

B e r i c h t

des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung
betr. Qualitätsmanagement für das landeskirchliche Fortbildungsangebot

Zernien, 7. Mai 2013

I.

Dieser Ausschussbericht resultiert aus einem Auftrag der 23. Landessynode.

Die 23. Landessynode hatte während ihrer XIII. Tagung in der 84. Sitzung am 30. November 2007 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Ausbildungsausschusses betr. Ergebnisse der Projektgruppe Fort- und Weiterbildung (Ad-hoc-Ausschuss – Aktenstück Nr. 130 A) auf Antrag des Ausschusses, ergänzt durch einen Zusatzantrag des Synodalen Tödter, u. a. folgenden Beschluss gefasst:

"Die Landessynode bittet das Landeskirchenamt, ein Qualitätsmanagementkonzept für das landeskirchliche Fortbildungsangebot zu entwickeln, das die für eine Bestimmung des landeskirchlichen Fortbildungsinteresses maßgeblichen Qualitätskriterien berücksichtigt. Dem entsprechenden Ausschuss der 24. Landessynode soll regelmäßig über den Stand der Entwicklung des Qualitätsmanagementkonzeptes und den Stand der Doppikeinführung insbesondere im Fortbildungs- und Tagungsstättenbereich berichtet werden; der Ausschuss berichtet anschließend der Landessynode."

(Beschlussammlung der 23. Landessynode Nr. 3.3.2 – Beschluss 3)

II.

Der Ausschuss hat sich in seiner 28. Sitzung am 13. Dezember 2012 durch Herrn OLKR Wöller vom Landeskirchenamt über den Stand der Entwicklung eines Qualitätsmanagementkonzeptes berichten lassen und berichtet der Landessynode Folgendes:

Die Fortbildungseinrichtungen wurden in der Fortbildungskonferenz Ende des Jahres 2008 gebeten, das derzeit schon verwendete Material zur Evaluierung von Veranstaltungen einzureichen. Eine Arbeitsgruppe "Qualitätsmanagement-Fortbildung" hat dann im Jahr 2010 einen Entwurf "Qualitätsbereiche und -kriterien" erarbeitet, in dem versucht wurde, die theoretischen Grundlagen des Qualitätsmanagements mit der Praxis der landeskirch-

lichen Fortbildungsarbeit in Einklang zu bringen. Die Fortbildungseinrichtungen in der hannoverschen Landeskirche sind in der Regel vergleichsweise klein und haben ein sehr individuelles Gepräge. Auch löst der Begriff Qualitätsmanagement schnell ambivalente Empfindungen aus und ist in anderen Bereichen häufig mit großem bürokratischem Aufwand verbunden, der von kleinen Einrichtungen nicht zu leisten ist.

Ein Qualitätsmanagements-(QM)-Konzept ist aber auf größtmögliche Akzeptanz in den Einrichtungen angewiesen, wenn es nicht nur als lästige und überflüssige Aufgabe wahrgenommen werden soll, die "von oben" aufgedrückt wird.

Es ging also darum, mit Unterstützung des Sozialwissenschaftlichen Institutes der Evangelischen Kirche in Deutschland und in Abstimmung mit den für Fortbildung Verantwortlichen im Haus kirchlicher Dienste, der Evangelischen Erwachsenenbildung und dem Bereich Fundraising ein eigenes, landeskirchliches Grundkonzept zu entwickeln, das bürokratischen Aufwand weitestgehend vermeidet. Es handelt sich dabei im Ergebnis um eine Art Raster, auf dessen Basis die einzelnen Einrichtungen wiederum ein individuelles Konzept erstellen.

Dieser Entwurf wurde der Fortbildungskonferenz, also der Vollversammlung aller Fortbildungseinrichtungen der hannoverschen Landeskirche, während ihrer Sitzung im Jahre 2010 vorgestellt und anschließend in den Fortbildungseinrichtungen beraten.

Während der Fortbildungskonferenz am 17. November 2011 beschlossen die Fortbildungseinrichtungen, das QM-Konzept bis auf Weiteres als freiwillige Selbstverpflichtung in allen Bereichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung anzuwenden. Die Fortbildungskonferenz soll das Konzept nach etwa drei Jahren überprüfen.

Das entwickelte Grundraster, das diesem Aktenstück als Anlage 1 beigefügt ist, benennt zur Herstellung einer Vergleichbarkeit unter den einzelnen Einrichtungen Kriterien für die Planung, Durchführung und Evaluation, nach denen ein inhaltlicher Rahmen für Fortbildungsveranstaltungen abgesteckt werden soll.

Dabei ist das so genannte "Outcome", also die Frage der nachhaltigen Wirkung von Fortbildungsmaßnahmen, natürlich am schwierigsten zu erheben.

