

Hans-Günther Roßbach

Fortbildungsveranstaltungen aus der Sicht der Teilnehmer

Ein Fragebogen für die Praxis

In der sozialpädagogischen Praxis gilt die Fortbildung als eine unumstrittene Notwendigkeit. Theoretische Positionen und Begründungen unterscheiden sich zwar – z. B. von Fortbildung als Kompensation der Defizite einer als mangelhaft empfundenen Ausbildung bis hin zu einer Fortbildung als Schaltstelle notwendiger Reformen –, jedoch findet sich keine Stimme, nach der Fortbildung zu vernachlässigen sei. Um so überraschender ist aber, daß angesichts dieser herausgehobenen – und auch herausragenden – Bedeutung kaum Bemühungen zu finden sind, die Effekte und Wirkungen der Fortbildung systematisch zu verfolgen. Wissenschaftliche Begleitung und Erfolgskontrolle (auch Evaluation genannt) werden mit großer Skepsis betrachtet; sie erscheinen eher als suspektive Aktivitäten einer die Fortbildungsarbeit kontrollierenden Instanz. Gegenüber diesem Verständnis werden aber gerade die Möglichkeiten, die praktische Arbeit durch Informationen über die Qualität von Fortbildung und ihren Wirkungen zu verbessern, übersehen. Im folgenden soll nun über einen Versuch berichtet werden, Fortbildungsveranstaltungen für Fachkräfte im Vorschulbereich ein Auswertungskonzept zu entwickeln, welches

- wissenschaftlichen Ansprüchen genügt
- mit wenig Kosten und Energie schnell eingesetzt werden kann
- den betroffenen Teilnehmern und Veranstaltern relevante und wichtige Informationen bereitstellt
- die Teilnehmer nicht nur „technologisch“ für die Zwecke der Veranstalter und Träger aus-

nützt, sondern sie als gleichberechtigte Partner und Subjekte ernst nimmt.*

Bisherige Versuche

Bei der Auswertung von Fortbildungsveranstaltungen lassen sich zwei Wege finden. Zum einen wurde(n) eine oder mehrere Veranstaltung(en) umfangreich, statistisch abgesichert, möglichst als experimentelle Studie angelegt, untersucht. Vermutlich verbessert aber ein solches Vorgehen nicht direkt die praktische Arbeit, vor der die Vielzahl von Fortbildnern täglich steht. Konkrete Hilfen und Verbesserungshinweise lassen sich zum anderen eher von kleineren Fragebögen erwarten, die – überwiegend nach dem folgenden Beispiel aufgebaut – auch häufig angewandt werden:

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen:

- Haben Sie sich während der Veranstaltung wohlgefühlt?

 ja

 teils

 nein

* H. G. Roßbach: Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen für Erzieher. Zur Entwicklung und Erprobung eines Fragebogens. Münster: LIT Verlag. Reihe Hochschulschriften 1981.

Werden solche Fragebögen auch vielfältig verwandt, so haben sie doch alle eine entscheidende Schwäche: an keiner Stelle wurde die Qualität eines solchen Instruments systematisch überprüft, vielmehr scheinen sie das Ergebnis einer beliebigen Auswahl von zu erfragenden Aspekten einer Veranstaltung in einer zufälligen/beliebigen Form zu sein. In dieser unbefriedigenden Situation wurde versucht, einen solchen Fragebogen als Routineinstrument systematisch zu entwickeln, empirisch zu überprüfen und seine Möglichkeiten zur Verbesserung von Fortbildung durchzuspielen. Untersucht wurden dabei die „klassischen“, zentralen, mehrtägigen Lehrgänge. Wenn diese Fortbildungsform auch häufig kritisiert wird, so nimmt sie doch andererseits in fast allen Konzepten einen besonderen Stellenwert ein, z.B. indem Erzieher dort jene Qualifikationen/Fähigkeiten erwerben (müssen), die ihnen eine selbstorganisierte Fortbildung erst ermöglichen.

