

## Arbeitspaket 10: „Evaluation des Schulungsprogramms“

### Ergebnisbericht

Juni 2023

Zentrale Ergebnisse aus den quantitativen Befragungen sowie qualitativen teilnehmenden Beobachtungen im Rahmen der Evaluation der Schulungen (zweitägig).

Prof. Dr. Michael Isfort (Dienstleistung, Intervention, Pflegeforschung GmbH),  
Prof. Dr. Klaus Müller (Frankfurt University of Applied Sciences),  
Katja Kraus (Frankfurt University of Applied Sciences),  
Dr. Lisa Luft (Frankfurt University of Applied Sciences),  
Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen (MA&T Organisationsentwicklung GmbH),  
Kurt-Georg Ciesinger (Deutsche Angestellten-Akademie GmbH)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Gesundheit

## Inhalt

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Einführung in die Zielstellung zum Arbeitspaket 10.....	2
Teil 1: Quantitative Evaluation der Schulung.....	4
1.1 Zielstellung und Hintergrund.....	4
1.2 Methodisches Vorgehen.....	4
1.3 Zentrale Ergebnisse der quantitativen Schulungsevaluation.....	5
1.3.1 Schulungstag 1.....	6
1.3.2 Schulungstag 2.....	10
1.3.3 Schulungstage im Vergleich.....	12
1.3.4 Gesamtbewertungen der Schulungen.....	14
Teil 2: Qualitative Evaluation der Schulung.....	16
2.1 Zielstellung und Hintergrund.....	16
2.2 Methodisches Vorgehen.....	17
2.3 Zentrale Ergebnisse der qualitativen Schulungsevaluation.....	17
2.4 Befragungen der Teilnehmenden zur Zufriedenheit.....	22
Fazit der Evaluation.....	23
Anhang.....	26
Auswertungen.....	26
Checkliste zur teilnehmenden Beobachtung während der Schulung.....	26

## Einführung in die Zielstellung zum Arbeitspaket 10

Zentrales Element im Projekt KoWeP (Kompetenzkommunikation und Wertschätzung in der Pflege) ist die Entwicklung eines Schulungsangebotes zur Entwicklung von entsprechenden kommunikativen Kompetenzen. Das Schulungskonzept ist auf der Seite des Pflegenetzwerks Deutschland (PND) frei zugänglich: [https://pflegenetzwerk-deutschland.de/fileadmin/files/Downloads/20230502\\_KoWeP\\_Arbeitspaket\\_8.pdf](https://pflegenetzwerk-deutschland.de/fileadmin/files/Downloads/20230502_KoWeP_Arbeitspaket_8.pdf)

Die Materialien der Schulung stehen in einem online-Kurs zur Verfügung: [https://www.daa-online-lernen.de/assessment\\_start.php?h=35990&c=29104](https://www.daa-online-lernen.de/assessment_start.php?h=35990&c=29104)

Die durchgeführten Schulungen wurden begleitend und im Anschluss evaluiert. Im Angebot zum Projekt wurde zum Arbeitspaket 10 ausgeführt, dass eine formative und ein summative (Ex-Post-) Evaluation durchgeführt wird, um die entwickelten Schulungen flankierend zu bewerten. Die formative Evaluation dient dazu, die Schulungen im laufenden Erprobungsbetrieb zu optimieren, die Ex-Post-Evaluation zum Beleg der kurzfristigen Wirksamkeit (innerhalb der Projektlaufzeit ist die Messung längerfristiger Wirkungen nicht möglich).

Als methodische Konzeptionen der formativen Evaluation wurden die nachfolgenden Verfahrensweisen vorgeschlagen:

- Teilnehmende Beobachtung, Supervision
- Befragungen der Teilnehmenden zur Zufriedenheit mit den Schulungen

Methodik der Ex-Post-Evaluation:

- Kompetenzselbsteinschätzung durch die Teilnehmenden
- Nachbefragung der Teilnehmenden in den Einrichtungen nach sechs Wochen
- Nachbefragung der Leitungen in den Einrichtungen bzw. der Lehrer\*innen in den Schulen nach sechs Wochen. Die konzeptionelle Entwicklung der Evaluation wurde durch die DIP GmbH gemeinsam mit der Frankfurt UAS entwickelt und umgesetzt.

Als Zielgröße für die Erprobung wurden 8 zweitägige Kurse mit jeweils 10 Personen vorgeschlagen. Die geplante Anzahl an Teilnehmenden wurde mit 112 deutlich übertroffen. Die ursprünglich geplanten Nachbefragungen konnten trotz mehrfacher

Anfrage bei Teilnehmenden und Kontaktaufnahme nicht in ausreichender Anzahl stabilisiert werden und wurden in Absprache mit dem Bundesministerium für Gesundheit in einen erweiterten Reflexionsworkshops im Juni 2023 umgewandelt.

Nicht einbezogen werden konnte eine separate Evaluation der Online-Materialien, die begleitend zum Kursangebot entwickelt wurden. Ursprünglich war geplant, hier Übungen und ggf. auch einzelne Aspekte aus den Kursen noch einmal zum „Nachlesen“ zur Verfügung zu stellen. Im Verlauf jedoch wurde dies substantiell weiterentwickelt und in der Struktur und in der Form als eigenständiges begleitendes Tool ausgebaut. Die Konzeption wurde erst mit Abschluss der Schulungen beendet, sodass das Tool selbst nicht Gegenstand der Schulungsevaluation sein konnte. Im Online-Angebot sind jedoch Evaluationsfragen mit eingebunden, sodass diese bei einer Verbreitung und Nutzung im Rahmen einer sich sukzessive aufbauenden Datenstruktur nachfolgend evaluiert werden können.

Aufgrund der Teilnehmendenstruktur der Schulungen wurde das Design der Ex-Post-Evaluation in Abstimmung mit dem Auftraggeber verändert. Die Teilnehmenden kamen aus vielen unterschiedlichen Einrichtungen, sodass eine Nachbefragung der Leitungspersonen nicht zielführend war, weil Veränderungen bei einer Einzelperson wahrscheinlich nicht nachzuweisen gewesen wären. Ebenfalls wurde auf die Nachbefragung der Lehrenden verzichtet, da sich die erlernte Kompetenzkommunikation auf den Handlungsort Praxis bezieht, und nicht davon auszugehen ist, dass sich die im Unterricht verwendete Sprache der Auszubildenden durch die Schulung nachweisbar verändert.

## **Teil 1: Quantitative Evaluation der Schulung**

### **1.1 Zielstellung und Hintergrund**

Zentrale Überlegung zur standardisierten Befragung war, Hinweise zu den konzipierten und erprobten Schulungen zu bekommen, die in der Breite eine Übersicht zur Nutzbarkeit, zur Akzeptanz und zu einzelnen Inhalten ermitteln und produzieren. Erfasst wurden auch Fragen, die sich auf die didaktische Konzeption beziehen und ebenso personenorientierte Fragen zu den Schulungsleitenden, die jedoch nicht im Vordergrund der Analyse stehen.

### **1.2 Methodisches Vorgehen**

Zur Umsetzung wurde durch die Konsortialpartner DIP GmbH und Frankfurt UAS ein Kurzfragebogen für den Tag eins der Schulung sowie für den Tag zwei der Schulung entwickelt. Im Zentrum der Befragungen standen subjektive Bewertungen und Einschätzungen zu vorformulierten Aussagen bezogen auf Inhalte, Konzeption und Anwendbarkeit sowie die didaktisch-methodische Vorgehensweise. Die Bewertung erfolgte auf einer vierstufigen Likert-Skala zwischen den dichotomen Begriffspaaren „trifft voll und ganz zu“ und „trifft gar nicht zu“. Ergänzend wurden stichprobenbezogene soziodemografische Daten erfasst, um in Subgruppenanalysen ggf. Unterschiede zu Ausprägungen beschreiben und diskutieren zu können. Ergänzt wurden die standardisierten Erfassungen um individuelle einzelne Aussagen, zum Beispiel mit den Fragen:

- Was ist besonders gut an dieser Schulung?
- Welche didaktischen Methoden haben Ihnen besonders gut gefallen?
- Wie und wo können Sie die Inhalte der Schulung in der Praxis anwenden?

Die Fragebögen wurden computereinslesbar konzipiert (mittels des Programms EvaSys) und als Fragebögen den Teilnehmenden ausgehändigt. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und ohne Zwang. Die Anonymität der Antwortenden wurde gewahrt und personenbezogene Daten, die einen Rückschluss auf einzelne Personen zulassen könnten, wurden nicht erfasst.

Die Fragebögen wurden vor Ort gesammelt und an die Frankfurt UAS gesendet. Dort erfolgte das computergenerierte Einlesen. Zur Auswertung wurden die Dateien (SPSS) an das DIP gesendet. Dort erfolgten die Datensichtung sowie auch die grafische Umsetzung der Ergebnisse.

Auf inferenzstatistische Auswertungen wurde zugunsten einer übersichtlichen Deskription ebenso verzichtet, da sich aus der Prüfung einer statistischen Signifikanz (z.B. bei Subgruppenanalysen) bezogen auf die Fragestellungen keine weiterführenden Schlüsse ziehen lassen, die der Diskussion und Reflexion überlegen erscheinen. Die methodische Auswertung folgt einem beschreibenden und explorativen Charakter, um weitere Möglichkeiten der Verbesserung der Schulungen und zielgruppenspezifische Weiterentwicklungen zu ermöglichen. Aufgrund einer Stichprobengröße von  $n < 100$  wird überwiegend auf eine prozentuale Darstellung der Ausprägungen der Antworten zugunsten einer Abbildung der absoluten Kennzahlen verzichtet wird.

Den Einschätzungen zu den vorformulierten Aussagen in Fragenkomplexen liegen jeweils unterschiedliche Häufigkeiten auswertbarer Antworten zugrunde, da nicht alle Teilnehmende alle Fragen konsistent und vollumfänglich beantwortet haben. Die Anzahl der konkret Antwortenden wird in jeder Frage mit einem ( $n=$ ) in den Diagrammen einzeln ausgewiesen.

### **1.3 Zentrale Ergebnisse der quantitativen Schulungsevaluation**

Nachfolgend werden zu relevanten Aspekten Analysen vorgestellt und diskutiert. Weitere Auswertungen finden sich im Anhang zum vorliegenden Bericht.

