

# “QualiTools in der Praxis”

## Begleitende Studie und Empfehlungen zur Nutzbarkeit und zum Nutzen der QualiTools Produkte

(O7 Begleitende Studie)

### Kurzbericht

Maria Gutknecht-Gmeiner, Sophie Kroiss  
(Europäische Peer Review Vereinigung EPRA)

Wien, August 2018

**CC-BY-NC-ND**



Dieses Dokument darf entsprechend den oben angegebenen Regeln kopiert und reproduziert werden. Die Autorinnen des Dokuments müssen genannt werden.

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Dokument kann ohne vorherige Benachrichtigung geändert werden.

© Copyright 2018 QualiTools Konsortium

QualiTools for IT trainers, 2015 - 2018

Project No. 2015-1-PL01-KA202-016660

[www.qualitools.net](http://www.qualitools.net)

**Konsortium:**

Spółeczna Akademia Nauk (PL)

ABIF (AT) – analyse beratung interdisziplinäre forschung.

EPRA – Europäische Peer Review Vereinigung (AT)

BtF - Bridging to the future Ltd (UK)

CECOA – Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (PT)

Znanie (BG)

**Imprint:**

Dr. Maria Gutknecht-Gmeiner

Europäische Peer Review Vereinigung

Dr.-Josef-Resch-Pl. 14/3

1170 Wien, Österreich

## Contents

1	Einleitung .....	4
1.1	Das Projekt “QualiTools for ICT trainers” .....	4
1.2	Die Produkte des Projekts “QualiTools for ICT trainers” .....	4
1.3	Aktivitäten des Projekts “QualiTools for ICT trainers” .....	4
2	Ziele und Methoden der Studie .....	5
3	Die wichtigsten Ergebnisse .....	6
3.1	TeilnehmerInnen der Workshops .....	6
3.2	Organisation der Workshops und Erreichen der Zielgruppen .....	8
3.3	Durchführung der Workshops/Webinare und Feedback der Teilnehmenden .....	8
3.4	Weitere Verwendung von QualiTools .....	11
3.5	Feedback zum QualiTools Handbuch, zur Datenbank und zum Manager Leitfaden .....	11
3.6	Chancen und Herausforderungen für QualiTools .....	12
4	Schlussfolgerungen und Ausblick .....	12
4.1	QualiTools Methodendatenbank und Handbuch .....	12
4.2	Manager Leitfaden .....	12
4.3	Schulungen (Workshops) und ihre Implementierung in den Partnerländern .....	13
4.4	Förderung der Nutzung von QualiTools .....	13
5	Dokumente und Quellen .....	14
5.1	QualiTools Produkte .....	14
5.2	Projektdokumentation .....	14
5.3	Befragungen .....	14

## 1 Einleitung

### 1.1 Das Projekt “QualiTools for ICT trainers”

Das Projekt “QualiTools for ICT trainers” entwickelte sich aus Studienergebnissen, die zeigten, dass die meisten institutionellen Qualitätssicherungsverfahren im Bildungsbereich nicht allzu tief in die eigentlichen Lehr- und Lernprozesse eintauchen: Die weit verbreiteten „Zufriedenheitsumfragen“ bieten für gewöhnlich keine Information zu konkreten didaktischen Fragen; was im Klassenzimmer passiert bleibt weitgehend eine “Black Box” und LehrerInnen und TrainerInnen arbeiten weiterhin in „herrlicher Isolation“. Das bedeutet, dass die Schlüsselprozesse von Aus- und Weiterbildung durch das traditionelle Qualitätsmanagement nur in oberflächlicher Weise abgedeckt werden.

Das QualiTools Projekt nimmt sich dieses Themas an und bietet einen innovativen Zugang zu Qualitätssicherung, der die Lehr- und Lernprozesse in den Mittelpunkt stellt.

- Das Projekt will zuallererst zur Förderung der professionellen Entwicklung der Lehrenden beitragen. Es stärkt deren pädagogische Kompetenzen und Skills im Bereich Qualitätssicherung, die notwendig sind, um das Training für die Lernenden „maßzuschneidern“, die eigene Trainingspraxis ständig zu verbessern und letztlich die Lernleistung der Teilnehmenden zu erhöhen.
- Zusätzlich nimmt sich das Projekt der Integration dieser neuen Herangehensweise in das allgemeine institutionelle Qualitätssicherungssystem an, um die Nachhaltigkeit des Kompetenzaufbaus bei Lehrenden zu fördern sowie die Entwicklung einer organisationalen Qualitätskultur.

Das Projekt richtet sich an Aus- und Weiterbildung im IT-Bereich. Die Produkte des Projekts lassen sich jedoch auch in andere Bildungsbereiche (v.a. berufliche Bildung/Erwachsenenbildung) transferieren.

### 1.2 Die Produkte des Projekts “QualiTools for ICT trainers”

Das Hauptprodukt des QualiTools Projekts ist eine Sammlung von Methoden, die LehrerInnen und TrainerInnen hilft ihren Unterricht zu verbessern. Die Methoden sind in eine Online-Datenbank sowie in einem Handbuch verfügbar. Sie umfassen vor allem die Lehr/Lernprozesse, aber auch Lernergebnisse und Lerntransfer.

Um die Einbettung der QualiTools Methoden in das institutionelle Qualitätsmanagement zu fördern, wurde ein “Manager Leitfadens” entwickelt.

