer  
Tageseinrichtungen und Tagespflege  
für Kinder e.V.



Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Landesverband Bayern e.V.



sowie die Bayerische Verwaltungsschule



Für den organisatorischen Ablauf vor Ort sind die bayerischen Landratsämter und kreisfreien Städte verantwortlich. Die Konzeption und Evaluation der Kampagne wird begleitet durch das

Staatsinstitut für Frühpädagogik.



Die Veranstaltungen werden gefördert aus Mitteln  
des Bayerischen Staatsministeriums  
für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie und Frauen.



**„Dialog Bildung“ 2007 – 2011**  
**Kampagne zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan**  
**für Teams in Tageseinrichtungen für Kinder**

**Evaluationsbericht zur 2. Staffel, Durchführungsjahr 2008/09**

Einleitung	Seite
<b>1. Ausgangssituation</b>	2
<b>2. Konzeption der Kampagne</b>	2
2.1 Zielsetzung	
2.2 Inhalte	
2.3 Organisation	
2.4 Veranstalter	
<b>3. Reichweite der Kampagne</b>	4
3.1 Zahlenspiegel 2008/09	
3.2 Zahlenspiegel 2009/10	
<b>4. Qualitätssicherung</b>	5
4.1 Festlegung eines Referentenprofils – Aufbau eines Referentenpools	
4.2 Einheitliche Konzeption und Tagungsunterlagen	
4.3 Aufgaben und Rolle der Referentinnen und Referenten	
4.4 Einheitliche Rahmenbedingungen	
4.5 Konzeptions- und Reflexionstage für Referentinnen und Referenten	
4.6 Steuerungsgruppe	
<b>5. Gesamtkonzeption zur Evaluation der Kampagne</b>	9
5.1 Evaluation zu den Inhalten und der Durchführung der Teamtage	
5.2 Begleituntersuchung im Rahmen des Projektes „Wissenstransfer“	
5.2.1 Informationen zur Begleituntersuchung	
5.2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	
5.2.2.1 Beurteilung der Fortbildungsstruktur und des Fortbildungsverlaufs	
5.2.2.2 Beurteilung des Fortbildungsgewinns	
5.2.3 Fazit der Teamfortbildungen	
<b>6. Danksagung</b>	16
<b>Anlagen</b>	
A. Mitglieder der Steuerungsgruppe	
B. Referentinnen und Referenten der Kampagne 2008/09	
C. Broschüre zur Ausschreibung der Kampagne „Dialog Bildung“	
D. Programm 3. Referententag am 25.09.2009	
E. Checkliste für den Erstkontakt	
F. Ergebnisse der Fragebogenerhebung (siehe 5.2)	
G. Öffentlichkeitsarbeit	

## **Einleitung**

Dieser Bericht stellt die wichtigsten Daten und Zahlen der zweiten Staffel der Kampagne „Dialog Bildung“ der insgesamt vierjährigen Teamfortbildungsinitiative zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan dar. Die Konzeption knüpft an die landesweite Fortbildungskampagne “Startchance Bildung“ für Leiterinnen und Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder bis zur Einschulung an, die von 2004 - 2006 durchgeführt wurde.

### **1. Ausgangssituation**

Wie im ersten Evaluationsbericht (2007/08) ausführlich beschrieben, werden die bisherigen Maßnahmen zur Implementierung des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans (BayBEP) durch die Kampagne „Dialog Bildung“ erweitert. Die Fortbildungsveranstaltungen sind als „Inhouseschulungen“ für gesamte Einrichtungsteams konzipiert und richten sich an jeweils alle aktiven pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Kindertageseinrichtung. Im Laufe eines Kindergartenjahres werden vier Fortbildungstage durchgeführt, bei denen den Teams die Möglichkeit geboten wird, sich unter Anleitung erfahrener Fortbildungsreferent/innen vertiefend mit zentralen Aspekten des BayBEP auseinanderzusetzen.

Inhalt und Durchführung der Veranstaltung richten sich nach einer Konzeption, die von den Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, der Bayerischen Verwaltungsschule, des Staatsinstituts für Frühpädagogik sowie des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen erarbeitet wurde.

Die Resonanz der Einrichtungsteams auf die Fortbildungskampagne ist unverändert groß. Dies lässt sich auch anhand des Zahlenspiegels (s. 3.) und der Evaluationsergebnisse (s. 5.) belegen.

### **2. Konzeption der Kampagne**

#### **2.1 Zielsetzung**

Die Kampagne „Dialog Bildung“ trägt dazu bei, die Grundprinzipien und Ziele des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans in der Praxis nachhaltig zu verankern. Die Inhouseschulungen bieten den Einrichtungsteams die Möglichkeit der Reflexion bisheriger Denk- und Handlungsmuster und unterstützen die Teams dabei, auf der Grundlage eines interaktionistischen Bildungsverständnisses, gemeinsame Sichtweisen auf Bildung im sozialen Kontext zu entwickeln.