Die auswertbaren Fragebögen zum Schulungstag 1 weisen eine größere Teilnehmerinnen- und Teilnehmeranzahl aus als die zum Schulungstag 2. Von den 112 Teilnehmenden am ersten Tag gaben 99 auswertbare Antworten an; bei Schulungstag zwei, der versetzt nach unterschiedlichen Zeiträumen stattfand, konnten 88 auswertbare Fragebögen in die Nettostichprobe einbezogen werden.

Zur Stichprobenbeschreibung können die folgenden Hinweise gegeben werden:

	Schulungstag 1	Schulungstag 2
<b>Geschlecht</b>	22 m/ 67w/ 10 keine Angabe	18 m/ 53 w/ 12 keine Angabe
<b>Alter</b>		
< 21 Jahre	4 (4,3% gültige Prozente)	2 (2,8% gültige Prozente)
21-31 Jahre	48 (48,5% gültige Prozente)	41 (56,9% gültige Prozente)
32-42 Jahre	18 (18,2% gültige Prozente)	13 (18,1% gültige Prozente)
43-53 Jahre	15 (15,2% gültige Prozente)	11 (15,3% gültige Prozente)
54-64 Jahre	9 (9,1% gültige Prozente)	5 (6,9% gültige Prozente)
<b>Funktion/Qualifikation</b>		
Examinierte Pflegekraft	50	39
Auszubildende/r	35	26
Praxisanleiter*in	12	9
Leitungsperson	9	11

**Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung der Teilnehmenden an Schulungstag 1 und 2**

Überwiegend nahmen entsprechend examinierte mit oder ohne zusätzliche Funktionen (Leitung/ Praxisanleitung) an den Schulungen teil. Pflegehilfskräfte/ Assistenzkräfte wurden explizit mit angefragt, nahmen jedoch nicht an der Schulung teil. Eine weitere größere Gruppe ist die der teilnehmenden Auszubildenden.

Subgruppenanalysen beschränkten sich in der Auswertung vor dem Hintergrund der Stichprobengröße auf diese beiden Teilmengen der Auszubildenden und der examinierten Pflegefachpersonen.

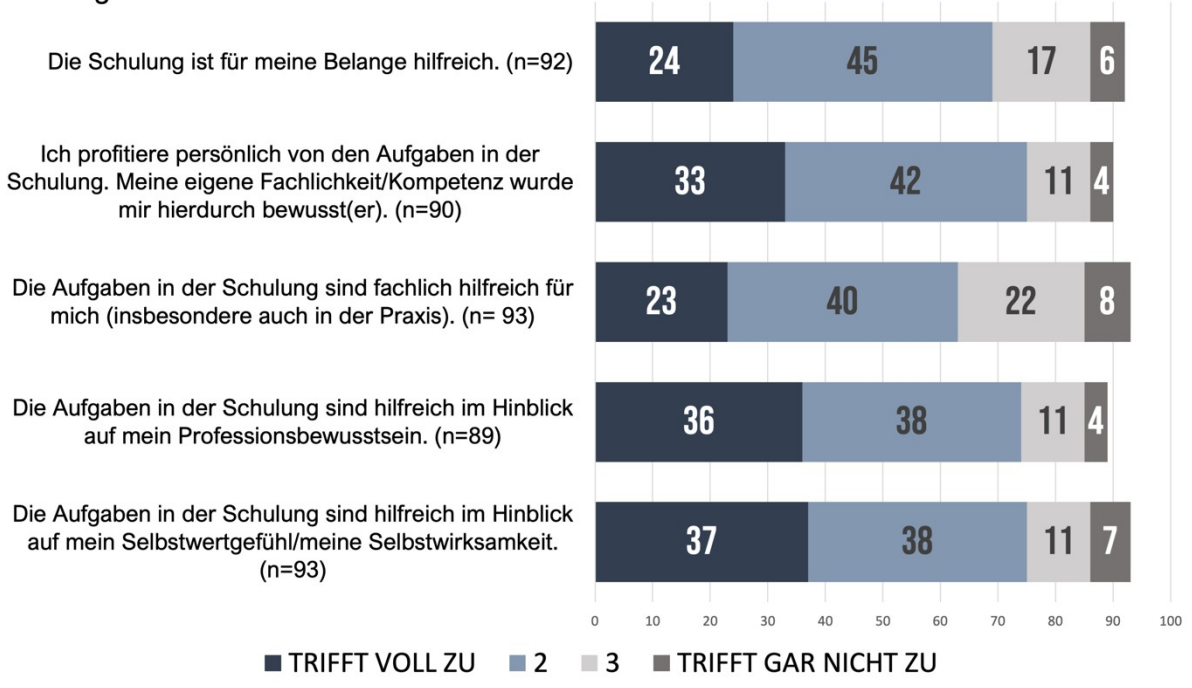
### 1.3.1 Schulungstag 1

Eine erste orientierende Fragestellung ist die der Bewertung zu den zentralen Konzepten der Schulung, wie sie im Bericht beschrieben werden. Dies sind (entlang des Modells des Leuchtturms): Pflegekompetenz, Professionsbewusstsein, Wissen um Selbstwirksamkeit und Kommunikationsfähigkeit.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Da es sich bei den untersuchten Aussagen um Selbstbewertungen und Selbstzuschreibungen handelt, muss dies als limitierend betrachtet werden. Verbundene Fähigkeiten, im Sinne von Kompetenzen, lassen sich nur bedingt auf der Basis von Äußerungen untersuchen. Auch Beobachtungen oder praktische Test weisen hier zwar verbessert, jedoch nicht vollumfassend auf Kompetenzen hin, sondern auf die „Performanz“, die bezogen auf die kategorial hinterlegte Kompetenz gezeigt werden kann.

## Angabe Absolut

n= 99 gesamt



**Abbildung 1: Bewertung zu zentralen Konzepten (I) Schulungstag 1**

Auf Basis der vorliegenden Daten kann aufgezeigt werden, dass die überwiegende Anzahl der Teilnehmenden am ersten Tag die Schulungen als positiv und hilfreich betrachten und in der Selbstzuschreibung und subjektiven Einschätzung von der Schulung profitieren. Dabei stechen die im Modell der Kompetenzkommunikation benannten Säulen des Professionsbewusstseins und der Selbstwirksamkeit ebenso hervor wie die (Reflexion der) Pflegekompetenz. Die direkte Verbindung der Aufgaben der Schulung werden bezogen auf die praktische Anwendung dabei kritischer gesehen.

Ein zweiter Befragungsblock erfolgte zum Themenbereich der Nutzbarkeit im Sinne einer durch die Schulungen erfahrenen Vorbereitung auf unterschiedliche Aspekte und Situationen, die im Zusammenhang mit der Kommunikation stehen.



## Angabe Absolut

n= 99 gesamt

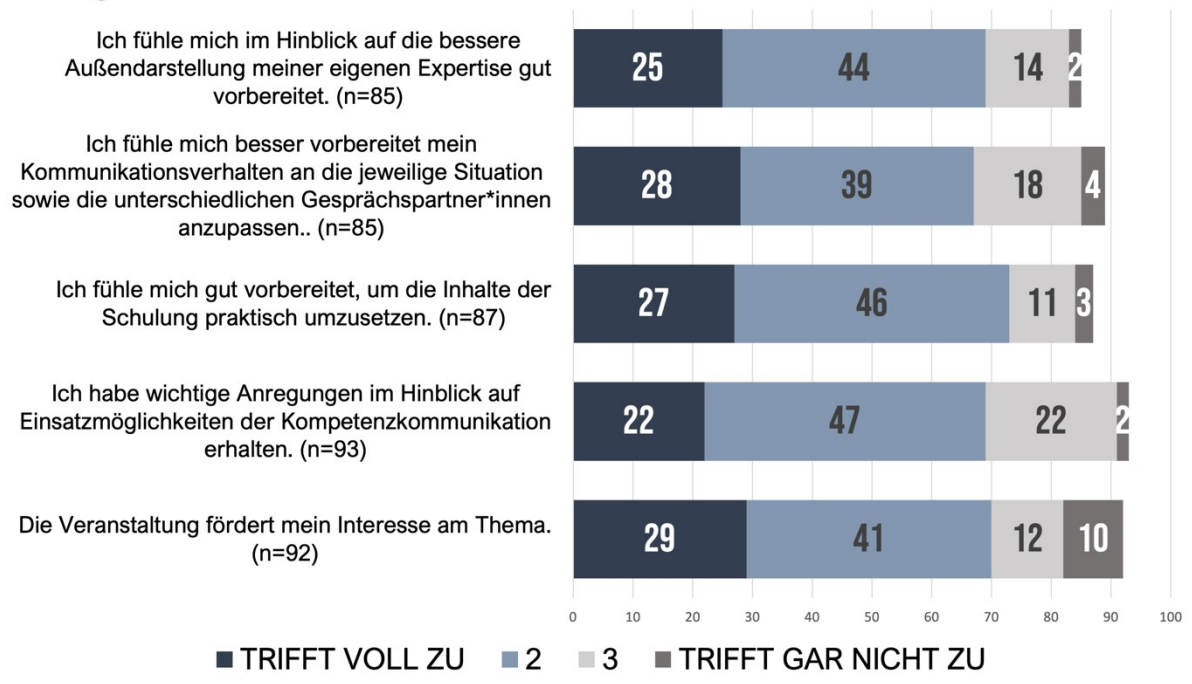
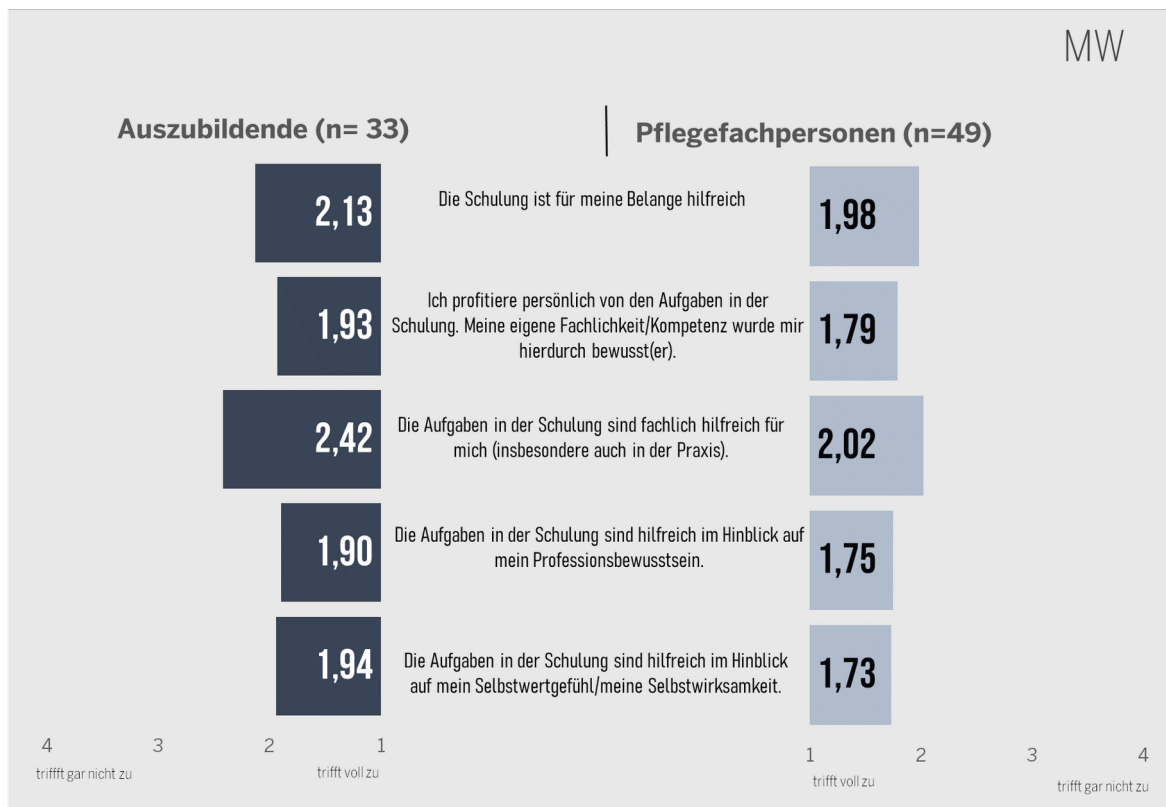