Auswertung (Evaluation) durch die Teilnehmer selbst

Leitender Grundgedanke der Entwicklung des Fragebogens war die Idee eines gemeinsamen Kommunikationsprozesses „Auswertung“. Prinzipiell sollen die an der Fortbildung teilnehmenden Erzieher gleichberechtigte Partner der Veranstalter und Subjekte ihrer Lernprozesse sein. Dies gilt auch für die Auswertungsarbeit, in der die Teilnehmer selbst ihre Lernerfahrungen reflektieren und auswerten sollten. Gerade diese Selbstevaluation aber bedarf eines Hilfsmittels, z.B. eines Fragebogens, über dessen Qualität gesicherte Anhaltspunkte bestehen. Nur so scheint gesichert, daß nicht vielfältige, subjektive Verzerrungen – d.h. die in vielen Untersuchungen festgestellte „Betriebsblindheit“ bei der Einschätzung/

Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit und eigener Tätigkeiten – ein gemeinsames Auswertungsgespräch von vorneherein zu einem Ritual bzw. zu einer folgenlosen Versicherung „wie gut/schlecht war doch alles“ werden lassen. Es bedarf also eines Hilfsmittels, welches eine „Distanz“ zu den eigenen Erfahrungen herstellen hilft. Die Fortbildungsteilnehmer erheben dann mit dem Fragebogen systematisch Informationen über verschiedene Veranstaltungsaspekte, bereiten sie auf und leiten sie an eine gemeinsame Diskussion zwischen Teilnehmer, Referenten und Veranstalter weiter, in der dann zusammen über die Lernerfahrungen reflektiert und ggf. über Verbesserungsmöglichkeiten entschieden wird. Praktischen Nutzen aber entfaltet ein solcher Fragebogen nur dann, wenn er mit wenig Kosten, Energie und Zeitaufwand anwendbar und auswertbar ist, damit die Auswertungsinformationen auch rechtzeitig vor den gemeinsamen Gesprächen vorliegen.

Wann ist eine Fortbildungsveranstaltung gut?

Über diese Frage besteht keine Übereinstimmung in der „Theorie“ der Fortbildungsarbeit, vielmehr scheint, daß oft sehr beliebig ein Merkmal – z.B. gutes gruppendynamisches Klima – herausgenommen und als Qualitätstest für die Güte einer Veranstaltung postuliert wird. Es überrascht dann nicht, daß in den verschiedentlich benutzten kleineren Fragebögen nach sehr unterschiedlichen Aspekten gefragt wird. Ein Durchblick durch die verschiedenen Bögen ergab über 300 verschiedene Fragen. Welche Maßstäbe für die Güte einer Fortbildungsveranstaltung sollen also ausgewählt werden, d.h. auch, nach welchen Veranstaltungsaspekten soll der Fragebogen fragen?

Oberster Maßstab für die Qualität einer Fortbildungsveranstaltung, die auf Verbesserung pädagogischer Handlungskompetenzen zielt, ist das Prinzip der gleichberechtigten Partnerschaft aller Beteiligten. Teilnehmer, Fortbildungsreferenten und Fortbildungsleiter entscheiden gemeinsam und gleichberechtigt über die Gestaltung der eigenen Lernarbeit. Ohne dieses Merkmal der Fortbildungsarbeit scheint es unwahrscheinlich, daß z. B. der Erzieher in seiner Alltagspraxis ein Verhalten zeigt, welches das Kind als Partner ernst nimmt. Oder anders gesagt: Wer in der Fortbildung nur ein manipuliertes Objekt der Veranstalter ist, tendiert – überspitzt – dazu, diese Erfahrung in seine Arbeitspraxis zu verlängern, nur daß er nun der Manipulator und die Kinder die abhängigen Objekte sind. Dieses Leitprinzip bildete die Grundlage für eine umfassende Literaturanalyse nach Erfolgsmaßstäben.