## **2.2 Inhalte**

Erfahrene Fortbildungsreferent/innen begleiten Ko-Konstruktionsprozesse in den Teams im Hinblick auf folgende Inhalte:

- Umsetzung der Prinzipien des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans
- Auseinandersetzung und Verständigung über das „Bild vom Kind“ für eine gemeinsam getragene entwicklungsunterstützende Haltung
- Bildung und Lernen in ko-konstruktiven Prozessen mit allen am Bildungs- und Erziehungsprozess Beteiligten (Eltern, gesamtes Netzwerk)
- Reflexion des eigenen Verständnisses von Bildung und Lernen für eine pädagogisch kompetente Begleitung individueller Bildungsbiographien
- Moderation von Bildungsprozessen zur Stärkung einer offenen Lernhaltung
- Verknüpfung von Wissenserwerb und Entwicklung von Basiskompetenzen

## **2.3 Organisationsform**

Im ersten Evaluationsbericht von 2007/08 werden die organisatorischen Rahmenbedingungen wie Zielgruppe, Angebotsumfang, Teilnehmerzahl, Teilnahmebedingungen und Veranstaltungsort ausführlich beschrieben.

Initiiert und finanziert werden die Veranstaltungen vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Es werden keine Teilnahmebeiträge erhoben.

## **2.4 Veranstalter**

Veranstalter der Kampagne sind die Verbände, die im Teilbereich „Kinder“ der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege in Bayern (LAGFW) vertreten sind: Arbeiterwohlfahrt Landesverband Bayern e.V., Bayerisches Rotes Kreuz Landesgeschäftsstelle; Bayerischer Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V., Evangelischer KITA-Verband Bayern e.V., Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Bayern e.V. sowie die Bayerische Verwaltungsschule.

Für die Information, Bewerbung und Auswahl der Einrichtungsteams sind die bayerischen Landratsämter und kreisfreien Städte verantwortlich. In der Regel erhält jeder Landkreis max. 8 Veranstaltungen und jede kreisfreie Stadt je nach Größe ca. 4 - 8 Veranstaltungen. Die große Resonanz dieser Kampagne hat mittlerweile dazu geführt, dass aus den Regierungsbezirken weiterer Bedarf an Veranstaltungen gemeldet wurde. Das Staatsinstitut für Frühpädagogik (IFP) führt die Evaluation der Teamfortbildungen durch. Im Zeitraum 2008/2009 wurde im Rahmen des IFP-Projektes „Wissenstransfer“ eine Begleituntersuchung durchgeführt, die der Frage nachgeht, welche Faktoren förderlich bzw. hemmend sind, damit (Team-)Fortbildungen sowohl einen Wissensseffekt bei den Teams zeigen, als auch auf die Handlungsebene in den Einrichtungen transferiert werden können.

### 3. Reichweite der Kampagne

#### 3.1 Zahlenspiegel 2008/2009

"„Dialog Bildung“" - Kampagne zum Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplan für Teams in Kindertageseinrichtungen				
Durchführungsjahr 2008/09				
	Landratsämter / kreisfreie Städte	Veranstaltungen	teilnehmende Einrichtungs- teams	Teil- neh- mer/innen
Oberbayern	LRA Miesbach	8	11	100
	LRA Rosenheim	8	13	79
	LRA München	8	11	93
	LRA Altötting	8	13	91
	LRA Neuburg-Schrobenh.	8	13	91
	LRA Starnberg	8	11	75
	LRA Traunstein	1	1	7
	LRA Dachau	2	4	31
		51	77	567
Niederbayern	LRA Passau	8	11	89
	LRA Regen	8	12	74
	Stadt Passau	4	7	35
		20	30	198
Schwaben	LRA Augsburg	8	12	83
	LRA Günzburg	8	9	82
	LRA Neu-Ulm	6	8	78
	Stadt Augsburg	9	11	117
		31	40	360
Oberpfalz	Stadt Amberg	4	7	44
	LRA Amberg-Sulzbach	7	11	78
	LRA Cham	8	13	81
		19	31	203
Oberfranken	LRA Lichtenfels	8	12	84
	Stadt Hof	4	5	44
	LRA Bamberg	8	10	106
	LRA Wunsiedel	6	10	66
		26	37	300
Mittelfranken	LRA Fürth	8	8	89
	LRA Erlangen-Höchstadt	7	8	72
	Stadt Fürth	5	6	53
		20	22	214
Unterfranken	LRA Kitzingen	8	16	90
	Stadt Würzburg	5	7	54
	LRA Rhön-Grabfeld	8	20	112
	LRA Aschaffenburg	9	16	96
		30	59	352
<b>Gesamtsummen</b>		<b>197</b>	<b>296</b>	<b>2.194</b>

Im Kindergartenjahr 2008/2009 wurde in 23 Landkreisen und 6 kreisfreien Städten jeweils der erste Tag von 197 Fortbildungseinheiten mit einem Teilnehmerschnitt von 11,13 pro Teamfortbildungseinheit durchgeführt.

Somit wurden in der zweiten Durchführungsstaffel 296 Einrichtungsteams mit rd. 2.200 pädagogischen Fach- und Ergänzungskräften erreicht.