Abbildung 2: Bewertung zu zentralen Konzepten (II) Schulungstag 1

Auch zu diesem Aussagenkomplex fallen die Bewertungen mit den Ausprägungen „trifft voll zu“ und dem positiven Bewertungspunkt (2) sehr deutlich aus. Ein Interesse zum Themenbereich konnte bei den meisten Teilnehmenden ebenso geweckt werden, wie offenbar eine Vorbereitung angebahnt werden konnte. Auch konnte bezüglich der Außendarstellung eine Vorbereitung erzielt werden. Deutlich wird darüber hinaus, dass die Bedeutung unterschiedlicher Sprachregister und die Nutzung in unterschiedlichen Situationen anschlussfähig ist.

Im Rahmen einer Subgruppenanalyse sollten die Unterschiede der Bewertung zwischen den beiden großen Gruppen der Auszubildenden (n=33) und der Pflegefachpersonen (n=49) betrachtet werden, die auf den entsprechenden Fragenkomplex der Bewertung umfassend geantwortet haben. Zur Ermittlung der Unterschiede wurden die Mittelwerte der Ausprägungen zwischen den Polen „trifft voll zu“ und „trifft gar nicht zu“ verwendet. Niedrige Werte weisen auf eine stärkere Nutzbarkeit und positive Bewertung hin.



**Abbildung 3: Subgruppenanalyse Auszubildende und Pflegefachpersonen**

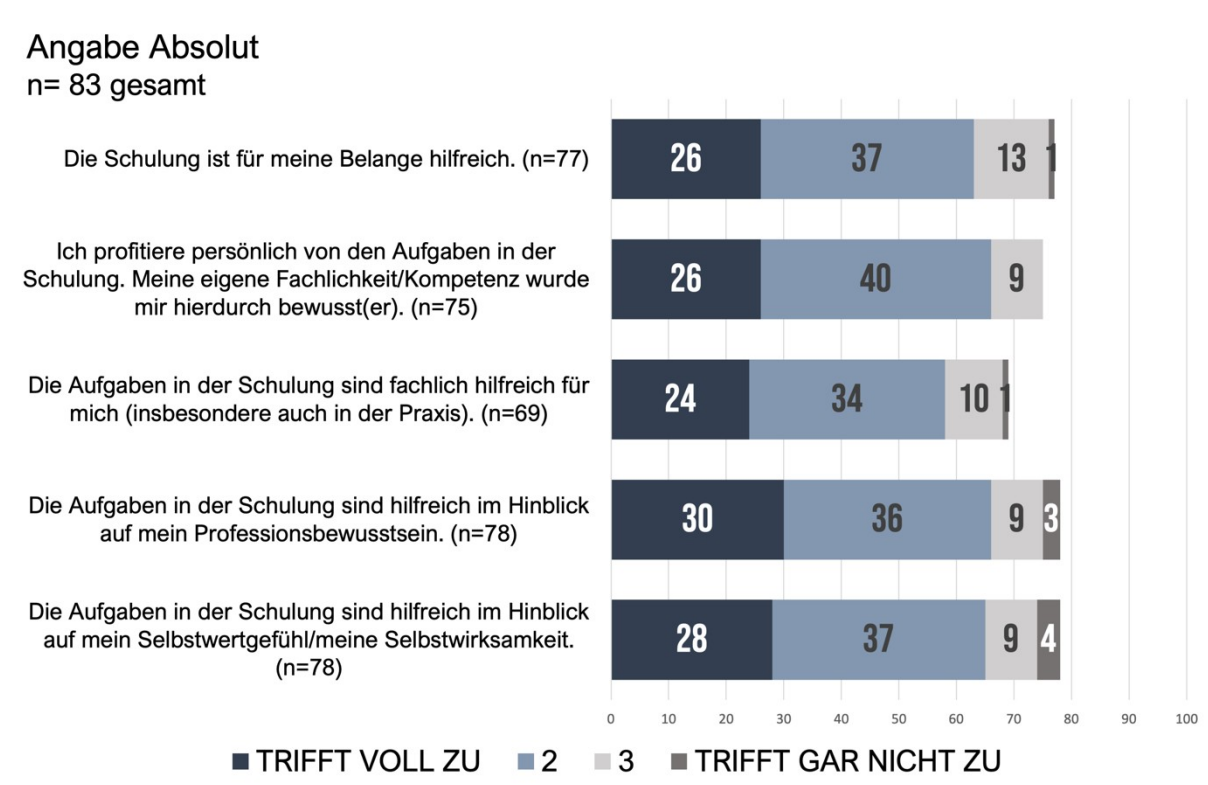
Die insgesamt positiven Bewertungen zeigen sich bei beiden Gruppen gleichermaßen, sodass hier eher graduelle als substanzielle Unterschiede deutlich werden und beide wichtigen Zielgruppen mit den Schulungen erreicht werden können. Tendenziell fallen die Bewertungen der Auszubildenden etwas schlechter aus als die der Pflegefachpersonen. Die direkte Hilfestellung bezogen auf die praktische Anwendung sind nach dem Schulungstag 1 bei den Auszubildenden deutlich niedriger ausgeprägt als bei den Pflegefachpersonen.

Die qualitativen Aussagen zur Fragestellung, was besonders an der Schulung war, finden sich im Anhang zu dem Berichtsteil. Sie verweisen auf eine insgesamt als abwechslungsreich empfundene Schulung, die stark vom gemeinsamen Austausch profitiert. Dies zeigt die Bedeutung der gemeinschaftlichen Erarbeitung und verweist zugleich darauf, dass voraussichtlich Limitierungen bestehen, wenn die Angebotsstruktur zur Schulung als ausschließliche Selbstlernphase konzipiert wird. Hervorgehoben wurden in den Statements auch die als hilfreich und unterstützend empfundenen didaktischen Aufgabenstellungen.

### 1.3.2 Schulungstag 2

Von den 83 Teilnehmenden, die den zweiten Schulungstag absolvierten, gaben 65 an, dass sie an beiden Tagen an der Schulung teilgenommen haben (78,3%). 12 Teilnehmende machten zu der Frage keine Angabe und 6 Teilnehmende gaben explizit an, dass sie am ersten Schulungstag nicht teilgenommen haben.

Für den zweiten Schulungstag wurden in Teilen die vorliegenden Fragen erneut gestellt, um relevante Abweichungen zu erfassen und Ausprägungsunterschiede zu zwischen den Schulungstagen zu identifizieren.

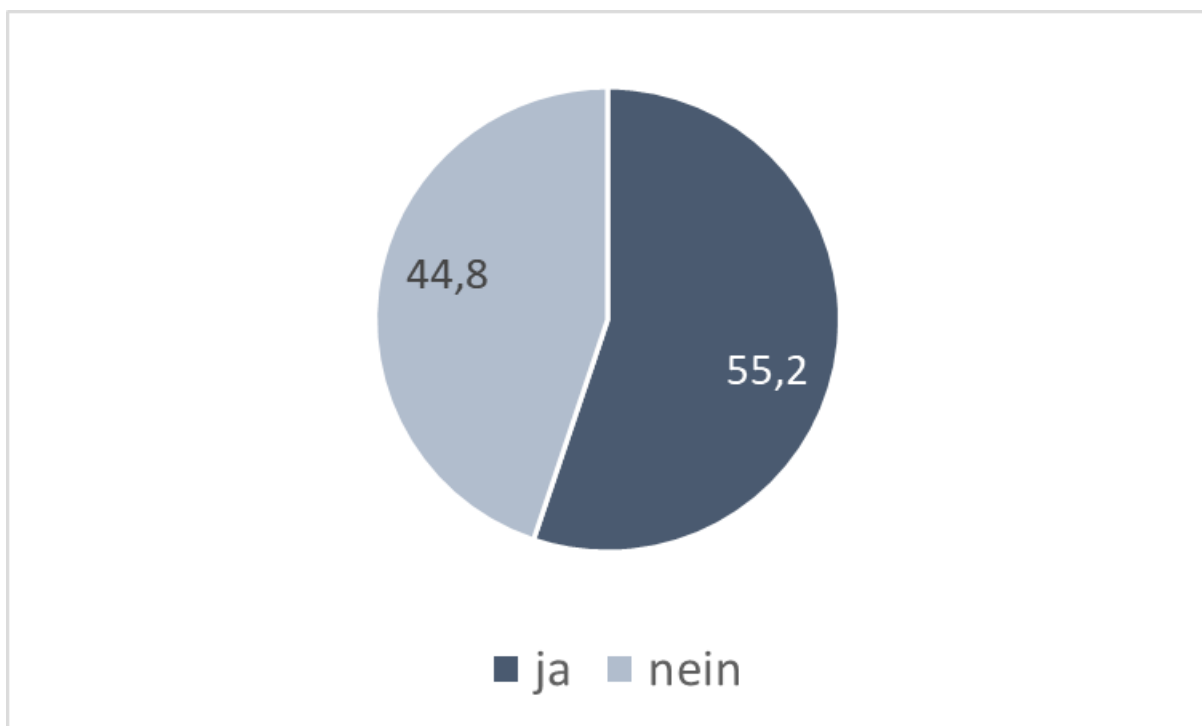


**Abbildung 4: Bewertung zu zentralen Konzepten (I) Schulungstag 2**

Die positiven Bewertungen, bezogen auf den zweiten Schulungstag, weichen dabei nicht substantiell ab von denen, die am ersten Schulungstag angegeben wurden. Auch hier wird deutlich, dass Professionsbewusstsein und Selbstwertgefühl ebenso im Vordergrund der positiven Bewertungen stehen. Die direkte Praxiswirksamkeit wird auch am zweiten Schulungstag gegenüber den anderen Aspekten vorsichtiger eingeschätzt. Dies zeigt sich nicht zuletzt an der geringeren Anzahl der Antwortenden.