Wie die Umsetzung des Grundrasters für eine einzelne Fortbildungseinrichtung aussehen kann, zeigt die Konzeption für das Michaeliskloster Hildesheim, die als Anlage 2 dem Aktenstück beigefügt ist.

Die Fortbildungskonferenz begleitet die Frage des Qualitätsmanagements weiter. Die verabredete Evaluation kann etwa in den Jahren 2015 oder 2016 erfolgen und sollte dann wieder der Landessynode berichtet werden.

Um die Gesamtplanung auf landeskirchlicher Ebene zu verbessern, fragt das Landeskirchenamt z. B. in den Superintendenturen nach, welcher Fortbildungsbedarf sich aus den Jahresgesprächen abzeichnet.

All diese Überlegungen beziehen sich derzeit ausschließlich auf die Fortbildung von beruflich Mitarbeitenden. Obwohl sich im landeskirchlichen Fortbildungskalender schon eine Reihe von Angeboten findet, die sich für eine gemeinsame Fortbildung von beruflich wie freiwillig Mitarbeitenden eignen, steht die Entwicklung einer Gesamtkonzeption noch aus.

Die Projektgruppe Fort- und Weiterbildung der 23. Landessynode hatte sich auch ausführlich mit der Vergleichbarkeit der Kosten und Leistungen der einzelnen Fortbildungseinrichtungen beschäftigt. Hier ist ein wirklicher Vergleich nach Auskunft des Landeskirchenamtes immer noch nicht möglich, da es weiterhin ein Nebeneinander kameraler und doppischer Rechnungen in den Einrichtungen gibt.

III.

Der Ausschuss für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt folgende Anträge:

Die Landessynode wolle beschließen:

- 1. Die Landessynode nimmt den Bericht des Ausschusses für Arbeits- und Dienstrecht sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung betr. Qualitätsmanagement für das landeskirchliche Fortbildungsangebot (Aktenstück Nr. 120) zustimmend zur Kenntnis.*
- 2. Das Landeskirchenamt wird gebeten, dem entsprechenden Fachausschuss der 25. Landessynode nach Ablauf der verabredeten Evaluationsphase im Jahr 2015 oder 2016 über die Erfahrungen mit dem Qualitätsmanagementkonzept zu berichten.*

Gierow
Vorsitzender

Anlagen

Anlage 1

Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
Dezernat für Aus-, Fort- und Weiterbildung
OLKR Michael Wöller

Qualitätsbereiche und –kriterien

für Anbieter von Fortbildungen für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

„Die Gesellschaft wandelt sich. Die Kirche auch. Das macht Fortbildung zu einer ständigen Aufgabe. ... Fortbildung als ständige Aufgabe liegt im evangelischen Verständnis von Kirche begründet.“

(Empfehlungen zur Fortbildung)

Diese Leitsätze geben die Begründung für die Fortbildungsaktivitäten der in der Fortbildungskonferenz der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers zusammengeschlossenen Einrichtungen wieder. Sie bemühen sich um eine ständige Verbesserung ihres Angebots. Eine Steuerungsgruppe Qualitätsmanagement der Fortbildungskonferenz hat daran gearbeitet und in Zusammenarbeit mit dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD, Frau P. Birgit Klostermeier, einen inhaltlichen Rahmen für ihre Fortbildungsveranstaltungen abgesteckt:

Input-Qualität	Durchführungs-Qualität	Output-Qualität
Konzeption <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstverständnis expliziert ○ erwachsenenpädagogisch begründet 	Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> ○ lernförderlich ○ versorgend 	Abschluss <ul style="list-style-type: none"> ○ berufsbezogen ○ kompetenzerweiternd ○ „karriere-wirksam“ ○ anregend
Planung <ul style="list-style-type: none"> ○ bedarfsgerecht ○ teilnehmerorientiert ○ wissenschaftlich begründet ○ entsprechend dem Einzugsgebiet zugänglich 	Professionalität <ul style="list-style-type: none"> ○ fachkompetent ○ pädagogisch qualifiziert ○ beratend ○ intensiv 	Zufriedenheit <ul style="list-style-type: none"> ○ Teilnehmendenzufriedenheit ○ kontinuierliche Erhebung ○ Kriterien der Zufriedenheit
Angebot <ul style="list-style-type: none"> ○ transparent ○ kontinuierlich ○ (inhaltlich) breit ○ Formenvariant 	Didaktik <ul style="list-style-type: none"> ○ motivierend ○ erwachsenengemäß ○ erfahrungsorientiert ○ handlungsorientiert ○ reflexiv lernend 	Persönlichkeitsentfaltung <ul style="list-style-type: none"> ○ selbstverwirklichend ○ stabilisierend ○ schlüsselqualifizierend

(B. Klostermeier 20.11.2008)

In der Fortführung dieser Ausarbeitung ist folgendes Raster eines Qualitätsmanagements entstanden. Es bezieht sich schwerpunktmäßig auf Fortbildungsaktivitäten der Mitglieder der Fortbildungskonferenz. Es erhebt keinen Anspruch ein Qualitätsmanagementsystems für alle Prozesse der Einrichtungen zu sein. Anregungen dazu werden unter II. Organisationsprozesse und III. Hinweise gegeben.

Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
Dezernat für Aus-, Fort- und Weiterbildung
OLKR Michael Wöller

I. Lehr- und Lernprozesse

1. Inputqualität

1.1 Konzeption (Leitbild)

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Ein Leitbild ist in schriftlicher Form vorhanden.	Dokument, Flyer, Internet u.ä.
Eine Aussage zur Zielsetzung/Konzeption der Fortbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vorhanden.	Formulierung im Leitbild oder schriftlich formulierte Ergänzung
Eine Aussage zum Qualitätsmanagement der Einrichtung ist vorhanden.	Formulierung im Leitbild, schriftlich formulierte Ergänzung oder Nachweis einer anerkannten Testierung

1.2 Planung

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Verfahren der Bedarfserschließung hinsichtlich des Fortbildungsbedarfs hauptamtlicher kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des „Auftraggebers“, der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers ist beschrieben.	Schriftliche Dokumentation
Verfahren der Planung des Fortbildungsangebots für hauptberufliche kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist beschrieben.	Schriftliche Dokumentation

1.3 Angebot

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Das Fortbildungsangebot wird auf dem Hintergrund von 1.1 und 3 reflektiert.	Besprechungs-, Sitzungsprotokoll
Das Fortbildungsangebot wird für die Zielgruppe in geeigneter Weise veröffentlicht.	Dokumentation der Veröffentlichungsorte und der Veröffentlichungsmedien

**Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
Dezernat für Aus-, Fort- und Weiterbildung
OLKR Michael Wöller**

2. Durchführungsqualität

2.1 Infrastruktur

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Kriterien für die Qualität von Lernorten und ihrer Ausstattung sind vorhanden.	Dokumentation
Die Einrichtung überprüft regelmäßig Lernorte und Ausstattung auf die Angemessenheit für ihre Zielgruppe.	Turnus und Prüfverfahren sind festgelegt.

2.2 Professionalität

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Anforderungskriterien, Auswahl- und Beauftragungsverfahren für Honorarmitarbeiter/innen sind definiert.	Schriftlicher Kriterienkatalog, Verfahrensbeschreibung und Formulare sind vorhanden.
Qualifikation und Kompetenz aller in der Fortbildung tätigen Mitarbeitenden (hauptberufliche und Honorarprofessoren) sind dokumentiert.	Standardisiertes Formular; Dokumentation
Teilnehmende werden in der Veranstaltungswerbung über die Qualifikation/Kompetenz der Lehrenden informiert.	Dokumentation der Werbung

2.3 Didaktik

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Curricula für die Veranstaltungen liegen vor.	Dokumentation
Curricula werden regelmäßig unter fachdidaktischen und pädagogischen Gesichtspunkten überprüft.	Dokumentation

3. Outputqualität

3.1 Abschluss

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Der Lehr-/Lernerfolg wird nach der Veranstaltung überprüft.	Dokumentation vergebener Zertifikate o.ä.; Bericht der Fortbildungsverantwortlichen

**Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
Dezernat für Aus-, Fort- und Weiterbildung
OLKR Michael Wöllner**

3.2 Zufriedenheit

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Verfahren der Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen sind festgelegt.	Verfahrensbeschreibung; Evaluationsinstrumente werden beschrieben.
Ergebnisse der Evaluation sind dokumentiert.	Standardisierte Auswertung; Bericht
Die Evaluationsergebnisse werden in die Programmplanung (1.2) einbezogen.	Bericht, Besprechungs-, Sitzungsprotokoll

3.3 Persönlichkeitsentfaltung

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Im Curriculum ist der Persönlichkeitsentfaltung der Teilnehmenden Raum gegeben.	s. 2.3
Die Wahrnehmung der Teilnehmenden über ihre Möglichkeit zur Persönlichkeitsentfaltung wird evaluiert.	s. 3.2

4. Outcome

Anforderungen	Mögliche Nachweise
Der Anbieter von Fortbildungen erstellt regelmäßig Arbeitsberichte, die unter Verwendung von statistischem Material, Evaluationsergebnissen, qualitativen Verfahren u.a. längerfristige Ergebnisse der Fortbildungsarbeit darstellen.	Bericht
Der Anbieter von Fortbildungen übernimmt die Ergebnisse in seine strategische Langfristplanung.	Verfahrensbeschreibung und Dokumentation
Der Anbieter überprüft seine Langfristplanung in Bezug auf das Leitbild.	Bericht, Besprechungs-, Sitzungsprotokoll

Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
Dezernat für Aus-, Fort- und Weiterbildung
OLKR Michael Wöllner

II. Organisationsprozesse

Die Organisationsprozesse könnten wie die Lehr- und Lernprozesse weiter ausgearbeitet werden.

