

CaritasLernPfad

Langfristige Transferevaluation und -förderung für die Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes

Christina Späth, Leonie Sterzenbach & Pauline Mertens

1 Projektauftrag

Die Fortbildungs-Akademie der Caritas (FAK) bietet eine Vielzahl an Weiterbildungen an. Hierbei steht die **Wirksamkeit** der Weiterbildungen zunehmend im Fokus. Der CaritasLernPfad (im Folgenden CLP-Tool) setzt an dieser Stelle an: Das Tool misst einerseits den Transfererfolg der Teilnehmenden und stellt fest, inwiefern es gelingt, die erlernten Inhalte in den Berufsalltag zu integrieren (Transferevaluation). Andererseits werden die Teilnehmenden durch das Tool dazu angeregt, ihren Lernprozess zu reflektieren (Transferförderung). Die FAK erhält Ergebnisse über die Wirksamkeit ihrer Seminare.

2 Theoretische Grundlage des CaritasLernPfads

- Eine **Transferevaluation** zielt auf eine Überprüfung, ob das Gelernte tatsächlich im *Funktionsfeld* zur Anwendung kommt, erfasst längerfristige Ergebnisse einer Weiterbildung und gibt Aufschluss darüber, inwiefern Transfer stattgefunden hat oder nicht. Darüber hinaus können Evaluationsmaßnahmen selbst zur **Transfersicherung** beitragen (Müller & Soland, 2009).
- Transfer hängt von einer Vielzahl von **Einflussfaktoren** ab. Sandmeier, Hanke und Gubler (2018) zeigen, dass der langfristige Transfer nicht nur durch das *Lernfeld*, sondern insbesondere durch Faktoren des *Funktionsfeldes* beeinflusst wird.
- Transferförderliche Maßnahmen, wie zum Beispiel **Follow-up-Methoden**, sind für die Effektivität von Weiterbildungen von wesentlicher Bedeutung (Hasselhorn & Gold, 2013). Die Vereinbarung von Zielen zur Anwendung des Gelernten stellt eine typische Intervention der Transferförderung dar (Schaper, 2019).

3 Das Tool - Beispielfragen

Auf welcher Ebene/ auf welchen Ebenen kannst Du einen Nutzen oder eine Veränderung feststellen?

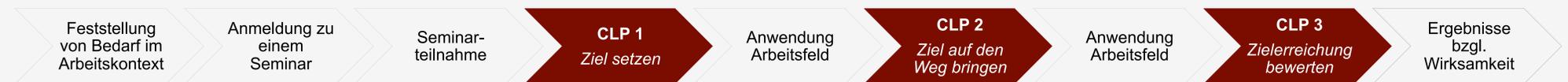
- überhaupt nicht
- in meinem persönlichen Denken und in meiner Haltung
- in meinem eigenen Verhalten
- im Verhalten meiner Mitarbeitenden/ Kolleg(inn)en
- im Verhältnis zu meiner Führungskraft
- in meiner Einrichtung oder der ganzen Organisation
- Sonstiges

Meine Führungskraft unterstützt mich dabei, das neu Gelernte auszuprobieren.

- 1) trifft überhaupt nicht zu
- 2) trifft eher nicht zu
- 3) trifft teilweise nicht zu
- 4) trifft teilweise zu
- 5) trifft eher zu
- 6) trifft voll und ganz zu



4 Ablauf und Konzept des CLP-Tools



So funktioniert das CLP-Tool

- Teilnehmende bekommen im Anschluss an ihre Veranstaltung einen Link zur Homepage der FAK zugesendet
- Insgesamt drei Parts (CLP1- CLP3)
- Bearbeitungszeit je Part: 10-15 Minuten
- Transferförderung: Unterstützung der Teilnehmenden bei der Umsetzung
- Transferevaluation: Globale Ergebnisse über die Wirksamkeit und Transferfaktoren

letzter Tag der Veranstaltung

Individuelle Zielsetzung
Beginn der virtuellen Begleitung
Lösungs- & ressourcenorientierte Fragen

nach 3 Monaten

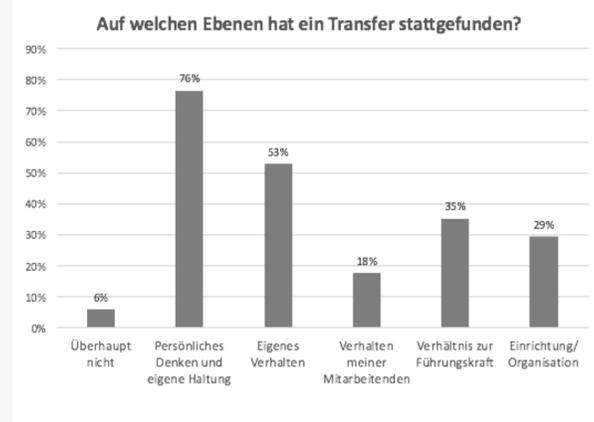
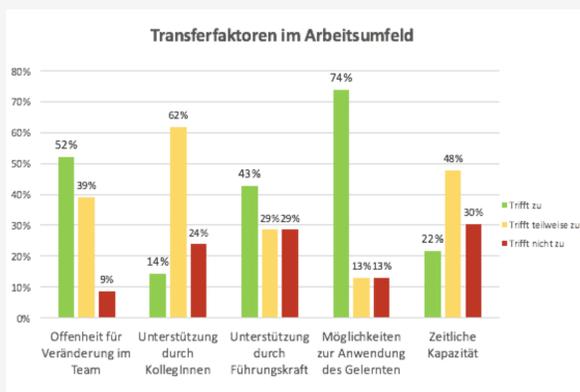
Zielüberprüfung
Reflexion möglicher Transferhindernisse
Erhebung von Transferfaktoren

nach 7 Monaten

Einschätzung der Zielerreichung
Aussagen über langfristigen Transfer

5 Pilotierung und Ergebnisse

- Pilotierungsphase: 4 Wochen
- Abstand zwischen den Parts: 1 Woche
- 16 Personen haben alle drei Parts bearbeitet



6 Ausblick und Handlungsempfehlungen

- Frühe Einbindung des Tools in das gesamte Seminarkonzept erforderlich (z.B. bereits in Ausschreibungen integrieren) → virtuelle Verlängerung der Veranstaltung
- Implementierung aktiv bewerben
- Transferhindernisse transparent machen → globales Learning
- Einbindung der Ergebnisse in die jährliche Dozierendenkonferenz → Raum für Diskussion und Austausch
- Konsequenzen der Ergebnisse: Transparenz für Teilnehmende und Dozierende; ggf. Einbindung der Einrichtungen erforderlich (z.B. Transferhindernis Führungskraft → gemeinsame Umgangsweise entwickeln)

Literatur

- Hasselhorn, M. & Gold, A. (2013). *Pädagogische Psychologie: Erfolgreiches Lehren und Lernen* (3., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Müller, U., & Soland, M. (2009). Transfermanagement und Evaluation. In M. Gessler (Hrsg.), *Handlungsfelder des Bildungsmanagements: Ein Handbuch* (S. 249–277). Münster: Waxmann.
- Sandmeier, A., Hanke, U., & Gubler, M. (2018). Die Bedeutung der Gestaltung des Lernfeldes und des Funktionsfeldes für den subjektiven Erfolg betrieblicher Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 41(1), 41–55.
- Schaper, N. (2019). Aus- und Weiterbildung: Konzepte der Trainingsforschung. In F. W. Nerdinger, (Hrsg.) *Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 509-540). Berlin: Springer.