Eine zusammenführende Fragestellung lautete: „*Hat sich seit der ersten Schulung Ihr Professionsbewusstsein/ die Wahrnehmung Ihrer Selbstwirksamkeit sowie Fachlichkeit verändert?*“

In einer Auswertung der Subgruppe der Teilnehmenden, die sowohl am ersten als auch am zweiten Schulungstag teilgenommen haben (n=65) zeigt sich bei 55.2%, dass die in der Schulung vermittelten Inhalte und Reflexionen zu den zentralen Konzepten des Leuchtturmmodells offenbar eine Wirksamkeit erzielen konnten.



**Abbildung 5: Bewertung der Veränderung zum Professionsbewusstsein (2 vs.1)**

Korrespondierend zu den Ergebnissen aus dem ersten Fragenkomplex ziehen sich auch beim zweiten inhaltlichen Fragenkomplex die überwiegend positiven Bewertungen weiter durch und weisen eine ähnliche Verteilung aus, wie sie am ersten Schulungstag erfasst werden konnte.

## Angabe Absolut

n= 83 gesamt

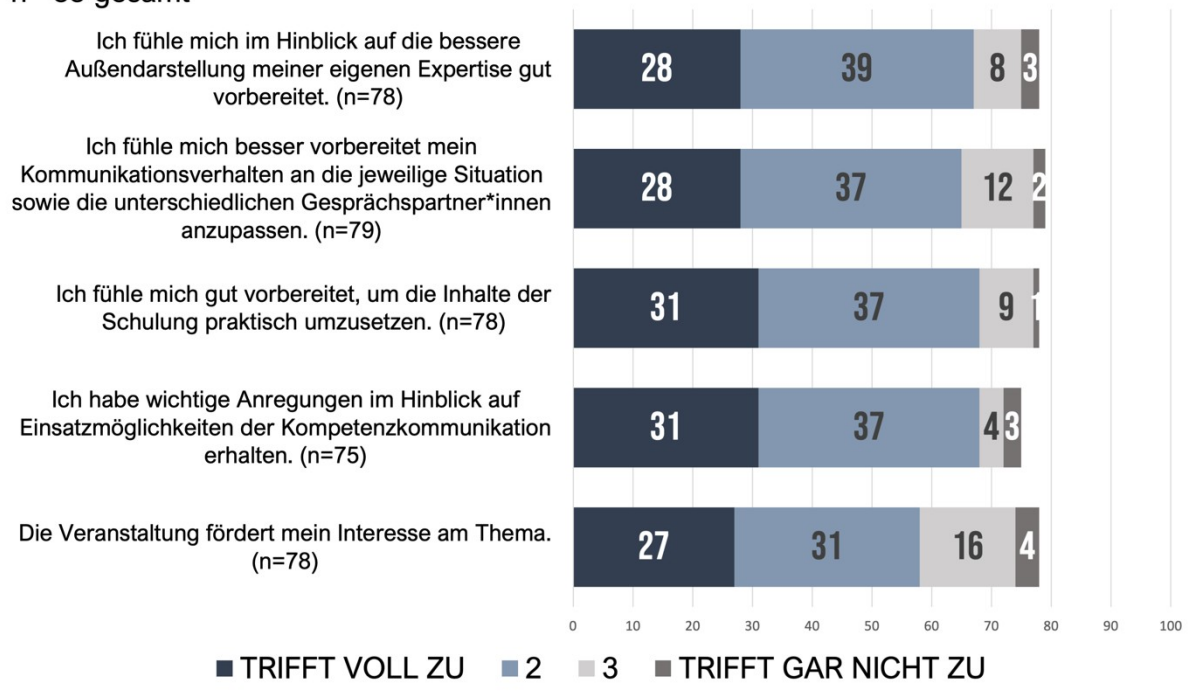
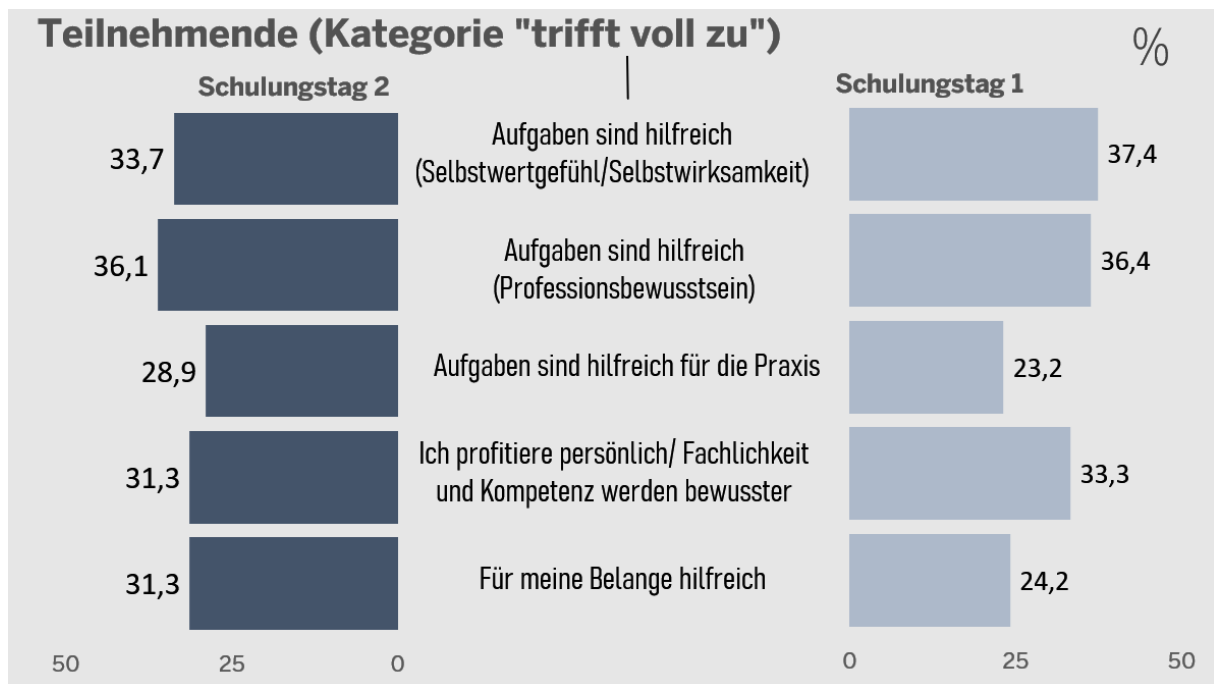


Abbildung 6: Bewertung zu zentralen Konzepten (II) Schulungstag 2

Gegenüber dem ersten Fragenkomplex sind hier in der Tendenz leicht positivere Werte zu beobachten; so wurde die Kategorie „trifft voll zu“ häufiger genutzt als beim ersten Fragenkomplex.

### 1.3.3 Schulungstage im Vergleich

Für die Gegenüberstellung der beiden Schulungstage im Vergleich wurden die prozentualen Ausprägungen der stärksten Zustimmung („trifft voll zu“) miteinander verglichen, da die Gesamtbewertungen beider positiven Kategorien (trifft voll zu und Punktwert 2) nur ungenügend unterscheiden. Die hohe Zustimmung zu den positiven Bewertungen verdeutlicht insgesamt, dass die Zielgruppen erreicht werden konnten.



**Abbildung 7: Bewertungen der Schulungstage 1 und 2 (I)**

Betrachtet man die starken Ausprägungen bei den Zentralkonzepten (I), so zeigen sich insgesamt am zweiten Schulungstag insbesondere bei einem Punkt Verschiebungen. Die Einschätzung, dass die Schulungen für die eigenen Belange als hilfreich empfunden werden, steigt deutlich an. Bei den übrigen Ausprägungen sind lediglich graduelle Veränderungen zu beobachten, jedoch keine substantziellen Veränderungen. Die Zentralkategorien (Selbstbewusstsein/ Selbstwirksamkeit) und Professionsbewusstsein bleiben stabil; die Praxisumsetzung wird an beiden Tagen schwächer zustimmend bewertet, verbessert sich in der Gruppe, die am zweiten Schulungstag teilgenommen hat, leicht.

Deutlichere Unterschiede ergeben sich in dem Themenkomplex II. Hier werden in den meisten Kategorien substantzielle Änderungen deutlich. Die Konkretisierungen und Vorbereitungen werden deutlich positiver bewertet als am ersten Schulungstag. Ebenso kann auch eine leichte Steigerung beim Interesse an dem Thema festgestellt werden.