Zum Beispiel:

- 1. Beschreibung der Schlüsselprozesse (Kernprozesse, Führungsprozesse)**
- 2. Steuerung (Controlling)**
- 3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (Messung, Analyse und Verbesserung)**
- 4. Kundenorientierung, Kundenkommunikation**
- 5. Strategische Entwicklungsziele**
- 6. Verantwortung der Leitung, Führungskonzept, Managementbewertung, Interne Kommunikation**
- 7. Personelle Ressourcen (Ausbildung; Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung)**

III. Hinweise zu weiterführenden Quellen, Literatur

- 1. Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung – Ein Leitfaden für die Praxis**

ArtSet Qualitätstestierung GmbH, Ferdinand-Wallbrecht-Straße 17, D-30163 Hannover, Telefon: 0511/ 90 96 98 30, E-Mail: lqw@artset.de, www.artset.de

- 2. DIN EN ISO 9001, Qualitätsmanagementsysteme – Anforderungen und DIN EN ISO 9004 Qualitätsmanagementsysteme – Leitfaden zur Leistungsverbesserung**
Deutsches Institut für Normung e. V., www.din.de, Beuth Verlag GmbH
- 3. Das EFQM-Modell für Excellence** (Europäische Stiftung für Qualitätsmanagement)
www.excellence-portal.de, www.deutsche-efqm.de
- 4. CAF (Common Assessment Framework)** Verbesserung der Organisation durch interne Qualitätsbewertung
www.caf-netzwerk.de, www.bundesverwaltungsamt.de
- 5. Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V. (DGQ)**
www.dgq.de
- 6. Qualitätsmanagement – Eine Orientierung für die kommunale Praxis**
Bericht Nr. 2/2009, Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement,

An der Entwicklung des Konzepts haben unter Leitung von OLKR Wöllner mitgearbeitet:

- Ingrid Alken (Fundraising, LKA)
- Jürgen Rockahr (Qualitätsmanagement, HKD)
- Volker Steckhan (Qualitätsmanagement, EEB Niedersachsen)
- Jörg Zöllner (Fortbildung, LKA)

Hannover, im Mai 2010

Anlage 2**Michaeliskloster Hildesheim****Evangelisches Zentrum für Gottesdienst und Kirchenmusik****Qualität liegt uns am Herzen****1. Inputqualität****1.1. Konzeption****1.1.1. Leitbild**

Freude am Gottesdienst und an der Kirchenmusik zu wecken, ist unser Ziel.

Den Reichtum der frohen Botschaft wollen wir lebendig werden lassen,

klassische und moderne Formen fördern

und die Seele zum Klingen bringen.

Wir möchten Kompetenzen erweitern und vertiefen.

Wir lassen uns inspirieren von der Kraft des Wortes Gottes und der Schönheit der Liturgie.

Wir entdecken Musik als Quelle der Spiritualität.

Wir nehmen unterschiedliche Glaubens- und Lebenserfahrungen ernst.

Wir bieten Raum für Begegnung und Lernen, Aktion und Stille.

Unsere Angebote im Michaeliskloster und in den Gemeinden richten sich an Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche,

unser Haus steht offen für Gruppen und Einzelne.

Gastfreundschaft, Gabeorientierung und ein wertschätzender Umgang miteinander sind uns ein Anliegen.

Qualität liegt uns am Herzen.

Arbeitsbereich Gottesdienst und Kirchenmusik

Posaunenwerk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Arbeitsbereich Kindergottesdienst

EKD-Zentrum für Qualitätsentwicklung im Gottesdienst

Tagungsstätte Michaeliskloster

Bibliothek des Michaelisklosters

Lektoren- und Prädikantendienst am Michaeliskloster

Niedersächsischer Kirchenchorverband

1.1.2. Qualitätsmanagement

Wir verstehen Qualitätsmanagement nicht als eine zusätzliche Pflicht, der wir aufgrund höherer Vorgaben nun auch noch erfüllen müssen. Vielmehr ist Qualitätsmanagement für uns „Ausdruck der Lernbereitschaft und des Lernvermögens des Menschen im heutigen dynamischen beruflichen Umfeld“ (von Diemer). Es ist eine Haltung der Wertschätzung und Bewusstheit, die unser Tun im Blick auf unser Anliegen (vgl. das Leitbild) durchzieht. Wir sind ebenso Lernende wie unsere Gäste. So wissen wir, dass unsere Arbeit sich ständig weiterentwickelt und die Prozesse des Miteinanders immer neu bedacht werden wollen. Wir möchten diese Dynamiken von der Bedarfserschließung bis zur Auswertung der Veranstaltungen bewusst gestalten.