### **3.2 Zahlenspiegel 2009/10**

Im Kindergartenjahr 2009/10 wurde in 21 Landkreisen und 7 kreisfreien Städten jeweils der erste Tag von 186 Fortbildungseinheiten durchgeführt.

Somit werden voraussichtlich in der dritten Durchführungsstaffel ca. 244 Einrichtungsteams mit rd. 1.737 pädagogischen Mitarbeiter/innen erreicht (Stand Dezember 2009).

In der vierten Staffel (Kindergartenjahr 2010/11) werden voraussichtlich in 19 Landkreisen und 6 kreisfreien Städten die Teamfortbildungen mit jeweils vier Fortbildungseinheiten durchgeführt.

## **4. Qualitätssicherung**

Die gesamte Kampagne ist über vier Jahre angelegt und wird voraussichtlich über 1.000 Einrichtungsteams und rund 7.000 pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte erreichen. Es ist den Veranstaltern ein zentrales Anliegen, die Qualität der Kampagne durch eine kontinuierliche Begleitung, Überprüfung, Anpassung und Weiterentwicklung der Konzeption zu sichern. Zwei wesentliche Aspekte dieser Kampagne wurden dabei von der Steuerungsgruppe festgelegt: zum einen müssen individuelle Teamprozesse ermöglicht und unterstützt, zum anderen die festgelegten Inhalte vermittelt und bearbeitet werden. Es wurden folgende Eckpunkte in der Rahmenvereinbarung „Dialog Bildung“ festgelegt:

### **4.1 Festlegung eines Referentenprofils und Aufbau eines Referentenpools**

Die Auswahl der Referent/innen erfolgte nach einem gemeinsam abgestimmten Anforderungsprofil. Alle Referent/innen können grundsätzlich von allen Veranstaltern eingesetzt werden. Vorrangig wurden die Referent/innen angefragt, die bereits innerhalb der Kampagne „Startchance Bildung“ tätig waren.

## 4.2 Verbindliches Konzept und Tagungsunterlagen

Die Mitglieder der Steuerungsgruppe haben, unter Beteiligung einzelner Referent/innen, eine verbindliche Konzeption entwickelt. Dabei musste berücksichtigt werden, dass zum einen individuelle Teamprozesse ermöglicht und unterstützt und zum anderen die festgelegten Inhalte vermittelt und bearbeitet werden können.

Folgende inhaltliche Schwerpunkte wurden festgelegt:

- Das Bild vom Kind
- Bildung und Lernen als sozialer Prozess
- Die Basiskompetenzen
- Ein erweitertes Verständnis von Bildung und Lernen.

**Zur Klärung des jeweiligen Grundverständnisses dieser Schwerpunkte wurden den Referent/innen folgende Materialien zur Verfügung gestellt:**

1. *Textbausteine*

Die Textbausteine fassen die wesentlichen theoretischen Inhalte der einzelnen Schwerpunkte zusammen.

2. *Präsentationsfolien*

Die bei der Referentenschulung eingesetzten Präsentationsfolien zu den einzelnen Inhalten können, ebenso wie die Folien zur Kampagne „Startchance Bildung“, bei den Fortbildungen eingesetzt werden.

3. *Sammlung von Fragestellungen*

Die den einzelnen Schwerpunkten zugeordneten Fragebeispiele sind als Hilfestellung für die Entwicklung eigener Fragestellungen zu verstehen. Sie sollen helfen, Prozesse, Interaktionen, Bedingungen und Maßnahmen im Kontext der konkreten Kindertageseinrichtung besser reflektieren zu können.

**Jeder Teamtag soll verbindlich folgende Programmelemente enthalten:**

- Vereinbarung über die Zielsetzung des Teamtages mit den Teilnehmer/innen
- Input zu einem inhaltlichen Schwerpunkt
- Reflexion
- weitere Handlungsplanung

Die vorangegangenen Staffeln bestätigen die hohe Relevanz einer verbindlichen Fortbildungskonzeption, die von der Referent/in flexibel auf die konkreten Anforderungen vor Ort angepasst werden kann. Eine klare Darstellung der Fortbildungsinhalte von Anbieterseite ist notwendig, um

andere Erwartungen an die Fortbildung (z.B. Teamsupervision) zu vermeiden. Die zur Bewerbung der Kampagne erstellte Broschüre „Dialog Bildung“ macht die Inhalte der Teamfortbildung transparent und unterstützt die Einrichtungen bei der Entscheidung für die Teilnahme an der Fortbildung.

### **4.3 Aufgaben und Rolle der Referentinnen und Referenten**

Aufgaben der Fortbildungsreferent/innen ist es, in den Einrichtungsteams ein Bewusstsein für eine neue Sichtweise auf Bildung, Lernen und Erziehung im sozialen Kontext zu schaffen. Über die Reflexion auf wesentliche Grundprinzipien und Ziele des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans werden die Teams angeregt, ihr konkretes pädagogisches Handeln kritisch zu hinterfragen und, die im Hinblick auf das neue Bildungsverständnis gewonnenen Erkenntnisse, in die zukünftige Gestaltung von Bildungs-, Erziehungs- und Lernprozessen nachhaltig zu integrieren.