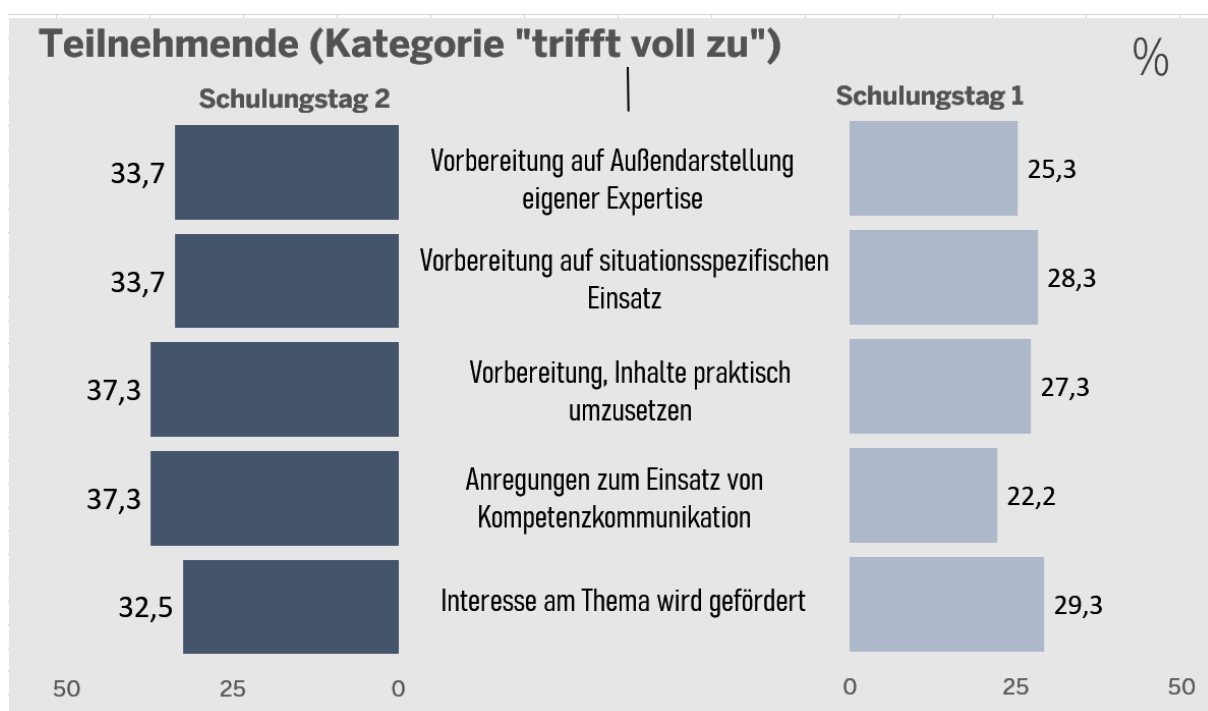


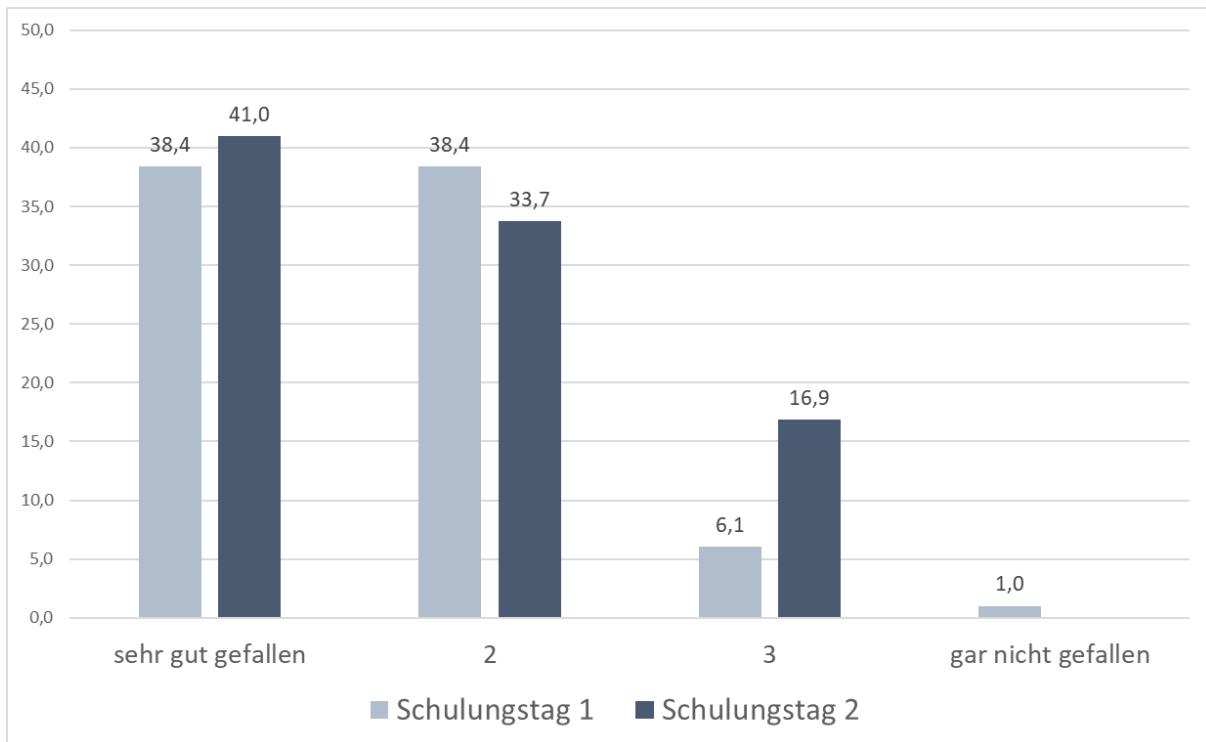
Abbildung 8: Bewertungen der Schulungstage 1 und 2 (II)

### 1.3.4 Gesamtbewertungen der Schulungen

Bezogen auf die Gesamtbewertung der Schulungen wurden die Teilnehmenden gebeten, für die Schulungstage subjektive Einschätzungen vorzunehmen, die zwischen den Polen („sehr gut gefallen“ und „gar nicht gefallen“ liegen. Die Zusammenfassungen stellen eine Bewertung in der Übersicht dar, unabhängig von den einzelnen Kategorien und Einzelfragen.

Die positiven Rückmeldungen zeigen sich auch in dieser Gesamtsicht. So sind es jeweils rund Dreiviertel der Teilnehmenden, die die Schulungen (sowohl Tag eins als auch Tag zwei) mit den beiden positiven Bewertungskategorien angeben.

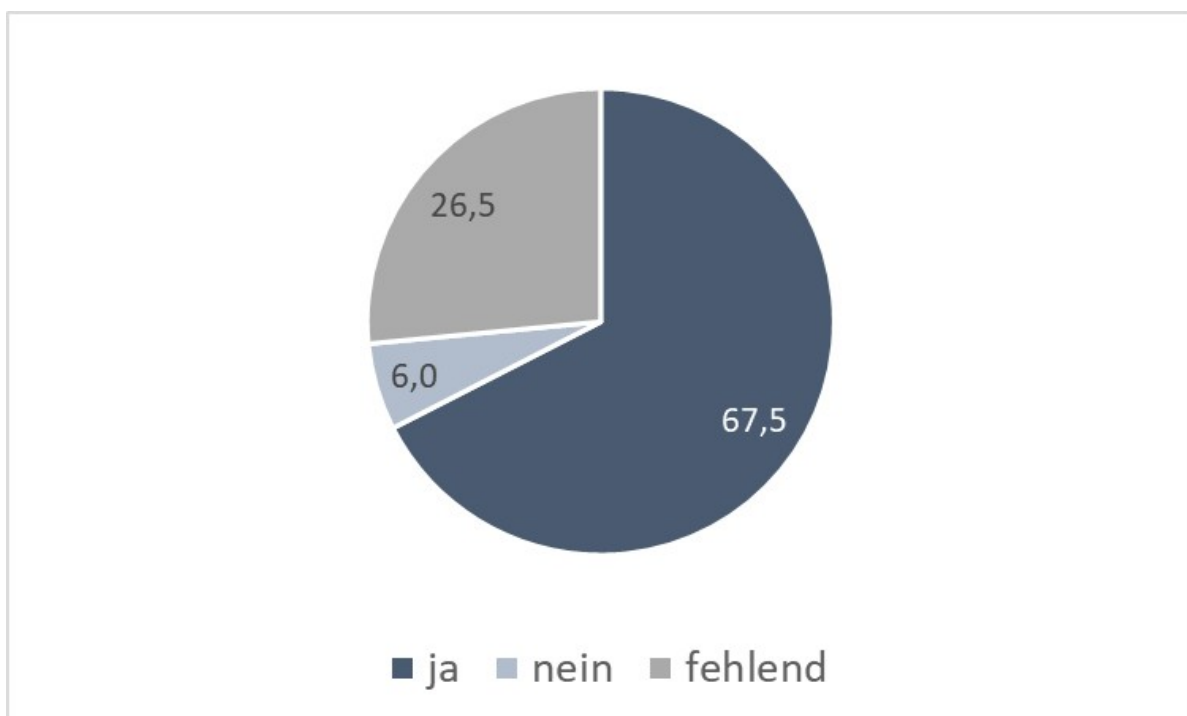
Der Schulungstag zwei fällt hier gegenüber den Bewertungen vom Tag eins zurück. Dies liegt nicht nur an der unterschiedlichen Größe der Gruppe, sondern auch an anderen Zusammensetzungen der Teilnehmenden. Stark positiv wurde die Schulung (Schulungstag 2) von den Teilnehmenden Auszubildenden bewertet (n=26). Lediglich drei gaben an, dass sie die Schulung mit dem Punktwert 3 bemessen. Bei den Pflegefachpersonen ohne eine weitere Funktion (wie z.B. Leitungsfunktion oder Praxisanleitung) (n=26), gaben fünf Pflegenden an, die Schulungen am Tag zwei mit dem Punktwert drei zu bewerten. Bei den Leitungskräften gaben von 11 Pflegenden drei den niedrigeren Punktwert an.



**Abbildung 9: Gesamtbewertung der Schulungen / Schulungstage**

Bezogen auf die Gesamteinschätzung wurde gefragt, ob man die Schulungen an Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen würde.

Hier zeigt sich insgesamt eine große Zustimmung bei rund Zweidritteln der Teilnehmenden.



**Abbildung 10: Empfehlungsgrad zur Teilnahme nach Schulungstag 2**



In der Subgruppenanalyse zeigt sich kein Unterschied der Bewertung zwischen den Gruppen der Teilnehmenden. Seitens der beiden großen Gruppen der Auszubildenden sowie der Pflegefachpersonen (ohne weitere Funktion) werden unter den Antwortenden zu diesem Punkt (Auszubildende n= 19/ Pflegefachkräfte n= 18) mit jeweils 17 positiven Rückmeldungen sehr hohe Werte erreicht. Auch von acht Praxisanleitenden würden sieben die Schulungen weiterempfehlen. Bei den Leitungskräften gaben von 11 ebenso sieben eine positive Zustimmung (vier gaben zu diesem Fragepunkt keine Antwort).