Schulungsprogramme für LehrerInnen/TrainerInnen sowie ManagerInnen fördern die weitere Nutzung der QualiTools Methoden.

Alle Projektprodukte sind in den Partnersprachen auf [www.qualitools.net](http://www.qualitools.net) verfügbar.

### 1.3 Aktivitäten des Projekts “QualiTools for ICT trainers”

Um die Produkte zu testen, organisierten alle Partner zwischen Juni 2017 und März 2018 Valorisierungsworkshops<sup>1</sup> für 1) IT LehrerInnen/TrainerInnen und 2) (Qualitäts)Manager in ihren Ländern. Die Workshops folgten den Schulungsprogrammen, die im Projekt entwickelt worden waren.

- Jede Partnerorganisation hielt einen Workshop für Qualitätsmanager/Bildungsmanager; die Gesamtzahl der Teilnehmenden belief sich auf 100 (zwischen 14 und 25 Teilnehmende pro Workshop).

<sup>1</sup> Die Valorisierungsworkshops wurden als “multiplier events” organisiert.

- Jede Partnerorganisation hielt zwischen einem und drei Workshops für LehrerInnen/ TrainerInnen; insgesamt wurden zehn Workshops abgehalten mit einer Gesamtzahl von 183 Teilnehmenden.

Zusätzlich organisiert EPRA zwei internationale Webinare (im April 2017 bzw. Mai 2018).

In den Workshops für TrainerInnen und Manager waren alle Partnerländer gut repräsentiert, wobei österreichische Teilnehmenden in den TrainerInnen Workshops leicht überproportional vertreten waren und in Portugal die Manager Workshops besonders gut besucht waren.

Die Webinare waren wirklich international und erreichten Teilnehmende aus 13 verschiedenen Ländern: fast 70% kamen aus den Partnerländern (mit Österreich vorneweg), die anderen 30% kamen aus Griechenland, den Niederlanden, Dänemark, Spanien, Irland, Italien, Litauen, Mazedonien und Rumänien.

## 2 Ziele und Methoden der Studie

Das Ziel der begleitenden Studie war, die Nutzung und Nutzbarkeit der QualiTools Produkte („Intellectual Outputs“) zu untersuchen, um ihre Eignung und Anwendbarkeit für die Zielgruppe zu verbessern, weitere Informationen zu den Qualitätssicherungspraktiken von PraktikerInnen der beruflichen Bildung zu erheben, Hindernisse und fördernde Bedingungen in Berufsbildungseinrichtungen zu ermitteln sowie die weitere Nutzung und Transfer der Projektprodukte zu erhöhen. Die Studie umfasste alle Projektaktivitäten, die sich an die endbegünstigten NutzerInnen richteten (LehrerInnen/TrainerInnen, ManagerInnen, Institutionen) richteten, und alle Partnerländer.

Die Studie verfolgte ein „mixed-methods“ Design und nutzte sowohl quantitative als auch qualitative Daten:

**Dokumentenanalyse:** Eine Dokumentenanalyse diente als Grundlage für die Studie. Sie basierte auf den Workshop-Berichten, den Teilnehmendenlisten (tw. auch Registrierungsdaten) sowie auf anderen Elementen der Dokumentation (Workshop-Programme, Protokolle, Flipcharts, Präsentationen, Bilder etc.). Zentrale Dokumente, wie z.B. Berichte, musste dafür ins Englische übersetzt werden.

**Befragungen:** Umfassendes quantitatives und qualitatives Feedback von allen Workshop-/ Training-/ Webinar-Teilnehmenden wurde zu zwei (bzw. drei) Zeitpunkten eingeholt und ergänzte die Dokumentenanalyse. Sieben verschiedene Fragebögen wurden erstellt. Die T1 Fragebögen für die LehrerInnen/TrainerInnen und ManagerInnen wurden als Papierfragebögen am Ende der Workshops ausgegeben, alle anderen Fragebogenerhebungen wurden zu einem späteren Zeitpunkt und online durchgeführt. In den Befragungen wurden Informationen über die Teilnehmenden, ihre Erwartungen, ihre Rückmeldungen zu den Workshops/Webinars, ihr Feedback zu den QualiTools Produkten (einschließlich möglicher Verbesserungen) und Informationen zur (voraussichtlichen) weiteren Nutzung der QualiTools Methoden und Produkte erhoben.

**Tabelle 1: Verschiedene Typen von Fragebögen**

<b>Workshops/ Fragebögen</b>	Fragebogen zur Vorbereitung	T1 Fragebogen (Tag des Trainings)	T2 Fragebogen (3 Monate danach)
Workshops für LehrerInnen/ TrainerInnen		✓	✓
Workshops für ManagerInnen		✓	✓
Webinare	✓	✓	✓

**Fokusgruppe:** Die Fokusgruppe mit den Partnern wurde während des 5. Partnertreffens im Jänner 2018 abgehalten, um ein allgemeines Bild über die Valorisierungsphase in den Partnerländern zu erhalten und Chancen und Probleme des Einsatzes der Projektprodukte in der Praxis zu analysieren.

Dies erlaubte das Einholen von qualitativen Informationen, die das Feedback der Teilnehmenden ergänzten. Thema waren die Erfahrungen mit den Workshops, den Projektprodukten sowie allgemein, was die Partner aus der Projektumsetzung gelernt hatten.