Aufgaben der Referent/innen sind:

- die prozessorientierte Begleitung der Einrichtungsteams im Rahmen der verbindlichen Inhalte
- Einbezug der konkreten Ausgangssituation vor Ort.

Um den Weiterentwicklungsprozess der einzelnen Teams ko-konstruktiv begleiten zu können, wird eine hohe fachliche Kompetenz der einzelnen Referent/in vorausgesetzt. Bei bestehenden, vom Fortbildungsinhalt abweichenden Problemstellungen in den Teams oder der Gesamteinrichtung ist die Referent/in angehalten, auf andere Stützsysteme wie Fachberatung und Supervision zu verweisen. Über eine Tagesdokumentation erhält der Veranstalter Einblick in die Tätigkeit der Referent/innen und den Ablauf der Fortbildungen vor Ort.

### **4.4 Einheitliche Rahmenbedingungen**

Alle Veranstalter garantieren allen Referent/innen die gleichen Rahmenbedingungen. Diese umfassen im Einzelnen das Honorar, die Übernahme der Reisekosten sowie die Regelungen zur Verpflegung und Übernachtung.

### **4.5 Konzeptions- und Reflexionstage für Referent/innen**

Voraussetzung für die Mitwirkung bei der Kampagne ist für alle Referent/innen die Teilnahme am jährlich stattfindenden Referententag. Darüber hinaus werden von den Veranstaltern, im Rahmen von organisierten Regionalgruppen, weitere Vorbereitungs- bzw. Reflexionstreffen im

Verlauf des Durchführungsjahres angeboten, um die Fein- und Umsetzungskonzeption ko-konstruktiv weiter entwickeln zu können.

Schwerpunkt des ersten Referent/innentages im September **2007** war die Einführung des Konzepts und die Auseinandersetzung mit den Zielen und Inhalten der Kampagne „Dialog Bildung“.

Der zweite Referent/innentag im September **2008** hatte in erster Linie das Ziel, das Verständnis für die didaktisch-methodische Grundorientierung in ko-konstruktiven Lernprozessen zu entwickeln. In einem Workshop konnten die Teilnehmer/innen erfahren, was es heißt, dass der Lerner innerhalb ko-konstruktiver Lernprozesse nicht „Selbstbildner“ sondern eigenverantwortlicher „Entscheider“ ist, der auf der Basis seiner bisherigen Lern- und Beziehungserfahrungen festlegt, ob und welche sozialen Interaktionen und Austauschprozesse zu individuellen Lernfortschritten führen. Deutlich wurde dabei auch, dass sich Lernfortschritte weder linear noch in einer Abfolge von vorhersehbaren, aufeinanderfolgenden Stufen vollziehen, sondern als dynamische Entwicklung zu verstehen sind (siehe Literaturhinweis in Anlage G).

Beide Referententage sind im ersten Evaluationsbericht ausführlich beschrieben.

Im Mittelpunkt des Referent/innentages **2009** stand der Austausch der Referent/innen über Erfahrungen, die sie während der Fortbildungen auf der Prozess- und Inhaltsebene gemacht haben. Die Methode des „Worldcafe“ erwies sich als besonders geeignet für diese Art der Reflexion, zumal sie gleichzeitig als spannend und bereichernd erlebt wurde.

Die Vorstellung der ersten Projektergebnisse der Befragung von Frau Dr. Sigrid Lorenz und Frau Magdalena Hellfritsch war ein weiterer wesentlicher Tagesordnungspunkt (s.5.2). Aus den Rückmeldungen der Teilnehmer/innen am Referent/innentag geht hervor, dass diese Ergebnisse als sehr hilfreich für die Planung weiterer Fortbildungsveranstaltungen eingeschätzt wurden.

In der Anlage D ist das Programm dieser Veranstaltung nachlesbar.

#### **4.6 Steuerungsgruppe**

Für die Planung, Konzeption, Organisation und Durchführung dieser Kampagne wurde eine interdisziplinäre Steuerungsgruppe installiert, die für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung verantwortlich ist. Die Federführung dieser Kampagne hat der Bayerische Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. Die Aufgaben des federführenden Verbandes umfassen die Koordination, Moderation und Organisation der Treffen der Steuerungsgruppe sowie Einladung und Protokollführung (siehe Text - Rahmenvereinbarung).

### **Mitglieder dieser Steuerungsgruppe sind**

- je eine oder ein verantwortliche/r Referent/in der Spitzenverbände, die im Teilbereich „Kinder“ der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (LAG FW) vertreten sind,
- eine Vertreterin der Bayerischen Verwaltungsschule,
- eine wissenschaftliche Mitarbeiterin des Staatsinstitutes für Frühpädagogik für inhaltliche Fragen (bis April 2009)
- eine Referentin des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) für inhaltliche Fragen (ab Mai 2009),
- eine Vertreterin des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) für Verwaltungsfragen,
- die Koordinatorin des Forums Fortbildung am IFP.

Zu den wesentlichen Aufgaben der Steuerungsgruppe in der laufenden Staffel dieser Kampagne gehören die Überprüfung und Weiterentwicklung der Kampagnenkonzption, der Entwicklung geeigneter Maßnahmen der Qualitätssicherung und die Abstimmung des Evaluationsberichtes. Die gemeinsame Aufteilung der Veranstaltungen findet unter den Veranstaltern statt.