## **Teil 2: Qualitative Evaluation der Schulung**

### **2.1 Zielstellung und Hintergrund**

Ziel der qualitativen Evaluation war die Erfassung von nicht geäußerten Stimmungen und Reaktionen während der Schulungen sowie von Argumentationen, Deutungen und Sinnzusammenhängen rückblickend auf die Schulungen. Für die qualitative Evaluation während der Schulungen wurde die Teilnehmende Beobachtung gewählt, da diese sozialwissenschaftliche Methode einem Erkenntnisgewinn von Interaktionen sowie Reaktionen innerhalb der Schulungsgruppen ermöglicht. Gegenstand der Beobachtungen waren die Interaktionen zwischen den Teilnehmenden während der Schulungen, in den direkten reflexiven Austausch nach jeder Schulung zwischen den Beobachter\*innen und den Moderator\*innen einfließen. Dadurch konnten Schulungsinhalte bzw. Methoden formativ evaluiert und für die weiteren Schulungen modifiziert werden.

Der zweite qualitative Ansatz war die Durchführung von Gruppendiskussionen, innerhalb derer ein diskursiver Austausch mit den Teilnehmenden zur Zufriedenheit mit den Schulungen nach ca. 8 Wochen stattfinden sollte. Dazu wurden Fokusgruppen angeboten. In diesen moderierten Gruppensitzungen sollten vor allem die Erfahrungen und Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis zur Diskussion gestellt werden.

## **2.2 Methodisches Vorgehen**

Die Beobachtungen wurden von Mitarbeitenden von MA&T, DAA sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*Innen der Frankfurt UAS durchgeführt. Die offene Fremdbeobachtung wurde bei jeder Schulung innerhalb der Erprobungsphase umgesetzt, dazu wurden die Teilnehmenden im Vorfeld informiert. Die Rolle der Beobachter\*innen war teilnehmend gewählt, um aktiv an der Schulung mitwirken zu können. Dadurch wurden Eindrücke während der Gruppenarbeiten und Pausen ermöglicht. Im Vordergrund der formativen Evaluation stand, die Schulungen im laufenden Erprobungsbetrieb zu optimieren. Im Hinblick auf ein zielgerichtetes und überprüfbares Vorgehen wurde eine systematische Beobachtung durchgeführt. Da verschiedene Beobachter\*innen im Einsatz waren, ist dieses Verfahren besonders geeignet. Die Beobachter\*innen erhielten konkrete Vorgaben zur Beobachtung und Protokollierung, die in Form einer Checkliste zur teilnehmenden Beobachtung von der Frankfurt UAS konzipiert wurde, die Vorlage für das Beobachtungsprotokoll befindet sich im Anhang. Für die gewählten Kriterien, die im Punkt 2.3 beschrieben werden, waren die Beobachter\*innen aufgefordert ihre Wahrnehmungen mittels einer Ratingskala von „keine“, „wenig“, „viel“ bzw. „stark“ oder „wenig“ einzuschätzen. Zu jedem Kriterium gab es ein Textfreifeld, um Beobachtungen explizit zu verschriftlichen. Hinzu wurden die Atmosphäre der Schulung und die Rückmeldungen am Ende der Schulung von den Teilnehmenden beobachtet und im Protokoll aufgenommen.

## **2.3 Zentrale Ergebnisse der qualitativen Schulungsevaluation**

Zwischen Tag 1 und Tag 2 konnten in den Beobachtungsprotokollen keine unterschiedlichen Erhebungen festgestellt werden, daher wird in der folgenden Ergebnisdarstellung keine Differenzierung vorgenommen. Ebenso verhält es sich mit den Zielgruppen – den Auszubildenden, Pflegefachpersonen sowie Führungspersonen. Lediglich ein Kriterium konnte als „Ausreißer“ in der Beobachtung erkannt werden und wird in der Ergebnisdarstellung aufgegriffen.

Im Rahmen der Teilnehmenden Beobachtung wurden folgende Kriterien beobachtet: Störungen, Verständnisfragen, Diskussionsbedarf, Beteiligung an Gruppenarbeiten,

Ablenkungen, Widerstand, Pausendiskurse, Zeitmanagement, Atmosphäre, Bemerkungen sowie Feedback der Teilnehmenden.

## **Ergebnisse:**

### **Kriterium: Störungen**

Die Schulungen sind überwiegend störungsfrei verlaufen. An acht der 16 Schulungstage wurde keine Störungen dokumentiert, an acht Tagen wenige. An keinem der Schulungstage wurde viele Störungen festgehalten.

<b>keine</b>	<b>wenig</b>	<b>viele</b>
<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

Als Störungen wahrgenommen wurden Nebengespräche von Teilnehmenden z.B. über gerade besprochene Inhalte, vor allem wurde die Problematik aufgegriffen wie wenig das Thema in der Praxis thematisiert wird und eine Betroffenheit über die geringe Reflexion in Bezug auf die Kompetenzkommunikation wurde deutlich. Zudem wurde als störend empfunden, wenn sich in Zweier-Gruppen leise, während der Vorstellung einer Übung, ausgetauscht wurde. Zu Unterbrechungen im Ablauf führten zu spät kommende Teilnehmende zu Beginn sowie nach den Pausen. Bei Führungskräften kam es zu Telefonaten vonseiten ihrer Dienststelle, um dringende Fragen zu beantworten. Das Verlassen des Seminarraum sorgte für geringe Unruhe. Die Teilnehmenden selbst nahmen diese Unterbrechungen jedoch nicht als ungewöhnlich wahr, vielmehr entstand der Eindruck einer Situation aus dem beruflichen Alltag.

### **Kriterium: Verständnisfragen**

Verständnisfragen wurden in den Schulungen verhalten gestellt. An vier der 16 Schulungstage wurden keine Verständnisfragen dokumentiert, an 12 Tagen wenige. An keinem Schulungstag wurden viele Verständnisfragen gestellt.

<b>keine</b>	<b>wenig</b>	<b>viele</b>
<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

Dabei handelte es sich lediglich um konkrete Nachfragen zu der Aufgabenstellung bzw. dem methodischen Vorgehen der Übung.

### **Kriterium: Diskussionsbedarf**

Die Diskussionen in den Schulungen waren rege. An sieben der 16 Schulungstage wurde viel Diskussionsbedarf dokumentiert, an fünf Tagen wenig. An 4 Tagen wurde kein Diskussionsbedarf dokumentiert.

<b>kein</b>	<b>wenig</b>	<b>viel</b>
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Die Diskussionsthemen bezogen sich überwiegend auf die hohe Relevanz des Themas und eine geringe Wertschätzung innerhalb der Gesellschaft gegenüber der Berufsgruppe. Kritisch betrachtet wurden eine unmerkliche berufsständige Vertretung und eine aus den Augen der Teilnehmenden falsche öffentliche Berichterstattung über den Beruf. In diesem Zusammenhang wurde auch die gesellschaftliche Tabuisierung von pflegebezogenen Themen im Alltag aufgegriffen. Die Verantwortlichkeit wurde in dem Austausch nicht bei den Pflegenden selbst gesehen. Vielmehr wurden die Rahmenbedingungen dafür verantwortlich gemacht. Hier zeigt sich die hohe Relevanz, für mehr Pflegekompetenz, Professionsbewusstsein, Wissen um Selbstwirksamkeit und Kommunikationsfähigkeit im Rahmen von Schulungen zu sensibilisieren.

### **Kriterium: Beteiligung an Gruppenarbeiten**

Die Beteiligung an den Gruppenarbeiten verlief unterschiedlich. An sieben der 16 Schulungstage wurde eine rege Beteiligung an den Gruppenarbeiten dokumentiert, an 5 Tagen war die Beteiligung eher verhalten, an vier Tagen haben sich einzelne Teilnehmende nicht an den Gruppenarbeiten beteiligt.

<b>keine</b>	<b>wenig</b>	<b>viel</b>
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Die in der Schulung integrierten Gruppenarbeiten wurden insgesamt sehr gut angenommen und sind daher mit einer starken Beteiligung beobachtet worden. Die Moderator\*innen nutzten kreative Methoden zur Gruppeneinteilung, dadurch ergaben sich immer wieder neue Gruppenkonstellationen, die zum Perspektivwechsel anregten und unter den Teilnehmenden für Auflockerung sorgten. Die zur Verfügung

gestellte Zeit für die Gruppenarbeit wurde gut genutzt, es konnten viele Kenntnisse aus der eigenen Berufserfahrung eingebracht werden. Die Bereitschaft sich aktiv einzubringen konnte beobachtet werden, dabei wurde die Stimmung als offen und freundlich beschrieben.

### **Kriterium: Ablenkung**

Die Arbeit in den Schulungen verlief konzentriert. An 15 der 16 Schulungstage wurde keine Ablenkung dokumentiert.

wenig	stark
15	1

Die Ablenkung der Teilnehmenden zeigte sich gering, was durch die zuvor ausgeführten Punkte zu erwarten war. Die wenigen beobachtbaren Gründe dafür waren die schon erwähnten Gespräche untereinander sowie Telefonate aus dem beruflichen Umfeld.

### **Kriterium: Widerstand**

Der Schulungsgegenstand war für die Teilnehmenden verständlich und nachvollziehbar. Bis auf einen Anlass wurde in den Schulungen kein Widerstand der Teilnehmenden registriert.

wenig	stark
15	1

Widerstände waren wenig zu beobachten, was sich ebenfalls durch die zuvor beschriebenen positiven Interaktionen während der Schulung erklären lässt. Es gab lediglich eine Zielgruppe, die sich mit dem Thema weniger angesprochen fühlte. Dabei handelt es sich um die Führungskräfte, die gegen Ende ihres Leitungs-Weiterbildungskurses die Schulung besuchten. Zu beobachten war jedoch kein Widerstand gegenüber dem Thema, vielmehr sahen sie sich weniger in ihrer Rolle als Führungskraft angesprochen, sondern benannten als Zielgruppe Auszubildende und Pflegefachpersonen. Da es keine weitere Gruppenzusammensetzung mit ausschließlich Leitungspersonen in der Erprobungsphase gab, konnte keine vergleichbare Beobachtung gemacht werden. Bei den vereinzelt

Leitungspersonen, die in den anderen Schulungen teilnahmen, kam es zu keinen widerständigen Äußerungen.