Eine Rücklaufquote von etwa 80% für die T1 Befragungen der Workshops für sowohl LehrerInnen/TrainerInnen als auch ManagerInnen können als hoch repräsentativ gelten. Ein Rücklauf von etwa 20 % für die T2 Befragungen kann als zufriedenstellend für diese Art von Survey gelten, muss aber bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Rücklaufquote für die beiden Webinare waren niedriger aufgrund der online und ex-post durchgeführten Befragung sowie der geringeren Teilnahmedauer (kurze Ereignisse hinterlassen einen weniger starken Eindruck). Die Ergebnisse können verwendet werden, es müssen jedoch in der Analyse die absoluten Zahlen der Antwortenden berücksichtigt werden.

### 3 Die wichtigsten Ergebnisse

#### 3.1 TeilnehmerInnen der Workshops

Frauen waren in allen Workshops und Webinaren überrepräsentiert: Die Valorisationsworkshops wurden von etwa 2/3 weiblichen und 1/3 männlichen Teilnehmenden besucht; in den Webinaren zeigte sich ein Verhältnis zwischen Frauen und Männern von fast 80/20. Diese Verteilung spiegelt z.T. die allgemeinen Geschlechterverhältnisse im Bildungsbereich, vielleicht zogen auch die internationalen Aspekte (und im Falle des Webinars: die sprachliche Herausforderung des Englischen) mehr weibliche Teilnehmende an.

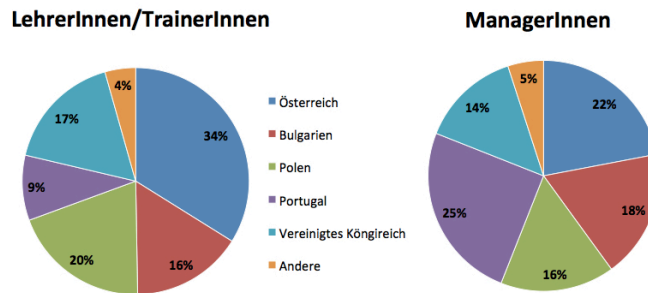
Die Teilnehmenden waren hauptsächlich (erfahrene) PraktikerInnen zwischen 30 und 60 Jahren (75% aller Teilnehmenden waren in diesem Altersbereich). Unter den teilnehmenden TrainerInnen/LehrerInnen waren 75% zwischen 30 und 60 Jahre, 19% jünger als 30, mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren. Die teilnehmenden ManagerInnen waren etwas jünger, mit einem Anteil von 69% zwischen 30 und 60 und 29% unter 30, das Durchschnittsalter betrug 37. Die Teilnehmenden an den Webinaren waren die „ältesten“: 86% waren zwischen 30 und 60 und nur 10% jünger als 30, mit einem Durchschnittsalter von 42 Jahren.

#### **Professionelle Hintergründe**

Die professionelle Herkunft der Teilnehmenden zeigt, dass die Workshops größtenteils die geplanten Zielgruppen erreichten: Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden in den TrainerInnen/LehrerInnen Workshops kamen direkt aus dem Trainingsbereich: als LehrerInnen oder TrainerInnen (58,8%) oder als pädagogische MitarbeiterInnen (8,4%). BeraterInnen machten 15,3% der Teilnehmenden aus und ManagerInnen weitere 8,4%.

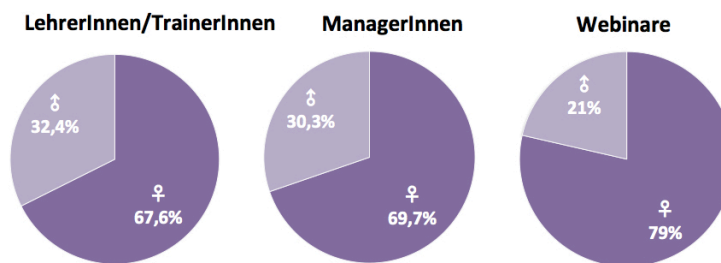
Teilnehmende in den Manager Workshops waren (Mehrfachantworten möglich) vor allem ManagerInnen (QualitätsmanagerInnen, allgemeines Management, PersonalmanagerInnen; 74,6%) oder PraktikerInnen aus dem Bildungsbereich, d.h. LehrerInnen/TrainerInnen (27%) oder pädagogische MitarbeiterInnen (17,5%). In den Webinaren war die berufliche Herkunft der Teilnehmende sehr gemischt, was zu der breiten Zielgruppe der Webinare passt.