Die hier niedergelegten Ziele und Maßnahmen der Qualitätsentwicklung werden daher nicht unverändert bleiben, sondern ihrerseits regelmäßig fortgeschrieben werden müssen. Erstmals sollen sie nach einem Jahr und danach in regelmäßigen Abständen überprüft werden.

1.2. Planung

1.2.1. Bedarfserschließung

Die Arbeitsbereiche des Michaelisklosters erheben regelmäßig den Bedarf an Fortbildung haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers im Bereich ihrer Arbeitsfelder.

Dies geschieht durch folgende Maßnahmen:

- In allen Arbeitsbereichen findet eine Bedarfsermittlung durch regelmäßigen Kontakt mit den Zielgruppen statt.
- Der Arbeitsbereich Kindergottesdienst befragt alle drei Jahre alle Gemeinden nach ihrem Fortbildungsbedarf im Bereich Kindergottesdienst. Sie bekommt darüberhinaus regelmäßig Anregungen und Rückmeldungen durch die Kirchenkreisbeauftragten bei den halbjährlichen Sprengel-AGs und der Jahrestagung.
- Das Posaunenwerk erhält Anregungen und Rückmeldungen durch die Regionalvertreter im Landesposaunenrat und durch die Teilnehmenden der Schulungen und Maßnahmen.
- Anregungen von seiten des Auftraggebers Landeskirche erfolgen im Kuratorium.
- Der Lektorendienst erhält Anregungen durch die regionalen Lektorenbeauftragten.
- Der Arbeitsbereich Gottesdienst und Kirchenmusik erhält Anregungen durch die Kreiskantorenkonvente und die Pfarrkonvente
- Für den Kinderchorleiterkurs gibt es einen Vorbereitungskreis, der wichtigen Themen aus der Arbeit vor Ort einbringt.
- Lektorendienst erhält Anregungen aus den Visitationsbögen der Prädikanten.

Dazu treten zukünftig folgende Maßnahmen:

- In den Newslettern der Arbeitsbereiche des Michaelisklosters werden die Empfänger aufgefordert, Wünsche und Anregungen für Fortbildungsthemen zu nennen.
- Ein Formular zur Nennung von gewünschten Fortbildungsthemen wird im Jahresprogramm abgedruckt oder dem Jahresprogramm beim Versand beigelegt.
- Auf der Website wird eine Möglichkeit geschaffen, Fortbildungsthemen vorzuschlagen.
- Auf den Rückmeldebögen zur Auswertung der einzelnen Seminare wird eine Möglichkeit zur Nennung gewünschter Fortbildungsthemen vorgesehen.
- Die Anregung der regionalen Lektorenbeauftragten werden auch im Hinblick auf Gesamtprogramm ausgewertet.
- Die Gottesdienstberater werden um Anregungen zum Fortbildungsbedarf im Bereich Gottesdienst gebeten.
- Die Rückmeldungen aus Visitationen werden für weitere Arbeitsbereiche zugänglich gemacht.

1.2.2. Themensetzung

Das Michaeliskloster bietet auch Fortbildungen zu Themen an, für die zuvor kein expliziter Bedarf bei den Zielgruppen erhoben wurde. Es möchte dadurch eine thematische Weiterentwicklung der Arbeitsfelder vorantreiben und auf aktuelle fachspezifische Impulse reagieren.

Bei diesen Themensetzungen berücksichtigen die Referenten die Situation der Zielgruppen und den fachspezifischen Diskurs.

1.2.3. Ressourcenorientierung

Bei der Erstellung des Programms werden neben dem Bedarf der Zielgruppen auch die Gaben und Möglichkeiten der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Um ein qualitativ hochwertiges Angebot sicherzustellen, muss auch die Begrenztheit der personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen des Michaelisklosters berücksichtigt werden.

Es wird darauf geachtet, dass eine Ausweitung des Programms aufgrund des ermittelten Bedarfes nicht zu einer Überlastung von Mitarbeitenden führt.