### **Kriterium Pausendiskurse**

Die Schulungsinhalte waren selten Gegenstand der Pausendiskurse. Nur an zwei Schulungstagen wurden Pausengespräche zum Schulungsinhalt dokumentiert.

wenig	stark
14	2

Die Pausendiskurse wurden mehr zum allgemeinen Austausch genutzt als zu einer Vertiefung der Seminarinhalte. Bei Schulungen, die sich einrichtungsübergreifend zusammensetzten, wurde eine stärkere Vernetzung gewünscht und der Austausch als sehr ergiebig und wertvoll empfunden.

### **Kriterium: Zeitmanagement**

An der Hälfte der Schulungstage konnte der geplante Zeitplan eingehalten werden. An sieben Tagen sorgte die rege Beteiligung der Teilnehmenden für leichte Zeitüberschreitungen. An einem Schulungstag wurde das Zeitmanagement als verbesserungswürdig eingestuft.

sehr gut	angemessen	verbessern
8	7	1

Durch die hohe Partizipationsbereitschaft der Teilnehmenden, wurden geplante Zeiten überschritten. Weiterhin wurde deutlich, dass für die Teilnehmenden das lange Sitzen ungewohnt war.

### **Wie ist die Atmosphäre während der Schulung zu bewerten?**

Die Atmosphäre wurde von den Beobachter\*innen als respektvoll, ruhig und lernbereit protokolliert, das Arbeitsklima wurde entspannt, mit einer hohen Bereitschaft mitzuarbeiten, erlebt. Durch die positive Gruppendynamik konnten sich auch zunächst zurückhaltende Teilnehmer\*innen gut in die Gruppen integrieren.

## **Sonstige Bemerkungen**

Unter sonstige Bemerkungen wurde die positive Reaktion auf den Multimedia Einsatz bzw. die Methodenvielfalt hervorgehoben.

## **Feedback/Rückmeldung der Teilnehmenden zur Schulung**

An jedem Schulungstag wurde den Teilnehmenden eine Feedback Runde zum Abschluss angeboten. Die beobachteten Reaktionen spiegeln die Auswertungen der schriftlichen Evaluation wider. Insgesamt wurde auch hier die Schulung als positiv und relevant eingeschätzt. Die Abwechslung zur Praxis war unter den Teilnehmenden spürbar.

## **2.4 Befragungen der Teilnehmenden zur Zufriedenheit**

Ergänzend zu der nach 6 Wochen per Mail versendeten online-Abschlussevaluation, wurde ein persönlicher Austausch zu der Zufriedenheit der Schulung sowie zur Anwendung im beruflichen Alltag angeboten. Die Schulungen fanden im Zeitraum von November 2022 bis Februar 2023 an verschiedenen Orten in Nord-Rhein-Westfalen statt. Der persönliche Austausch wurde als online-Diskussion konzipiert, um eine möglichst hohe Anzahl an Teilnehmenden zu erhalten, indem An- und Abreisezeiten minimiert werden. Mitte Februar 2023 wurden die Teilnehmenden zu einer Online-Fokusgruppe eingeladen, dazu wurden zwei Zeit-Slots, einmal für die Auszubildenden und einmal für die Pflegefachpersonen, zur Verfügung gestellt. Die Einladung wurde mit einem Informations- sowie Einwilligungsschreiben per Mail versandt.

Die Diskussion war für die Dauer einer Stunde geplant, dazu wurde ein Diskussionsleitfaden erstellt, der im Folgenden vorgestellt wird.

### **Fokusgruppeninterview Leitfaden**

Eingangsfrage:

Sie haben an den zwei Schulungstagen der KoWeP-Schulung teilgenommen. Uns interessiert, was Sie, rückblickend auf die Wochen nach Ihrer Schulung, von den Schulungsinhalten umsetzen konnten?

Weiterführende Fragen:



- Haben Sie eine Verbesserung im Hinblick auf Ihr Selbstwertgefühl bzw. auf ihre Selbstwirksamkeit festgestellt?
- Fühlten Sie sich im Hinblick auf ihr Professionsbewusstsein durch die Schulungsinhalte im Arbeitsalltag gestärkt?
- In der Schulung wurden Anregungen zu Einsatzmöglichkeiten zur praktischen Umsetzung von Kompetenzkommunikation gegeben, konnten Sie diese anwenden? Gelingt es Ihnen besser, Ihre Kompetenz nach außen hin darzustellen?
- Wenn Sie mit Ihren Kolleg\*innen über die Schulung gesprochen haben, wie waren die Reaktionen der Kolleg\*innen? Bitte schildern Sie diese?

Die Fokusgruppen konnten mangels Teilnehmenden trotz Erinnerungsmails nicht durchgeführt werden. Der Auftraggeber hat daraufhin ein Treffen in Präsenz an einem der Seminarorte angeregt, welches vom KoWeP-Team organisiert wurde. Auch diese Nachbesprechung musste aufgrund zu weniger Teilnehmer\*innen abgesagt werden, obwohl die Einladung nicht nur schriftlich, sondern auch telefonisch erfolgt war. Über die Gründe der Teilnehmenden, nicht an den Nachbefragungen teilzunehmen, lässt sich nur mutmaßen. Ein Grund könnte in der derzeit hohen Arbeitsbelastung durch Personalmangel liegen, welche die Teilnehmenden andere Prioritäten hat setzen lassen, oder der auch dazu geführt haben könnte, dass der Fokus in der alltäglichen Arbeit wenig auf der Kompetenzkommunikation gelegen hat, und deshalb eine Nachbesprechung als unpassend empfunden wurde. Für weitere Schulungen wäre deshalb zu überlegen, ob der Aspekt der Organisationsentwicklung stärker in den Blick genommen werden sollte. Dies könnte bedeuten, dass ganze Teams in der Kompetenzkommunikation geschult und anschließend durch einen Coach in der Umsetzung begleitet werden.

## **Fazit der Evaluation**

Aus der quantitativen und qualitativen Analyse ergeben sich überwiegend positive Rückmeldungen, die sowohl die Inhalte als auch die Methodenvielfalt und die Übungen betreffen. Die im Konzept des Leuchtturms benannten „Fundamente“ konnten offensichtlich mit den Übungen gut reflektiert und auch ansprechend

angestoßen werden. Sie werden über die beiden Schulungstage dabei nicht nur stabilisiert, sondern können im Vergleich in der positiven Bewertung ausgebaut werden, sodass die Notwendigkeit für die Durchführung der Schulungen in einem zweitägigen Programm untermauert werden kann. Die hohe Anzahl der Teilnehmenden, die die Schulungen empfehlen würden, zeigen das grundsätzliche gelungene Konzept auf. Zugleich aber finden sich auch kritische Hinweise, die u.a. auch in den begleitenden und reflektierenden Gesprächen zum Ausdruck gebracht wurden. Für die weitere Verbreitung und ggf. auch eine weitere Differenzierung des Schulungsprogramms ergeben sich aus der Evaluation wichtige Hinweise. So sollten beispielsweise die Inhalte weiter ausgebaut werden, die eine konkrete Hilfestellung für die Praxis darstellen können. Dieser Aspekt wird zwar insgesamt positiv bewertet, fällt jedoch gegenüber den anderen zentralen Konzepten, wie dem Professionsbewusstsein, dem Selbstwertgefühl bzw. der Selbstwirksamkeit deutlich ab und erreicht noch nicht die hohen Zustimmungswerte in der Kategorie „trifft voll zu“. Auch wäre die Organisationsform der Schulungen zu überdenken. Viele Einzelpersonen aus unterschiedlichen Einrichtungen oder Arbeitsbereichen zu schulen könnte sich als wenig nachhaltig erweisen. Kompetenzkommunikation ist ein im Hintergrund wirkendes Konzept, welches im Angesicht der täglichen Arbeitsbelastung leicht aus den Augen gerät. Diese Gefahr besteht um so mehr, je weniger es eine Resonanz im Kollegium gibt. Möglicherweise wäre es erfolversprechender, ganze Teams inklusive der Leitungspersonen zu schulen, und so einen Veränderungsprozess einzuleiten, der durch die Mitwirkung aller am Leben gehalten wird und nachhaltige Veränderungen hervorbringen kann.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bewertung zu zentralen Konzepten (I) Schulungstag 1.....	7
Abbildung 2: Bewertung zu zentralen Konzepten (II) Schulungstag 1.....	8
Abbildung 3: Subgruppenanalyse Auszubildende und Pflegefachpersonen.....	9
Abbildung 4: Bewertung zu zentralen Konzepten (I) Schulungstag 2.....	10
Abbildung 5: Bewertung der Veränderung zum Professionsbewusstsein (2 vs.1).....	11
Abbildung 6: Bewertung zu zentralen Konzepten (II) Schulungstag 2.....	12
Abbildung 7: Bewertungen der Schulungstage 1 und 2 (I).....	13
Abbildung 8: Bewertungen der Schulungstage 1 und 2 (II).....	14
Abbildung 9: Gesamtbewertung der Schulungen / Schulungstage.....	15
Abbildung 10: Empfehlungsgrad zur Teilnahme nach Schulungstag 2.....	15
Abbildung 11: Bewertung didaktische Aufbereitung Schulungstag 1.....	28

## Anhang

### Auswertungen

#### Checkliste zur teilnehmenden Beobachtung während der Schulung

##### Was ist besonders gut an dieser Schulung? (Tag 1)

- Abwechslungsreich
- Abwechslungsreich, informativ
- Alle Teilnehmer konnten sich zu allen Themen einbringen, das erhöht die Gruppendynamik.
- Alles
- alles war sehr verständlich
- Auflockerung durch Partner- und Gruppenarbeiten
- Darstellung, Information, Gruppenarbeit
- Das Bewusstsein seiner eigenen Kompetenzen, viele interessante Methoden, die verwendet wurden
- Das darstellen auf verschiedenen Medien (Plakate, Video, Power Point, Gruppenarbeit)
- Das es eine Testphase ist.
- Das Gruppenspiel, "schwebender Stock"
- Das man ein offenes Ohr hat, für die Schulung aufzupassen
- Das Thema an sich
- das Thema im Allgemeinen
- Dass man an seiner Kommunikationsfähigkeit nicht zweifeln soll oder sich trauen sollte zu sprechen.
- Dass man sich mit den eigenen Kompetenzen beschäftigt hat
- Der Austausch
- Der Austausch untereinander
- Der vertrauliche Umgang miteinander
- Die Abwechslung zwischen Vortrag und mitmachen, nichts wurde langweilig
- Die Arbeitseinheiten
- Die Darstellung
- Die Dozentin war sehr geduldig und nett im Umgang mit den Teilnehmern
- Die Dozentin war sehr sympathisch und die Lerninhalte interessant
- Die Gruppenarbeit und die Aufnahme von digitalen Materialien waren sehr gut
- Die Gruppenarbeiten Netze und geduldige Dozentin/ abwechslungsreich, freundlicher Austausch
- Die Meinung andere zu hören Meine eigene Haltung reflektieren, positiv deuten
- Die Schulung wurde interessant und vielseitig geleitet
- Diskussionsfreiraum, Akzeptanz der Aussagen