**Grafik 2: Länder**



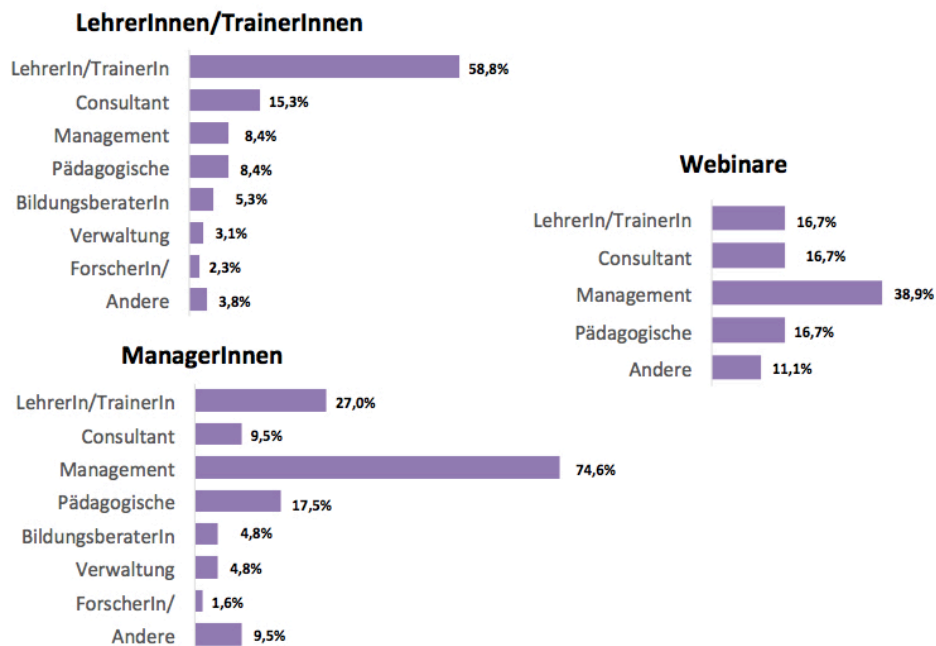
Quellen: Workshop Berichte und T1 Befragung LehrerInnen/TrainerInnen (N=183) und ManagerInnen (N=100)

**Grafik 3: Geschlecht der Teilnehmenden**



Quellen: T1 Befragung LehrerInnen/TrainerInnen (N=136) und ManagerInnen (N=76); Registrierung der Webinar-Teilnehmenden (N=42)

**Grafik 4: Professionelle Herkunft der Teilnehmenden**



Quellen: T1 Befragung der LehrerInnen/TrainerInnen (N=131) und ManagerInnen (N=63), Mehrfachantworten. Anmeldung für das erste Webinar (N=12, offene Frage) und T1 Befragung der Teilnehmenden am zweiten Webinar (N=6, Einfachantwort)

### 3.2 Organisation der Workshops und Erreichen der Zielgruppen

Die Partner unternahmen erhebliche Mühen, um die Zielgruppen zu erreichen: Die Workshops und Webinare wurden mittels verschiedener Kanäle beworben – von Kursprogrammen, Ankündigungen auf der Webseite, sozialen Medien (Facebook, LinkedIn), europäische Plattformen (EPALE für die internationalen Webinare), über nationalen und internationale Newsletter bis zur direkten Information von angestrebten Zielgruppen und Institutionen durch E-Mail und persönlichen Kontakt. Bestehende Kooperationen und Partnerschaften mit anderen Institutionen z.B. zur Verbreitung, Raumorganisation etc. wurden für die Organisation der Workshops genutzt und von den Partnern als sehr hilfreich eingeschätzt. Bestimmte Institutionen direkt zu kontaktieren (anstatt mit einem allgemeinen Mailing) erwies sich als effektive Strategie zur Erreichung der Zielgruppen. Behörden und Arbeitsmarktinstitutionen wurden ebenso involviert, um Zugang zu Zielgruppen zu erhalten. Zwei Partner boten gezielte, interne Schulungen für Organisationen/Unternehmen an.

Die meisten potenziellen Probleme konnten von den Partnern vorhergesehen und verhindert werden. In manchen Fällen erwies es sich -- aufgrund der Kostenfreiheit der Workshops -- als schwierig zu bewerkstelligen, dass die Teilnehmenden, die sich angemeldet hatten, dann auch tatsächlich teilnahmen. Dies war v.a. im Falle des ersten Webinars problematisch. In der Folge wurde für das zweite Webinar in der Kommunikation mit potenziellen TeilnehmerInnen sehr stark betont, dass die Anmeldung bindend sei, was dann zu einer sehr viel geringeren Ausfallsquote führte.

### 3.3 Durchführung der Workshops/Webinare und Feedback der Teilnehmenden

#### Implementierung

Die hauptsächlichen Elemente der **LehrerInnen/TrainerInnen Workshops** waren: eine Präsentation der Methoden und aktive Phasen, in denen die Teilnehmenden ausgewählte Methoden ausprobieren. In manchen Workshops fand auch eine Diskussion zum Thema Qualitätsmanagement statt und/oder eine Reflexion zur Nutzung von QualiTools in der täglichen Praxis der Teilnehmenden. Insgesamt folgten die Workshops dem im Projekt erarbeiteten Schulungsdesign. Mit Ausnahme des ersten bulgarischen Workshops, das zweitägig war, dauerten die Workshops alle (etwa) einen Tag.

Die **Manager Workshops** folgten grundsätzlich dem entwickelten Schulungsdesign – mit einigen nationalen Variationen. Die Manager Workshops in Österreich, Bulgarien und dem Vereinigten Königreich waren halbtägige Veranstaltungen, das portugiesische Workshop war auch für 4 Stunden geplant, dauerte dann jedoch länger (5-6 Stunden), während der von den polnischen Partnern veranstaltete Workshop als Ganztagsveranstaltung (8 Stunden) organisiert war.

#### Erwartungen der Teilnehmenden

Die Erwartungen der **LehrerInnen und TrainerInnen** konzentrierten sich vor allem auf das Kennenlernen der Methoden, das Ausprobieren der Methoden während des Trainings und Beispiele für ihre Anwendbarkeit in der täglichen Praxis. Andere Ziele, wie die Diskussion von Themen der Qualitätssicherung und die Reflexion der Nutzung der Tools oder das Bekommen von Projektkinformationen oder das Netzwerken mit KollegInnen waren von geringerer Bedeutung.