In der zweiten Durchführungsstaffel stellte die Steuerungsgruppe den Referent/innen eine Checkliste für den Erstkontakt zur Verfügung, um die organisatorischen und inhaltlichen Rahmenbedingungen vorab klären zu können (siehe Anlage E). Diese hilft, um bei der Kontaktaufnahme nochmals den Auftrag und die Erwartungen der Teams zu überprüfen.

### **5. Gesamtkonzption zur Evaluation der Kampagne zu Inhalten und Durchführung der Teamfortbildungstage**

Zusammen mit dem Staatsinstitut für Frühpädagogik hat die Steuerungsgruppe eine Gesamtkonzption zur Evaluation der Kampagne erarbeitet. Innerhalb der vier Durchführungszeiträume (Kindergartenjahre) werden zwei Evaluationen auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlichen Zielsetzungen eingesetzt:

- In den Durchführungszeiträumen 2007/08 und 2009/10 wurden die Teilnehmer/innen bezogen auf die Inhalte und die Durchführung der einzelnen Teamtage befragt. Ziel dieser Befragung ist es, die Motivation für die Teilnahme sowie die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit der Vorbereitung und dem Verlauf der Teamfortbildungen zu erfassen und ggf. Änderungen in der Fortbildungskonzption vorzunehmen (s. 5.1).

- In den Durchführungszeiträumen 2008/2009 und 2010/2011 wurde eine Befragung der Teams durchgeführt, die untersucht, welche Faktoren förderlich bzw. hemmend sind, damit Teamfortbildungen sowohl einen Wissens- und Einstellungseffekt bei den Teams zeigen als auch auf die Handlungsebene in den Einrichtungen transferiert werden können. Ziel dieser Begleituntersuchung ist es, Lernstrategien und Lernerfolge der Teams analysierbar zu machen (s. Nr. 5.2).

## **5.1 Evaluation zu den Inhalten und der Durchführung der Teamfortbildungstage** **Durchgeführt von Prof. Dr. Bernhard Kalicki, IFP**

Für die Auswertung der Teameinheiten durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde ein Evaluationsbogen entwickelt. Die Fragestellungen beziehen sich auf die Inhalte und Durchführung der einzelnen Teamtage. Die Evaluation erfolgte im Durchführungszeitraum 2007/2008 als Einzelbefragung der Teilnehmer/innen jeweils nach dem zweiten und dem vierten Teamveranstaltungstag. Die Auswertung des ersten Durchführungsjahres sind im 1. Evaluationsbericht zusammenfassend dargestellt.

## **5.2 Begleituntersuchung im Rahmen des Projektes „Wissenstransfer“** **Durchgeführt von Dr. Sigrid Lorenz und Magdalena Hellfritsch, IFP.**

Im Rahmen des IFP-Projektes „Wissenstransfer“ erfolgt eine Begleituntersuchung der Kampagne „Dialog Bildung“ im Durchführungszeitraum 2008/2009, in enger Kooperation mit den Veranstaltern. In dieser Untersuchung wurde danach gefragt, welche Faktoren förderlich bzw. hemmend sind, damit (Team-)Fortbildungen sowohl einen Wissensseffekt bei den Teams zeigen, als auch auf die Handlungsebene in den Einrichtungen transferiert werden können. Dazu wurde eine schriftliche Befragung der teilnehmenden Teams sowohl vor Beginn der vier Teamfortbildungseinheiten als auch zwei – drei Monate nach deren Abschluss durchgeführt. Anhand dieser Vorher-Nachher-Bewertung in Form einer Selbstreflexion der Teams konnten Lernstrategien und Lernerfolge analysierbar gemacht werden. Start dieser Evaluation war im Sommer 2008 vor dem Beginn der zweiten Kampagnenstaffel. Nachfolgend finden sich relevante Informationen zur Untersuchung und wichtige Ergebnisse der Kampagnenevaluation.

### **5.2.1 Informationen zur Begleituntersuchung**

*Evaluationsansatz:* Da die Fortbildung „Dialog Bildung“ als Teamfortbildung konzipiert worden war mit dem expliziten Ziel, Teamwissen und nicht allein Einzelwissen zu generieren, wurde dem auch in der Evaluation durch Fragebögen Rechnung getragen, die die Meinung nicht von

den einzelnen Teilnehmer/innen, sondern von den teilnehmenden Teams erfragten. Durch die Vorher-Nachher-Befragung konnten die Teams eigene Erwartungen an die Fortbildung mit ihren tatsächlichen Fortbildungserfahrungen vergleichen und reflektieren.

*Fragen:* Die Evaluation umfasste *Reflexionsfragen* zu den Wünschen an die Fortbildung, deren Ablauf und deren Bewertung, weiterhin Fragen zur *Wirkungskontrolle*, d.h. zu Lerneffekten und Lerntransfers bei den Teams, und ebenso Fragen, die auf die Gewinnung steuerungsrelevanter Informationen für die Planung weiterer Fortbildungen abzielten.