Der Fragebogen

Die gerade beschriebenen Ansprüche an ein Auswertungsverfahren

- Selbstevaluation unterstützt durch ein Distanz schaffendes Hilfsmittel; Einbettung in gemeinsame Auswertungsgespräche
- geringe Kosten, schnelle Anwend- und Auswertbarkeit
- objektivierter und systematisierter Rückmeldeprozeß
- relevante und wichtige Informationen für alle Beteiligten

führten zur Konstruktion eines Fragebogens, dessen einzelne Fragen im Sinne von Schätz (Rating-)skalen aufgebaut sind. Gegenüber hochtechnisierten Verfahren wird damit der Vorzug einem Instrument gegeben, das sich dem Alltagsverhalten der Menschen direkt anschließt. In vielen Fällen des täglichen Lebens schätzen wir Situationen ein – so z. B. Abstände und Geschwindigkeiten im Straßenverkehr, die Vertrauenswürdigkeit eines Freundes bei Verabredungen, usw. – und bauen auf solchen Schätzungen unser Handeln auf. Als Beispiele für systematisierte Schätzungen seien einige Aspekte aus dem Fragebogen (Bereich „Arbeitsklima“, s. u.) wiedergegeben:

Bitte beurteilen Sie mit Hilfe des beigegeführten Fragebogens den Verlauf und die Zweckmäßigkeit der jetzt laufenden (gerade abgelaufenen) Fortbildungsveranstaltung, die Sie als unmittelbar betroffener Teilnehmer mit am besten einschätzen können. Ihr Urteil und das der anderen Teilnehmer kann dann in einem gemeinsamen Auswertungsgespräch besprochen werden und evtl. zu einer Verbesserung der Fortbildungsarbeit führen.

	nicht	ein	wenig	ziemlich	völlig
	1	2	3	4	4
12. Auf Verständnisschwierigkeiten der Teilnehmer wurde immer klärend eingegangen.	1	2	3	4	4
13. Durch die Gestaltung der Veranstaltung wurde ich zu einer aktiven Mitarbeit angeregt.	1	2	3	4	4
14. Abweichende Meinungen konnten in der Veranstaltung frei und ohne Angst geäußert werden.	1	2	3	4	4

Der so aufgebaute Fragebogen wurde nun umfangreich untersucht. In einer ersten Phase wurden 44 Fragen in 27 Veranstaltungen sowie in einer zweiten Phase 35 Fragen in 25 Veranstaltungen erprobt; insgesamt konnten ca. 950 Fragebögen ausgewertet werden. Die abgefragten Veranstaltungsaspekte lassen sich in 4 Bereiche (die sich stabil in verschiedenen statistischen Analysen wiederfinden ließen) gruppieren:

- Aspekte des „äußeren Rahmens“ einer Veranstaltung (äußere Bedingungen, Teilnehmerzahl, Raumverhältnisse)
- Aspekte des „Arbeitsklimas“
- Einschätzung des konkreten „Lernertrags“ einer Veranstaltung für die Teilnehmer
- Aspekte des „Methodischen Aufbaus“.

Einige Ergebnisse

Zum Abschluß soll auf einige ausgewählte Ergebnisse der zweiten Erprobungsphase hingewiesen werden, die einen Blick auf die Qualität des Fragebogens werfen:

1. Empirische Analysen

- Der Fragebogen erhebt die Informationen recht zuverlässig (Reliabilität = .85; auf der Ebene der oben beschriebenen vier Bereiche .59 bis .77)
- Eine Tendenz derart, daß sämtliche Einzelbeurteilungen einem allgemeinen und ganzheitlichen Eindruck von der Veranstaltung untergeordnet werden (der sogenannte „Halo-Effekt“), ließ sich nicht feststellen. Der Fragebogen erhebt somit spezifische Informationen bezüglich der Einzelaspekte einer Fortbildungsveranstaltung und nicht nur einen globalen Eindruck.