Die ManagerInnen hatten ähnliche Erwartungen: An erster Stelle stand, einen Überblick über die Vielzahl an Methoden und ihre Anwendungsbereiche zu bekommen, gefolgt von „Ideen und Empfehlungen für die Implementierung von QualiTools auf institutioneller Ebene“ zu bekommen. Ähnlich wie bei den TrainerInnen, waren auch hier andere Zielsetzungen (Reflexion zur Qualitätssicherung und Nutzbarkeit der Produkte, Erhalt von Projektkinformationen und Netzwerken) von geringerer Bedeutung.

Die Webinar-Teilnehmenden wollten vor allem einen Überblick über die Vielzahl an Methoden erhalten, andere Zielsetzungen (wie Anwendungsbeispiele zu erhalten und über die praktische



Verwendung der Methoden zu reflektieren, Methoden im Detail zu betrachten oder Projektinformationen zu erhalten) waren von geringerer Bedeutung.

### Erfüllen der Erwartungen und allgemeine Zufriedenheit

Die Erwartungen der Teilnehmenden wurden in allen Arten von Workshops zu einem sehr hohen Maß erfüllt: 91,4% der TrainerInnen gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden, für ein Drittel wurden ihre Erwartungen „sehr stark“ erfüllt. Ebenso gaben 86,6% der ManagerInnen an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden, für die Hälfte von ihnen (43,9% Prozentpunkte) sogar „sehr stark“. Das Feedback zu den Webinaren war ebenfalls sehr positiv; alle Teilnehmenden, die den Fragebogen beantworteten, gaben an, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden. Diese Rückmeldungen decken sich mit dem Eindruck der Partner/Workshop-LeiterInnen, dass die Teilnehmenden zum größten Teil das erwarteten, was auch geboten wurde, und durchwegs (sehr) zufrieden damit waren.

**Tabelle 5: Erfüllen von Erwartungen**

Workshops/ Erwartungen erfüllt	LehrerInnen/Trainer Workshops	Manager Workshops	Webinare
Sehr stark	32,1%	43,9%	43,8%
stark	59,3%	42,7%	56,3%
Nicht so stark	8,6%	12,2%	–
Gar nicht	0,0%	1,2%	–

Quellen: T1 Befragung der LehrerInnen/TrainerInnen, N=140; T1 Befragung der ManagerInnen, N=82;  
T1 Befragung der Webinar-Teilnehmenden, N=16

Die allgemeine Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Workshops für LehrerInnen/TrainerInnen war sehr hoch: 95% waren zufrieden oder sehr zufrieden (58,5 Prozentpunkte waren zufrieden, 36,6% sehr zufrieden). Nur 4,9% waren weniger zufrieden, niemand war unzufrieden. Mehr als 90% der ManagerInnen waren zufrieden oder sehr zufrieden mit den Workshops. Die Webinar-Teilnehmenden zeigten ebenso eine hohe Zufriedenheit.

**Tabelle 6: Allgemeine Zufriedenheit mit den Workshops**

Workshops/ Bewertung	LehrerInnen/Trainer Workshops	Manager Workshops	Webinare
Sehr zufrieden	36,6%	42,0%	53,3%
Zufrieden	58,5%	48,1%	46,7%
Nicht so zufrieden	4,9%	8,6%	--
Nicht zufrieden	--	--	--

Quellen: T1 Befragung der LehrerInnen/TrainerInnen, N=152; T1 Befragung der ManagerInnen, N=81;  
T1 Befragung der Webinar-Teilnehmenden, N=15

### Trainingserfahrung

Das Feedback von LehrerInnen und TrainerInnen zu ihrer Trainingserfahrung, d.h. der Struktur der Trainings, der Expertise der LeiterInnen, den Trainingsmethoden, den Inhalten, der aktive Beteiligung der Teilnehmenden, der Nützlichkeit von Materialien und der Infrastruktur, war positiv: Der Anteil von zustimmenden Bewertungen bewegte sich zwischen 85% und 97% für alle erwähnten Aspekte. Als besonders positiv hervorgehoben wurden die Möglichkeiten einer aktiven Beteiligung der Teilnehmenden.

Auch die Teilnehmenden der Manager Workshops waren sehr zufrieden mit den verschiedenen Aspekten des Trainings: Zwischen 84% und 98% (je nach Aspekt) bewerteten sie positiv. Sie waren

besonders zufrieden mit der Expertise der Workshop-LeiterInnen und der Möglichkeiten sich aktiv einzubringen.

### Dauer des Trainings

Die Mehrheit der **LehrerInnen/TrainerInnen** fand die Dauer des Trainings passend; die Rückmeldungen aus den Befragungen sowie die Fokusgruppe geben keinen Anlass zur Veränderung der Trainingsdauer.

Die **Manager** Workshops dauerten zwischen einem halben Tag und einem Tag. Rückmeldungen der Teilnehmenden zur Dauer waren zum größten Teil positiv – ungeachtet der tatsächlichen Trainingsdauer. Wenn überhaupt, kann man daraus schließen, dass es Sinn machen könnte, die halbtägigen Workshops zu verlängern.