*Analyseeinheit:* Die Grundeinheit der Ergebnisse sind Teams.

Vorbefragung: N = 230, entspricht einem Rücklauf von 78%;

Nachbefragung: N = 130, entspricht einem Rücklauf von 57%

## 5.2.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

### 5.2.2.1 Beurteilung der Fortbildungsstruktur und des Fortbildungsverlaufs

#### ***Mehr Vor- als Nachteile von Teamfortbildungen gegenüber klassischen Fortbildungen***

Sowohl in der Befragung vor Fortbildungsbeginn als auch danach nannten die Teams etwas mehr (erwartete) Vorteile als Nachteile. Nach den konkreten Erfahrungen mit der Teamfortbildung wurden jedoch fast doppelt so viele Vor- und Nachteile genannt wie zuvor und zugleich zeigte sich eine stärkere Betonung einzelner Argumente.

Besonders häufig wurden folgende organisatorische und inhaltliche *Vorteile* von Teamfortbildungen betont: kurzer Anfahrtsweg, kein zeitraubender/selektiver Wissenstransfer ins Team, Rückfragen im eigenen Team möglich, einrichtungszentrierte Themenbearbeitung, gleicher Wissenstand im Team. Sehr häufig wurden auch positive Effekte auf das Teamklima gesehen: Verständnis füreinander, Stärkung des Wir-Gefühls.

Die genannten *Nachteile* konzentrierten sich insbesondere auf Probleme der Organisation (im eigenen Haus, Überstunden für Teilzeitkräfte). Als weitere Nachteile wurden genannt: keine Impulse durch andere Einrichtungen, keine schützende Anonymität und nur noch beschränkte Inanspruchnahme weiterer Fortbildungen zu anderen Themen.

#### ***Meist gute Passung von zusammengesetzten Fortbildungsteams. Leichte Präferenz von Einzelfortbildungen***

Größere Teams erhielten eine Einzelfortbildung, kleine Teams wurden gemeinsam mit maximal 2 weiteren Teams fortgebildet; sie sprachen zu 85% von einer guten Passung; dennoch würde jedes fünfte Team im Wiederholungsfall eine Fortbildung ausschließlich für das eigene Team bevorzugen. Teams mit Einzelschulung sprachen sich im Wiederholungsfall zu gut 90% für eine erneute Einzelschulung aus. Begründungen dafür waren etwa: Team kommt besser voran, Rahmen ist überschaubarer, genauerer Zuschnitt auf das eigene Team. (Vgl. Anlage F Abb. 1)

### ***Generell gute Bewertung des Fortbildungsverlaufs***

Die meisten Teams waren mit den Inhalten und der Struktur der Fortbildung weitgehend bis sehr zufrieden: 75% der Teams gaben an, die Fortbildung hätte immer einen „roten Faden“ gehabt, knapp 90% erlebten ein spürbares Interesse der Referent/in an ihrer Arbeit und 85% waren zufrieden mit den Mitgestaltungsmöglichkeiten. (Vgl. Anlage F Abb. 2)

### ***Mittlere Bewertung der Fortbildungsmethodik***

Einige Befunde geben Hinweise auf „Verbesserungspotentiale“. So gaben nur zwischen 51% und 60% der Teams (je nach Fortbildungsinhalt) an, die Vermittlung der theoretischen Inhalte hätte immer bei ihrem Vorwissen angesetzt. Auch scheint es kein durchgängiges Fortbildungsprinzip gewesen zu sein, bisherige Vorstellungen und Handlungsweisen als Team genau zu reflektieren. Nur zwischen 46% und 56% der Teams (je nach Fortbildungsinhalt) gab eine sehr genaue Reflexion an. Ähnliches gilt für die Erarbeitung der Fortbildungsschwerpunkte mit Hilfe von Praxisbeispielen: nur rund 62% der Teams erlebten, dass Praxisbeispiele immer ein fester Bestandteil bei der Themenerarbeitung waren. (Vgl. Anlage F Abb. 3.1 bis 3.3)

## **5.2.2 Beurteilung des Fortbildungsgewinns**

### ***Gute Erfüllung der Lernwünsche***

In der Vor-Befragung gaben die Teams im Schnitt vier Lernwünsche an die Fortbildung an. Sie waren vorwiegend unspezifisch, teils aber auch konkret fortbildungsbezogen formuliert. Nach der Fortbildung sahen mehr als die Hälfte ihre Wünsche als erfüllt an, als immerhin teilweise erfüllt beurteilten sie 40% und nur vereinzelt war die Rede von kaum oder nicht erfüllten Lernwünschen. (Vgl. Anlage F Abb. 4)

### ***Gute Bewertung des Fortbildungsnutzens. Teils Unterschiede zwischen den Ausbildungsgruppen***

Auf einer 5er-Skala von: 1=sehr hoher Nutzen bis: 5=kein Nutzen, gaben die Teams im Mittel den Wert 2,2 und damit einen hohen Nutzen der Fortbildung an. Kinderpflegerinnen und Erzieherinnen unterschieden sich in ihrer Bewertung nicht (2,07 bzw. 2,05). Sozialpädagoginnen hingegen kamen auf einen etwas schlechteren Nutzenwert (2,31), wobei überdurchschnittlich viele von ihnen einen entweder besonders hohen Nutzen sahen oder einen allenfalls durchschnittlichen Nutzen. (Vgl. Anlage F Abb. 5.1 und 5.2)