- Erzieherfortbildungsveranstaltungen unterscheiden sich in vielen Bereichen, vor allem – abhängig von den Möglichkeiten der verschiedenen Träger – in der Gestaltung der äußeren Fortbildungsbedingungen. Solche Unterschiede spiegeln sich sensibel in dem Fragebogen wider.
- Vergleicht man die Einschätzungen der Fortbildungsreferenten/-leiter einer Veranstaltung mit der Meinung der Teilnehmer, so läßt sich eine weitgehende Übereinstimmung feststellen.
- Die individuellen Teilnehmereinschätzungen werden nicht bzw. nur kaum beeinflusst durch z. B. Alter der Teilnehmer, Dauer der Berufstätigkeit oder der Bekanntheit des Referenten/Leiters. Eine verzerrende Tendenz derart, daß z. B. die Veranstaltung eines bekannten Referenten/Leiters unabhängig davon, wie die Veranstaltung konkret durchgeführt wurde, besser als die eines weniger bekannten eingeschätzt wird, ließ sich nicht feststellen.
- Es läßt sich vermuten, daß die Fragebogeninformationen die Veranstaltungsrealität widerspiegeln. So zeigte sich z. B., daß eine Veränderung der didaktisch-methodischen Gestaltung einhergeht mit einer veränderten Teilnehmerbeurteilung. Z. B. verändert sich die Einschätzung des Bereichs „Arbeitsklima“ erwartungsgemäß dann, wenn eher gruppendynamische Übungen einbezogen, bzw. erarbeitend vorgegangen und den Teilnehmern eine Beteiligung bei Entscheidungen über die Veranstaltung ermöglicht wird.

2. Der Fragebogen in der Sicht der Benutzer

Ausführlich wurden die Meinungen von Teilnehmern, Referenten, Fortbildungsleitern und weiteren Experten hinsichtlich des Nutzens des Fragebogens erhoben. Nach

Aussagen dieser Gruppen werden in ihm die für die Gestaltung von Fortbildung wichtigsten Aspekte erfaßt. Die Referenten und Fortbildungsleiter sahen die Informationen als für ihre praktische Arbeit nützlich an und sprachen sich deshalb für eine Weiterverwendung des Fragebogens aus. Sie wiesen aber durchgehend darauf hin, daß der gewünschte praktische Nutzen sich erst dann voll entfaltet, wenn mit den Teilnehmern ausführlich über die Fragebogeninformationen gesprochen werden kann. Dies spricht deutlich gegen einen Einsatz des Fragebogens, bei dem die Erzieher nicht an einer gemeinsamen und gleichberechtigten Diskussion der Ergebnisse beteiligt werden. Für die Teilnehmer selbst wird in dem Ausfüllen des Fragebogens eine mögliche Reflexionshilfe und Strukturierung der eigenen Erfahrungen gesehen.

Gegenwärtige Form des Fragebogens

Aufgrund der gesammelten Erfahrungen während der Untersuchung wurde der Fragebogen für den praktischen Einsatz noch einmal verändert:

- er besteht nun nur noch aus 20 ausgewählten Fragen
- es existiert ein einfaches Auswertungsschema.

Durch diese beiden Veränderungen wird die Bearbeitungsdauer stark verkürzt und eine schnelle Auswertung gewährleistet, damit die Informationen rechtzeitig für die Auswertungsgespräche vorliegen. Für den praktischen Einsatz des Fragebogens haben sich zwei Zeitpunkte – mit unterschiedlichem Nutzen – als besonders günstig herausgestellt:

- in der *Mitte* einer Fortbildungsveranstaltung; hier erlaubt der Fragebogen eine Verbesserung der laufenden Lernprozesse
- zum *Abschluß* einer Veranstaltung; hier dient er mehr einer kritischen Reflexion der Gesamtprozesse und somit evtl. einer Verbesserung weiterer, folgender Veranstaltungen.