### Reflexion der Partner zu den Workshops

Die Partner berichteten, dass die LehrerInnen/TrainerInnen sehr offen für die QualiTools Methoden waren und ihr Potenzial für ihre eigene Trainingspraxis erkannten. Das zeigt sich auch in den offenen Antworten in den Befragungen. In einem Fall waren die LehrerInnen/TrainerInnen etwas zurückhalten beim Ausprobieren der Methoden während des Trainings.

Je nach Land und der Art, wie die Manager Workshops durchgeführt wurden – d.h. wie viel Zeit für die Präsentation oder das Ausprobieren angesetzt war – machten die Partner unterschiedliche Erfahrungen: manche Gruppen wollten mehr direktes Experimentieren mit den QualiTools Methoden, andere vermissten eine Diskussion des Manager Leitfadens und der Integration der Methoden in ihren Institutionen, andere wiederum verlangten mehr von beidem.

### Wissensstand vor und nach dem Training

Die Workshops waren sehr erfolgreich in der Vermittlung von Wissen zu den QualiTools Methoden bei allen Teilnehmendengruppen. Vor den Workshops meinten die LehrerInnen/TrainerInnen in höherem Ausmaß als die ManagerInnen, dass sie bereits Kenntnisse zu QualiTools Methoden hätten: Während 43% der LehrerInnen/TrainerInnen angaben, Wissen zu QualiTools mitzubringen, sagten das nur 22% der ManagerInnen. Bei beiden Gruppen stiegen die Kenntnisse erheblich während der Workshops: 78% der LehrerInnen/TrainerInnen und 70% der ManagerInnen meinten nach den Workshops nun „viel“ oder „sehr viel“ über QualiTools zu wissen. Das zeigt einen Anstieg von 35 bzw. 48 Prozentpunkten in der Kategorie der „Kenntnisreichen“ bei den LehrerInnen/TrainerInnen bzw. den ManagerInnen. Das Ausmaß der Kenntnisse in Bezug auf die QualiTools Methoden wurden auch bei den Webinar-Teilnehmenden direkt zu Beginn und am Ende des Seminars abgefragt, mit ähnlichen Ergebnissen eines hohen Zuwachs der Kenntnisse.

**Tabelle 7: Wissenszuwachs (T1)**

Wissensstand zu QualiTools	LehrerInnen/TrainerInnen		ManagerInnen	
	Vor dem Training	Nach dem Training	Vor dem Training	Nach dem Training
Sehr viel	4,17%	15,6%	6,2%	11,1%
viel	38,89%	62,4%	16,0%	60,5%
nicht sehr viel	34,72%	19,1%	43,2%	27,2%
(fast) nichts	22,22%	2,8%	34,6%	1,2%

Quelle: T1 Befragung von LehrerInnen/TrainerInnen (N=144 (vorher) bzw. 141 (nachher) und ManagerInnen (N=81))

### 3.4 Weitere Verwendung von QualiTools

#### Motivation zur weiteren Verwendung

Direkt nach den Workshops/Webinars waren die Teilnehmenden hoch motiviert, QualiTools in Zukunft (mehr) zu verwenden: Fast 80% der TrainerInnen gaben an, dass sie das tun wollten, 20% wussten es zu diesem Zeitpunkt noch nicht. In ähnlicher Weise meinten 73% der ManagerInnen, dass sie die Verwendung der QualiTools Methoden in ihrer Institution in Zukunft promoten würden, 26% konnten dazu noch keine Angaben machen. Fast alle Webinar-Teilnehmenden bestätigten, dass sie QualiTools in Zukunft verwenden würden (nur eine Person war sich noch nicht sicher).

#### Anwendung von QualiTools in der Unterrichts-/Trainingspraxis

Etwa drei Monate nach den Workshops (T2) hatte die Nutzung der QualiTools Methoden bei 41,2% der TrainerInnen zugenommen, bei den restlichen war er gleich geblieben. Nach ihrer tatsächlichen Nutzung der QualiTools ihren Trainings gefragt, hatten 76% der TrainerInnen sie verwendet, meist jedoch in einem (eher) geringen Maße (Verwendung manchmal oder selten). Die am meisten verwendeten Methoden scheinen diejenigen zu sein, die auch während der Workshops vorgestellt und erprobt wurden.

Bei der Interpretation dieser Resultate ist zu berücksichtigen, dass professionelle Praktiken nach einem eintägigen Workshop für gewöhnlich nicht radikal verändert werden. Es erscheint viel versprechend, dass die Workshops bei einem großen Teil der Teilnehmenden bereits etwas Veränderung bewirkt hatten.

#### Anwendung von QualiTools in Institutionen

Etwa drei Monate nach den Manager Workshops, hatten 41% der antwortenden ManagerInnen (allerdings von nur 17) bereits Anstrengungen unternommen, QualiTools in ihrer Einrichtung einzuführen. Den anderen hatte die Zeit dazu gefehlt. Da die Antwortquoten für diese Frage sehr niedrig sind, sind diese Ergebnisse jedoch nicht repräsentativ.

#### Nutzung der QualiTools Produkte

Die Häufigkeit der Nutzung der QualiTools Produkte entspricht der Nutzung der QualiTools Methoden und des QualiTools-Ansatzes allgemein (s. oben). 79% der antwortenden TrainerInnen gaben an, die Datenbank und/oder das Handbuch zu verwenden – aber eher manchmal oder selten –, die restlichen 21% hatten diese Produkte nicht wieder verwendet. Berücksichtigt man die kurze Zeit, in der die Teilnehmenden sich im Training damit befasst hatten, und das allgemeine Tempo der Veränderung von professioneller Praxis, so kann dies als positives Ergebnis für das Projekt gelten.