### ***Fortbildungsgewinne differieren nach Fortbildungsinhalten und Ebenen***

Fortbildungsgewinne wurden zu unterschiedlichen Ebenen, etwa der Wissensebene, Einstellungsebene und Handlungsebene erfragt. Für die Wissensebene gibt es besonders große Fortbildungsgewinne bei dem Thema „Bild vom Kind“. Über 80% der Teams geben hier nach der Fortbildung einen sehr guten Kenntnisstand an. Bei vielen Teams hat sich durch die Fortbildung auch das Verständnis geändert, das sie bislang von den behandelten Themen hatten; insbesondere das Verständnis von Bildung und Lernen bei Kindern ist bei sehr vielen Teams (77%) in Bewegung geraten. Die Mehrzahl der Teams gibt auch Veränderungen auf der Handlungsebene an; acht von zehn Einrichtungen stellten fest, es gäbe jetzt Veränderungen im konkreten Umgang mit den Kindern.

### ***Umsetzung mit Hindernissen***

Viele Teams sehen auch Schwierigkeiten und Probleme, das Fortbildungswissen in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen; allem voran wird ein Zeitproblem genannt, aber auch die Schwierigkeit, eine begonnene Umsetzung im Alltag erfolgreich weiterzuführen. Weitere Argumente geben Hinweise darauf, dass der Transfer von Fortbildungsinhalten in konkretes Alltagshandeln stark davon abhängt, wie konkret, detailliert und einrichtungsspezifisch dieser Transfer bereits in der Fortbildung vorbereitet wurde. Dies scheint nicht immer ausreichend erfolgt zu sein. (Vgl. Anlage F Abb. 6)

### ***Veränderungen in den Einstellungen***

Ein großer Teil der Teams gibt Einstellungsveränderungen aufgrund der Fortbildung an. Am deutlichsten zeigen sich Veränderungen in Bezug auf Kinder, zu knapp 80%, etwas weniger in Bezug auf Eltern, 56%, 44% bilanzieren Einstellungsveränderungen bezogen auf Teamkolleginnen und 23% bezogen auf Netzwerkpartner. (Vgl. Anlage F Abb. 7.1.A)

### ***Veränderungen im Handeln***

Ähnlich wie bei dem eben beschriebenen Fortbildungseffekt auf die Teameinstellungen werden auch bei den Effekten auf das Handeln die meisten Veränderungen bei den Kindern (84%), gefolgt von Eltern (63%), Kolleginnen (46%) und, an letzter Stelle, bei Netzwerkpartner (26%) angegeben. (Vgl. Anlage F Abb. 7.1.B)

### ***Vergleich zwischen Einstellungs- und Handlungsänderungen***

Häufig wird die These vertreten, Lernen erfolge hierarchisch – und mit deutlichen Transferverlusten - in der Form, dass auf eine Wissensveränderung eine Einstellungsveränderung folgen würde und diese dann die Voraussetzung für eine Veränderung im Handeln sei. Die Ergebnisse der Evaluation können diese Annahme nicht untermauern, sie weisen vielmehr in eine andere

Richtung: In einem Vergleich zwischen Einstellungs- und Handlungsveränderungen geben die Teams sowohl in Bezug auf Kinder, als auch auf Eltern, Kolleginnen und Netzwerkpartner immer eine stärkere Handlungsveränderung als Einstellungsveränderung an. (Vgl. Anlage F Abb. 7.2)

### ***Fortbildungsqualität und Nutzen von Fortbildungen***

Die Untersuchung gibt deutliche Hinweise darauf, dass die Teams den Nutzen der Fortbildung umso höher einschätzen, je besser folgende Punkte in der Fortbildung erfüllt wurden:

- Die Fortbildung hatte immer einen „roten Faden“,
- die Referentin hatte spürbares Interesse am Team und dessen Arbeit,
- das Team konnte den Verlauf der Fortbildung mitgestalten,
- die Fortbildung setzte bei dem Vorwissen des Teams an,
- die Schwerpunkte der Fortbildung wurden mit Hilfe von Praxisbeispielen erarbeitet.

### ***Teamfähigkeiten und Nutzen von Fortbildungen***

Ein wohl noch gewichtigerer Faktor für die Höhe des Nutzens, den Teams aus Fortbildungen ziehen können, ist das Team selbst. Die Befragung zeigt, dass Teams, die über bestimmte Eigenschaften verfügen, nachweisbar besser lernen. Sie können das Wissen sowohl aus der Teamfortbildung DIALOG BILDUNG, als auch, rückblickend, aus zurückliegenden Fortbildungen, in größerem Umfang und nachhaltiger in ihre tägliche Arbeit transferieren, als Teams, die diese Fähigkeiten kaum oder nicht besitzen.