1.2.4. Planung des Jahresprogrammes

Die Referentinnen und Referenten erstellen eine erste Grobplanung des Jahresprogramms im 2. Quartal des Vor-Vor-Jahres. Die Feinplanung erfolgt im 4. Quartal des Vor-Vor-Jahres. Die Endredaktion erfolgt im 2. Quartal des Vorjahres. Das Jahresprogramm erscheint im 3. Quartal des Vorjahres. Bei der Planung des Jahresprogrammes werden die aus den Maßnahmen unter 1.2.1. erhobenen Anregungen eingebracht und aufgrund der Erfahrungen des bisherigen Fortbildungsbetriebes bewertet. Die aufgrund der Maßnahmen unter 3. erhobenen Erfahrungen fließen in den Beratungsprozess ein.

Die Planung des Fortbildungsangebotes geschieht in Abstimmung mit landeskirchlichen und weiteren Fortbildungsträgern, z.B.

- dem Pastorkolleg Loccum
- dem FEA-Ausschuss
- dem EKD-weiten Fortbildungsangebot durch die Vernetzung auf den Treffen der Gottesdienst-Arbeitsstellen.

1.3. Angebot

Das Fortbildungsangebot wird durch folgende Maßnahmen den Zielgruppen zur Kenntnis gebracht:

- Veröffentlichung des gedruckten Jahresprogramms in einer Auflage von 11.500 Exemplaren.
- Versand des Jahresprogramms an die Superintendenturen, durch die die Verteilung in die Gemeinden erfolgt.
- Versand des Jahresprogramms an alle bisherigen Teilnehmenden von Fortbildungen. [Achtung: Datenschutz: Zukünftig muss eine Einverständniserklärung bei der Anmeldung ermöglicht werden]
- Veröffentlichung aller Fortbildungsangebote auf der Website des Michaelisklosters mit der Möglichkeit zur Online-Anmeldung.
- Aufnahme der Fortbildungen in den landeskirchlichen Fortbildungskalender.
- Der Arbeitsbereich Kindergottesdienst wirbt regelmäßig für noch offene Fortbildungen in seiner Zeitschrift "Kimmik" nach.
- Nachwerbungen über die Superintendenturen.

Dazu treten zukünftig folgende Maßnahmen:

- Nachwerbung für noch offene Angebote in "Für den Gottesdienst"
- Nachwerbung im April/Mai für noch offene Angebote mit einem Flyer an den Verteiler Jahresprogramm: Kurzübersicht über alle noch offenen Angebote und ausführliche Werbung für eine ausgewählte Veranstaltung pro Arbeitsbereich.
- Mit dem Versand des Jahresprogramms erfolgt mit einem Flyer eine Nachwerbung für die noch offenen Angebote des 4. Quartals.
- Nachwerbung durch eine Übersicht der noch offenen Angebote im Rahmen von Veranstaltungen und auf einer Informationstafel in der Tagungsstätte.
- Nachwerbung über die Ausbildungsreferenten der benachbarten Landeskirchen.

2. Durchführungsqualität

2.1. Infrastruktur

Das Michaeliskloster ist ein

- spiritueller Ort
- Bildungsort
- musikalischer Ort
- ein gastfreundlicher Ort

Die Auswahl von externen Lernorten geschieht nach Größe, Ausstattung und Erreichbarkeit im Hinblick auf die Zielgruppe und nach der Tauglichkeit für die pädagogische Arbeit.

Die Leiterinnen und Leiter von Seminaren im Michaeliskloster haben die Möglichkeit, anhand eines Rückmeldebogens zur Ausstattung und zur Qualität der Dienstleistung der Tagungsstätte Stellung zu

nehmen.

Die Referentinnen und Referenten des Michaelisklosters geben jährlich auf der Klausurtagung Anregungen zur grundlegenden Qualität des Lernortes Michaeliskloster. Sie tauschen sich auch über ihre Erfahrungen mit externen Lernorten aus.

2.2. Professionalität

2.2.1. Anforderungskriterien für externe Referenten

- Die Auswahl von externen Referenten erfolgt nach ihrer Sach-, Fach-, Selbst-, und Sozialkompetenz.
- Wenn möglich werden innerhalb des Teams oder von anderen Veranstaltern Erfahrungen mit den geplanten Referenten eingeholt.
- In der Regel geschieht eine persönliche bzw. telefonische Vorbesprechung mit den Referenten.

2.2.2. Beauftragungsverfahren für externe Referenten

- Im Vorfeld sollten Honorar- und Fahrtkostenvereinbarungen rechtsverbindlich abgestimmt werden.
- Dies kann in Form eines Briefes geschehen, der die getroffenen Vereinbarungen formlos festhält. [Vgl. Anlage: Beispiel des QZ] Dazu kann auch das Formular zur Honorarabrechnung dienen.
- Auch die Möglichkeit eines Ausfalls sollte dabei berücksichtigt werden.
- Wenn Honorare den Betrag von 500,- Euro übersteigen, muss Rücksprache mit dem Direktor gehalten werden.