### 3.5 Feedback zum QualiTools Handbuch, zur Datenbank und zum Manager Leitfaden

Sowohl LehrerInnen/TrainerInnen als auch ManagerInnen wurden nach ihrer Meinung zur Nützlichkeit der wichtigsten Produkte des Projekts befragt, d.h. der QualiTools Methoden und – im Fall der ManagerInnen – auf des Manager Leitfaden. Nicht alle Teilnehmenden kannte die Produkte bereits gut genug, um Feedback dazu zu geben. Diejenigen, die eine Bewertung abgeben konnte, schätzten sie sehr positiv ein:

88% der TrainerInnen fanden das Handbuch „nützlich“ oder „sehr nützlich“. Die Bewertung blieb auch drei Monate nach dem Training in etwa gleich: 87% fanden das Handbuch (sehr) nützlich. Das qualitative Feedback zum Handbuch fiel auch sehr positiv aus. Die Einschätzung der Datenbank zeigt ähnliche Ergebnisse, etwa 85% gaben eine positive Bewertung ab.

### 3.6 Chancen und Herausforderungen für QualiTools

Das hohe Potenzial der QualiTools Methoden zur Verbesserung der Unterrichts-/Trainingspraxis wurde sowohl von den Partner als auch von den Workshop-Teilnehmenden bestätigt. Positive Effekte sind: die Methoden führen zu einer besseren Passung von Trainings und den Bedürfnissen der Lernenden; sie unterstützen die Individualisierung, die Beteiligung der Lernenden und Interaktivität während des Trainings, die Professionalisierung des Lehr-/Lernprozesses und eine bessere Justierung des Trainingsprozesses durch direktes Feedback.

Herausforderungen für die QualiTools Methoden finden sich auf verschiedenen Ebenen: Die Neuartigkeit des Zugangs zu Qualitätssicherung und die notwendige Selbstreflexion bedeuten eine Herausforderung für LehrerInnen, deren professionelle Haltungen und der Ausbildung diesem Ansatz nicht entgegenkommt. Zusätzlich braucht es Ressourcen dafür und es kann auch bei den Lernenden die Bereitschaft fehlen, bei den QualiTools Methoden mitzumachen.

Auf Seiten der Bildungseinrichtungen zeigen sich vielfältige Herausforderungen: Vertragsverhältnisse, Ressourcen und Arbeitsbedingen sowie ein sehr stark rein auf Rechenschaft ausgerichtetes Qualitätsmanagement können die Einführung von QualiTools behindern. Die wichtigste Herausforderung sind jedoch fehlendes Wissen und fehlende Erfahrungen in Bezug auf QualiTools bei den ManagerInnen als Schlüsselpersonen.

## 4 Schlussfolgerungen und Ausblick

### 4.1 QualiTools Methodendatenbank und Handbuch

Die QualiTools Methodendatenbank und das Handbuch wurden als sehr geeignet eingeschätzt, die Qualität von Trainings tatsächlich zu verbessern. Für erfahrene PädagogInnen ist das Handbuch ein gutes Nachschlagewerk, ein Fundus und eine Inspiration für neue Ideen. Die Datenbank ist praktisch und einfach zu bedienen. Es besteht keine Notwendigkeit zu Verbesserungen bei Datenbank oder Handbuch.

Ideen zur Weiterentwicklung der QualiTools Datenbank und des Handbuchs in möglichen zukünftigen Projekten umfassten vor allem die Entwicklung zusätzlicher Methoden allgemein sowie im Besonderen für die Qualitätsdimensionen „Lernergebnisse und Lerntransfer“. Auch spezifische Methoden für Trainingsbereiche außerhalb des IT-Trainings könnten erarbeitet werden: eine Bedarf an speziellen Methoden für Trainings im Handwerksbereich wurde festgestellt, möglicherweise auch für Trainings für niedrig qualifizierte Lernenden und Jugendliche. Weiters könnten neue Wege der Präsentation der Methoden erprobt werden, z.B. durch Videos, die über die Online-Datenbank leicht zugänglich sind. Die Datenbank selbst könnte weiterentwickelt werden, um NutzerInnen die Möglichkeit zu bieten, einzelne Methoden herunterzuladen. Ebenso könnte die Schlagwortsuche weiter optimiert und der Einbau zusätzlicher Filter (z.B. nach Einsatzbereich) erwogen werden.

### 4.2 Manager Leitfaden

Der kurze und prägnante Manager Leitfaden wurde ebenso von Workshop-Teilnehmenden und Partnern als sehr nützlich und inspirierend eingeschätzt. Es wurde kein Verbesserungsbedarf festgestellt.

Ideen für die Weiterentwicklung des Manager Leitfadens betreffen vor allem das Hinzufügen von weiteren Fallstudien, praktischen Beispielen und Testimonials. Damit soll die Zielgruppe zusätzlich unterstützt werden und der Leitfaden „weniger abstrakt“ werden. Da alle im Projekt recherchierten Fallstudien vollständig für die Entwicklung des Texts des Leitfadens verwendet wurden, bräuchte es

dazu zusätzliche Forschung oder – noch besser – eine gemeinsame Weiterentwicklung des Leitfadens mit Institutionen, die QualiTools implementieren.