**Insbesondere die folgenden Faktoren haben hier eine hohe Relevanz:**

#### ***Informationsfähigkeit***

Je mehr unterschiedliche Informationsquellen ein Team häufig nutzt, desto besser kann es das Wissen aus Fortbildungen in seiner täglichen Arbeit umsetzen. Besonders förderlich ist die Nutzung der Informationsquellen: Mitarbeiterinnen, Internet, Eltern, Fachberatung.

#### ***Kontaktfähigkeit***

Je vielfältiger und intensiver die (Außen-)Kontakte eines Teams sind, desto häufiger kommt das Wissen aus Fortbildungen auch in der Arbeit an. Besonders wichtig ist der häufige Kontakt zu Arbeitskreisen, Schulen, anderen Kindertageseinrichtungen, Trägern und Verbänden.

#### ***Reflexionsfähigkeit***

Teams, die eine gute „Reflexionsstruktur“ besitzen mit...

- festen Reflexionszeiten,
- Reflexion im Gesamtteam,
- häufiger Unterstützung von außen (z. B. Fachberatung),
- einer festen inhaltlichen Struktur,
- schriftlicher Fixierung der Ergebnisse,

können neues Wissen aus Fortbildung nachhaltiger in ihre tägliche Arbeit einbringen, als Teams mit ungünstiger Reflexionsstruktur.

### ***Umgang mit Lernen und Wissen***

Einrichtungen, in denen...

- für alle Fachkräfte jährlich Fortbildungspläne erstellt werden,
- wichtige Informationen an alle Fachkräfte weitergegeben werden,
- eine hohe Bereitschaft besteht, voneinander zu lernen,
- der Prozess des Voneinander-Lernens vorstrukturiert abläuft,
- bei Entscheidungen die Meinung aller Mitarbeiter/innen gleich wichtig ist,

ziehen einen wesentlich höheren Nutzen aus Fortbildungen als Einrichtungen, die einen ungünstigen Umgang mit Lernen und Wissen haben.

### ***Art der Fehler- und Problembehandlung***

Das Wissen aus Fortbildungen fließt umso umfangreicher in die eigene Arbeit ein, je mehr ein Team...

- gerne Neues ausprobiert,
- (Sach-)Probleme nicht personifiziert, sondern sie in der Verantwortlichkeit des Gesamtteams sieht, und
- grundsätzlich Vertrauen zueinander hat – auch in schwierigen Situationen.

## **5.2.3 Fazit der Teamfortbildungen**

Zusammenfassend ist bilanzierbar, dass die zweite Staffel der Teamfortbildung DIALOG BILDUNG von den Teams insgesamt eine gute bis sehr gute Bewertung erhält; in manchen Punkten zeigen sie dem ungeachtet aber auch Ansatzpunkte für zusätzliche Verbesserungen. Der Weg, grundlegende Gedanken des Bayerischen Bildungs- und Erziehungsplans in Form von *Teamfortbildungen* in die Einrichtungen und ihre Arbeit zu tragen, scheint dabei besonders erfolgversprechend zu sein. Gerade bei komplexen und anspruchsvollen Fortbildungsinhalten, die sich weniger auf einzelne, festumrissene Arbeitsinhalte als vielmehr auf die Grundlage der Arbeit insgesamt beziehen, zeigen sich die Stärken von Teamfortbildungen in besonderer Weise. Der bei klassischen Schulungen (eine Mitarbeiter/in besucht die Fortbildung) übliche Transferaufwand ins Team, in aller Regel verbunden mit Transferverlusten, entfällt; das Team bekommt die strukturierte Möglichkeit und die Zeit, Einstellungs- und Handlungsrouninen des Gesamtteams, nicht allein einzelner, zu hinterfragen und gegebenenfalls neu auszurichten. Ein weiterer Vorteil von Teamschulungen sind positive Effekte auf das Team selbst, auf Atmosphäre und Selbstverständnis. Teamschulungen unterstützen die Teams dabei, sich gemeinsam in der Ver-

antwortung für das Gelingen ihrer Arbeit zu sehen, eine Betrachtungsweise, die in der aktuellen Situation der Einrichtungen erfolgsentscheidend sein kann. Allerdings ist zu überlegen, in welcher Form die von den Teams genannten Nachteile (siehe 5.2.2.1, Punkt 1) reduzierbar sind.

## **6. Danksagung**

Den Mitgliedern der Steuerungsgruppe und den Referentinnen und Referenten der Kampagne gilt ein herzliches DANKESCHÖN für die gute konstruktive Zusammenarbeit.

Für die Entwicklung der Fragebögen, die Durchführung, anschließende Auswertung und Zusammenfassung der Ergebnisse der 2. Staffel der Kampagne danken wir besonders Frau Dr. Sigrid Lorenz und Frau Magdalena Hellfritsch, IFP.

Für die Übernahme von Inhalten in diesem zweiten Evaluationsbericht danken wir Frau Magdalena Hellfritsch, StMAS und Frau Dr. Sigrid Lorenz, IFP.

München, im März 2010

Elisabeth Minzl (Kordinatorin der Kampagne „Dialog Bildung“)