2.2.3. Dokumentation der Qualifikation der Lehrenden

Auf dem gemeinsamen Netzlaufwerk wird eine Datenbank geführt, in der Kontaktinformationen und eine Übersicht über die Ausbildung und die Sachkompetenz derjenigen externen Referenten verzeichnet werden, die im Jahresprogramm erwähnt werden.

2.2.4. Information der Teilnehmenden über die Qualifikation der Lehrenden

- Die Teilnehmenden werden im Ausschreibungstext und im Personenregister im Jahresprogramm über die Referentinnen und Referenten und ihre formale Qualifikation informiert. Hier ist verstärkt auf Einheitlichkeit in der Form zu achten.
- Die Hauptreferenten sollen dabei jeweils ausführlicher vorgestellt werden.
- Am Beginn einer Veranstaltung werden die Referenten noch einmal ausführlich vorgestellt.

2.3. Didaktik

Für die im Michaeliskloster durchgeführten Fortbildungen deckt eine vorrangig an fachspezifischen Lernzielen orientierte Didaktik nicht alle Wirkungsaspekte ab. Es ist verstärkt auch auf die persönlichkeitsbildende Dimension eines ganzheitlichen Bildungsgeschehens zu achten. Dazu dient eine Orientierung an der Kompetenzmatrix und eine Beschreibung der Fortbildungsaspekte in Bezug auf die Sach-, Methoden-, Selbst-, und Sozialkompetenz der Teilnehmenden. (vgl. die Kompetenzmatrix der Predigerseminarskonferenz).

Die didaktische Planung einer Veranstaltung sollte sich an diesen vier Schlüsselkompetenzen orientieren. Bei modularen Veranstaltungen (z.B. Pfarrkonvente) gilt diese Anforderung jeweils für jedes Modul.

Diese Kompetenzmatrix ist mittelfristig für alle Arbeitsbereiche zu erarbeiten.

Für Langzeitkurse sowie qualifizierende Ausbildungsgänge wie C-Musikerkurs, Vikarskurse und Chorleitungsschulungen liegen ausführliche Curricula vor. Diese Curricula werden durch die zuständigen Referentinnen und Referenten erfahrungsorientiert unter didaktischen Gesichtspunkten nachjustiert. Bei Veranstaltungen mit Pfarrkonventen werden die Arbeitseinheiten in enger Abstimmung mit den Bedürfnissen der Teilnehmenden bestimmt.

3. Outputqualität/unmittelbare Wirkung

3.1. Abschluss und Lernerfolgskontrolle

In den qualifizierenden Langzeitausbildungen wird der Lernerfolg durch mündliche, schriftliche sowie praktische Prüfungen (C-Kurs), Kolloquien, Protokolle und Projektarbeit (Ausbildungsgang Gottesdienstberater), bzw. eine praktische Probe (Bibelerzähler) nachgewiesen.

In den anderen Kursen wird eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt.

Teilweise entsteht in den Kursen ein Werkstück (Text, Instrument o.ä.), das für die Teilnehmenden eine erfolgreiche Teilnahme bezeugt. Dies wird durch die Leitung allerdings nicht angefordert oder kontrolliert.

Es wird die Gefahr gesehen, dass insbesondere ehrenamtliche Teilnehmende eine Lernerfolgskontrolle als Leistungskontrolle erleben, die demotivierend wirken kann. Hier soll der Freiraum des Lernens im Vordergrund stehen.

Sinnvoll ist es aber, den Teilnehmenden ein Kompetenzerlebnis zu ermöglichen, das ihnen den Erfolg der Teilnahme eindrücklich macht.

3.2. Zufriedenheit

3.2.1. Teilnehmendenzufriedenheit

Zum Abschluss aller Veranstaltungen wird in der Regel ein Feedback durchgeführt. Dies geschieht bislang in unterschiedlichen Formen.

Hierzu wird ein verbindlicher, Feedbackbogen entwickelt, der auf einer Seite einige grundlegende Reaktionen zu den Bereichen Leitung, Gruppe, Rahmenbedingungen, Inhalte, Methoden abfragt. Er enthält darüber hinaus eine Möglichkeit, Themenwünsche für zukünftige Fortbildungen anzugeben (vgl. 1.2.1.)

Dies kann dann auf der Rückseite durch eine differenziertere Auswertung für spezifische Themen oder Lernsituationen ergänzt werden.