#### 4.3 Schulungen (Workshops) und ihre Implementierung in den Partnerländern

Die Trainingsprogramme/Workshops für LehrerInnen/TrainerInnen und ManagerInnen erwiesen sich als adäquat. Die TeilnehmerInnen waren zufrieden, Lernzuwächse zeigten sich und die Workshops bewirkten auch eine weitere Nutzung der QualiTools Methoden. In den Workshops für LehrerInnen/TrainerInnen, war der praktische Zugang mit viel Rollenspielen und Simulation für die Entwicklung von praktischen Kompetenzen in der Verwendung der Methoden sehr gut geeignet. Veränderungen des im Projekt entwickelten Schulungsdesigns sind nicht notwendig.

Auch das Design des Manager Workshop bewährte sich in der Pilotierung und Teilnehmende zeigten sich zufrieden. Da die Schulungsbedarfe bei ManagerInnen große Unterschiede aufweisen, könnten zukünftige Trainings stärker an die jeweilige Gruppe angepasst werden – das Trainingsdesign sieht bereits jetzt eine Variante des Manager Workshops vor, in der ein Training in QualiTools Methoden mit dem eigentlichen Manager Training kombiniert wird.

Die Webinare boten eine zusätzliche Möglichkeit, die QualiTools kennen zu lernen. Sie erlauben einen ersten Überblick und wecken Interesse, inspirieren vielleicht auch dazu, die Methoden selbst auszuprobieren. Sie können jedoch ein Präsenzseminar nicht ersetzen. Ihr Hauptwert liegt darin, einen ersten Kontakt mit QualiTools herzustellen. Sie eignen sich daher auch als gutes Verbreitungs- und Werbeinstrument.

Ideen für die weitere oder neue Entwicklungen konzentrieren sich vor allem auf maßgeschneiderte Trainings für spezielle Zielgruppen unter den TrainerInnen – dies steht in Verbindung mit der möglichen Entwicklung von spezifischen Methoden für besondere Fachgebiete/Trainingsbereiche. Webinar-Serien (oder Videos der Methoden) und Online-Tutoring könnten als zusätzliche Kanäle für das Erreichen von Zielgruppen sowie die Vermittlung von Basiskompetenzen in der Verwendung von QualiTools dienen.

#### 4.4 Förderung der Nutzung von QualiTools

Die Nutzung von QualiTools als innovative und nach wie vor wenig bekannten Herangehensweise an Qualitätssicherung zu fördern, bedeutet zu allererst das Bewusstsein für die QualiTools Methoden zu schärfen. Verschiedene Wege wurden von den Partner diskutiert bzw. von Teilnehmenden im Rahmen der Fragebogenerhebungen vorgeschlagen. Sie gehen von traditionellen Verbreitungsaktivitäten, die die Produkte besser sichtbar machen sollen, zur direkten Ansprache von Bildungseinrichtungen, vor allem aber auch von Einrichtungen, die Aus- und Weiterbildung für LehrerInnen/TrainerInnen anbieten.

Promotion sollte sich nicht nur an LehrerInnen und TrainerInnen richten, sondern auch auf ManagerInnen als „gatekeeper“ konzentrieren. Den besten Werbeeffect erreicht man durch weitere QualiTools Workshops und Trainings, die es LehrerInnen/TrainerInnen – aber auch ManagerInnen – erlauben, mit den Methoden vertraut zu werden und zu lernen, sie in der eigenen Praxis anzuwenden. Webinare bieten auch in Zukunft eine kostengünstige Möglichkeit zur Verbreitung von QualiTools.

## 5 Dokumente und Quellen

### 5.1 QualiTools Produkte

Wie Sie Ihren Unterricht noch besser machen können. 65 Methoden der Qualitätssicherung im IT-Training (“QualiTools Handbook”) (O6)

QualiTools Methodendatenbank (O2)

Implementierung von QualiTools in Bildungseinrichtungen im IT-Bereich – und darüber hinaus. Ein Leitfaden für ManagerInnen, Wien 2017 (“Manager Leitfaden”) (O3)

Schulungsprogramm für Manager (O4)

F2F Trainingsprogramm und Webinar für IKT-Lehrerinnen und -Trainerinnen (O5)

[www.qualitools.net](http://www.qualitools.net)

### 5.2 Projektdokumentation

Berichte zu Manager Workshops, andere Dokumentation (Programm, ppt, Teilnahmelisten, Fotos, Flipchart-Dokumentation etc.) (AT, BG, PL, PT, UK) (O4)

Berichte zu Lehrer/Trainer Workshops, andere Dokumentation (Programm, ppt, Teilnahmelisten, Fotos, Flipchart-Dokumentation etc.) (AT, BG, PL, PT, UK) (O5)

Dokumentation der Webinare (ppt, Teilnahmelisten, Video) (O5)

Protokoll der Fokusgruppe

### 5.3 Befragungen

T1 Befragung der LehrerInnen/TrainerInnen

T2 Befragung der LehrerInnen/TrainerInnen

T1 Befragung der ManagerInnen

T2 Befragung der ManagerInnen

Webinar Anmeldung

Fragebogen zur Vorbereitung auf das Webinar

T1 Befragung der Webinar-Teilnehmenden

T2 Befragung der Webinar-Teilnehmenden