- Dynamik die sich aus der aktiven Beteiligung aller (unleserlich) bei den meisten Unterrichtsinhalten
- Eigene Reflexion über Ausbildung wurde gefördert
- Es fand in lockerer Atmosphäre statt. Es gab genug Zeit für Nachfragen und verbalen Austausch
- Es wurde alles gut erklärt, es war zwar viel, aber es war sehr angenehm zu zuhören. Es war nicht langweilig
- Gestaltung und Interaktionen
- Gruppenarbeit Kompetenzkommunikation von sich selbst reflektiert Audioaufnahme/Werbeplakat
- Gruppenarbeiten, Eigenarbeiten Thema interessant vorgetragen
- Gruppenarbeiten, kurze Pausen, selbständiges Arbeiten, gutes Verständnis
- gut durchgestaltet, Wortwolke
- gut strukturiert
- Ich hatte/kannte das schon (Thematik) /Bewertung erschwert
- ihre Persönlichkeit beim Vermitteln
- Interessant, abwechslungsreich
- Kein Frontalunterricht sehr viele praktische Aufgaben/unsere Mitarbeit wurde oft gefragt
- kompetente Durchführung freundliche Mitarbeiter
- Kompetenz Erläuterung sind klar und eindeutig. Interessante interaktive Spiele.
- Man hatte ausreichend Zeit Sachen zu bearbeiten
- man kann kreativ werden ein Werbeplakat gestalten
- Man lernt seine Mitschüler dabei besser kennen. Selbstwert wird gesteigert, Außenwirkung mehr hinterfragt
- Mit einbezogen zu werden (eigene Erfahrungen)
- Mir hat besonders gut gefallen, dass die Schulung den Schwerpunkt auf Abwechslung gesetzt hat. Vortrag/Spiele/Teamarbeit
- nicht langweilig, Gruppenarbeit, Wortwolke, schwebender Stab
- Nutzung der Medien-Darstellung, spielerische Auflockerung
- Offenheit
- Reflektionsarbeit, Gruppenarbeit, visuelle Darstellungen
- Schnelllebigkeit durch Übung, Austausch in der Gruppe gefördert
- sehr abwechslungsreich
- sehr gut erklärt, worum es geht, sehr verständlich
- sehr interessantes Thema, sind ausführlich durchgesprochen
- sehr verständlich, knackig, es war nicht nur zuhören, sondern auch viel Praktisches
- Sie war abwechslungsreich!
- Strukturierung
- Vermittlung an andere Leute wird hiermit erklärt
- Vorbereitung von Werbeplakaten
- Wahrnehmung der Pflege Berufe

- war sehr interessant gestaltetet, Aufmerksamkeit den ganzen Tag über beibehalten, alles verständlich, wurde nicht langweilig
- Wenn sie frei gesprochen hat, war es sehr gut und ansprechend und Gruppendynamik wurde gefördert. Danke
- Wie frei alle Teilnehmer sprechen konnten. Wie die Dozentin sich bemüht um das zu erklären

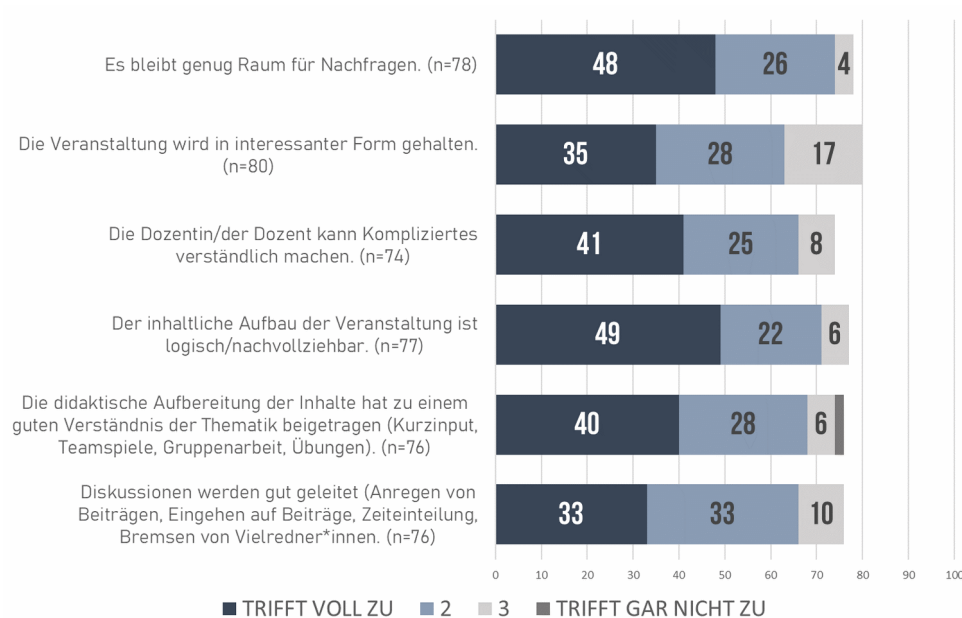


Abbildung 11: Bewertung didaktische Aufbereitung Schulungstag 1

## Welche didaktischen Methoden haben Ihnen besonders gut gefallen? (Tag 2)

Alle

Diskussion

Duplo Spiel, Talkrunde

Gruppenarbeiten

Gruppenarbeiten Rollentausch

Kommunikation im Berufsalltag Wertschätzung Reflexion Fachsprache

Kommunikation mit Angehörigen

Kommunikationsarten

Leg Duplo Baustein Spiel, Lied "Pflege steht auf", Bild mit den Stimmungsfiguren

Rollentausch

Rollentausch

Es wurde zu viel auf dem Flipchart geschrieben: Papier sparen

Selbst erarbeiten und später zusammen auswerten

Verwendung verschiedener Medien

Videsequenzen

Was uns PK eigentlich ausmacht

Wortwolke

### **Ihre Verbesserungsvorschläge (Schulungstag 2):**

Aufgaben zusammen mit der Klasse lösen, statt aus Arbeitsblättern alleine  
Aufgabenstellung genauer erklären  
Das mit der Skala anders anstatt einzeln  
Der 2. Tag hat sich sehr gezogen. Der erste Tag hätte vollkommen gereicht.  
Die Gruppenarbeit vergrößern, damit die Vorstellung nicht zu lang gezogen ist.  
Die Schulung mehr am Anfang der Ausbildung zu legen  
Es war zu lang. Die Rollenspiele am Tag 2 kürzen (sind zu viel).  
Fast zu viel Gruppenarbeit  
Folien bezogen auf die Kommunikation (nonverbal) - Reihenfolge  
Heute war es sehr gut  
keine  
Kompakter  
kürzer, bitte  
kürzere Einleitung am 1. Tag  
mehr Pausen  
Möglichkeiten bei schwierigen Gesprächen  
Weniger Themen, dafür mehr Zeit für den Austausch, weniger Gruppenarbeiten  
Zeitmanagement, Anpassung der Inhalte auf die Gruppe

### **Ihre Ideen für eine nachhaltige Umsetzung der Schulungsinhalte (Schulungstag 2):**

Auf Station anwenden  
Breit schulen, mit Multiplikatorenschulungen  
digitale Ausführung der Arbeitsblätter  
Fragebögen könnten mit QR Code am Handy ausgefüllt werden, statt in Papierform  
Idealerweise würden alle Auszubildenden und Fachkräfte an dieser Schulung teilnehmen.  
kann man so weitermachen  
Mehr Praxisbeispiele (konkrete Situationen/Fallbeispiele/Formulierungen)  
weniger Papier  
Wiederholen  
Zusammenfassung als Hand out

## Checkliste zur teilnehmenden Beobachtung während der Schulung

Datum der Schulung:		
Schulungsteil:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
Zeitliche Dauer der Schulung:		
Anzahl der Schulungsteilnehmenden:		
Name der Dozent*innen:		
Name der Beobachter*in:		

Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an:

Während der Schulung gab es...

Keine Störungen <input type="checkbox"/>	Wenige Störungen <input type="checkbox"/>	Viele Störungen <input type="checkbox"/>
Gründe für Störungen waren folgende:		

Keine Verständnisfragen <input type="checkbox"/>	Wenige Verständnisfragen <input type="checkbox"/>	Viele Verständnisfragen <input type="checkbox"/>
Zentrale Verständnisfragen waren folgende:		

Keinen Diskussionsbedarf <input type="checkbox"/>	Wenig Diskussionsbedarf <input type="checkbox"/>	Einen erhöhten Diskussionsbedarf <input type="checkbox"/>
Zentrale Diskussionspunkte waren folgende:		
Es handelte sich um tendenziell kontroverse Diskussionen: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein		

Starke Beteiligung an Gruppenarbeiten <input type="checkbox"/>	Zurückhaltende Beteiligung an Gruppenarbeiten <input type="checkbox"/>



Wenig Ablenkung <input type="checkbox"/>	Starke Ablenkung <input type="checkbox"/>
Gründe waren hierfür:	

Wenig Widerstand <input type="checkbox"/>	Starker Widerstand <input type="checkbox"/>
Gründe waren hierfür:	

Wenig Pausendiskurse <input type="checkbox"/>	Starke Pausendiskurse <input type="checkbox"/>
Zentrale Themen waren hierbei:	

Wie ist das <b>Zeitmanagement</b> der Schulung zu bewerten (Umfang der einzelnen Inhalte, Pausen etc.)?		
Sehr gut <input type="checkbox"/>	Angemessen <input type="checkbox"/>	Verbesserungswürdig <input type="checkbox"/>
Verbesserungspotenziale sind:		

Wie ist die <b>Atmosphäre</b> während der Schulung zu bewerten (bspw. respektvoller, wertschätzender Umgang der Schulungsteilnehmenden untereinander, Austausch, Ambiente)?
---

<b>Sonstige Bemerkungen</b> (besondere Eindrücke):
--

Erstes <b>Feedback/Rückmeldungen der Teilnehmenden</b> zur Schulung:
--

Erste <b>Ideen</b> für eine mögliche <b>Modifikation der Schulung</b> :
---