Dieser Feedbackbogen wird durch eine kreative Feedbackmethode ergänzt, die den spezifischen Situationen oder Herausforderungen des jeweiligen Kurses entspricht.

Dieses Feedback sollte so angelegt sein, dass die Teilnehmenden auch die Rückmeldungen anderer Teilnehmender wahrnehmen können, um so das eigene Erleben im Kontext der Gruppe einordnen zu können.

Bei Langzeitfortbildungen sollte ein Rückmeldeinstrument eingesetzt werden, das auch den Lernprozess über die gesamte Fortbildungsdauer spiegelt.

Bei der Anwendung von Feedback-Verfahren ist darauf zu achten, dass sie den didaktischen Transfererfolg unterstützen. Die eingesetzten orientierenden Bilder und Fragen sollten daher zukunfts- und praxisorientiert sein. Dafür ist auch der Zeitpunkt für das Feedback sorgfältig zu wählen. Hilfreich ist es, mit einem Ausblick auf die zukünftige Umsetzung des Gelernten zu schließen.

Es wird eine Ideensammlung zur Verfügung gestellt, die es den Seminarleitenden ermöglicht, die für die Teilnehmenden, das Thema und das Format der Veranstaltung passenden Feedbackelemente zusammenzustellen. Diese Zusammenstellung enthält auch Hinweise für lernunterstützende Formen und Formulierungen und weist auf weniger hilfreiche Formulierungen hin, die vermieden werden sollten.

3.2.2. Mitarbeitendenzufriedenheit

Das Feedback der Teilnehmenden dient auch der positiven und stärkenden Rückmeldung an die Mitarbeitenden und damit der Stärkung der Mitarbeitendenzufriedenheit.

Die Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, den entsprechenden Verantwortlichen regelmäßig Rückmeldungen zu ihrer Arbeitssituation und zu den Lehr- und Lernbedingungen zu geben. Dazu dient in der Regel der Austausch in den Dienstbesprechungen.

3.3. Auswertung

Das Teilnehmendenfeedback wird, wenn möglich, gemeinsam vom Leitungsteam und den externen Referenten einer Veranstaltung wahrgenommen.

Wenn Einzelne für die Gestaltung verantwortlich sind, sollten die Ergebnisse des Feedbacks im kollektiven Rahmen betrachtet werden, z.B. durch kollegiale Beratungsgruppen.

Die Auswertung sollte weder in hierarchischen Strukturen erfolgen noch durch den Veranstaltungsleitenden alleine.

Die Veranstaltungsleitenden geben ebenfalls ein kurzes schriftliches Feedback zu einer Veranstaltung. Darin können sie auch zu den Ergebnissen des Teilnehmendenfeedbacks Stellung nehmen. Das Feedback der Leitenden wird gemeinsam mit den Feedbackbögen der Teilnehmenden an die Qualitätsgruppe zur Auswertung weitergegeben.

Die Rückmeldungen zu den Rahmenbedingungen werden zeitnah an die Verantwortlichen des Veranstaltungsortes weitergegeben.

Eine Qualitätsgruppe wertet die einheitlichen Feedbackbögen und das Feedback der Mitarbeitenden jährlich aus im Hinblick auf allgemeine Verbesserungsmöglichkeiten und Programmgestaltung bzw. Themenwahl und gibt dazu eine Rückmeldung auf der Jahresklausur.

Die Qualitätsgruppe nimmt zusätzlich stichprobenartig das Teilnehmenden- und Mitarbeitendenfeedback einzelner Veranstaltungen detailliert wahr und gibt der Veranstaltungsleitung darüber eine Rückmeldung.

Auf Wunsch der Veranstaltungsleitung nimmt die Gruppe darüberhinaus das Feedback bestimmter Veranstaltungen gezielt wahr und gibt der Veranstaltungsleitung dazu eine Rückmeldung.

Die Ergebnisse aus Feedbackverfahren dürfen nicht zu Entscheidungen in Personalfragen herangezogen werden.

4. Outcome/Nachhaltigkeit

Zur Bestimmung der längerfristigen Ergebnisse des Fortbildungsbetriebes und zur Evaluation von Langzeitwirkungen sind folgende Maßnahmen möglich:

Zur Wahrnehmung des Outcomes kann die „Stammkundschaft“ als Fokusgruppe herangezogen werden: Bei ihr könnte eine qualitative Befragung durchgeführt werden, um so u.a. mögliche "Bildungsbiographien" wahrzunehmen.

Zusätzlich könnte die stichprobenhafte Befragung von Teilnehmenden aus den letzten Jahren zum langfristigen Bildungserfolg erfolgen.

So entsteht eine Kombination von quantitativen Befragungen (statistisch zufällig) und qualitativen Befragungen von Stammkunden.