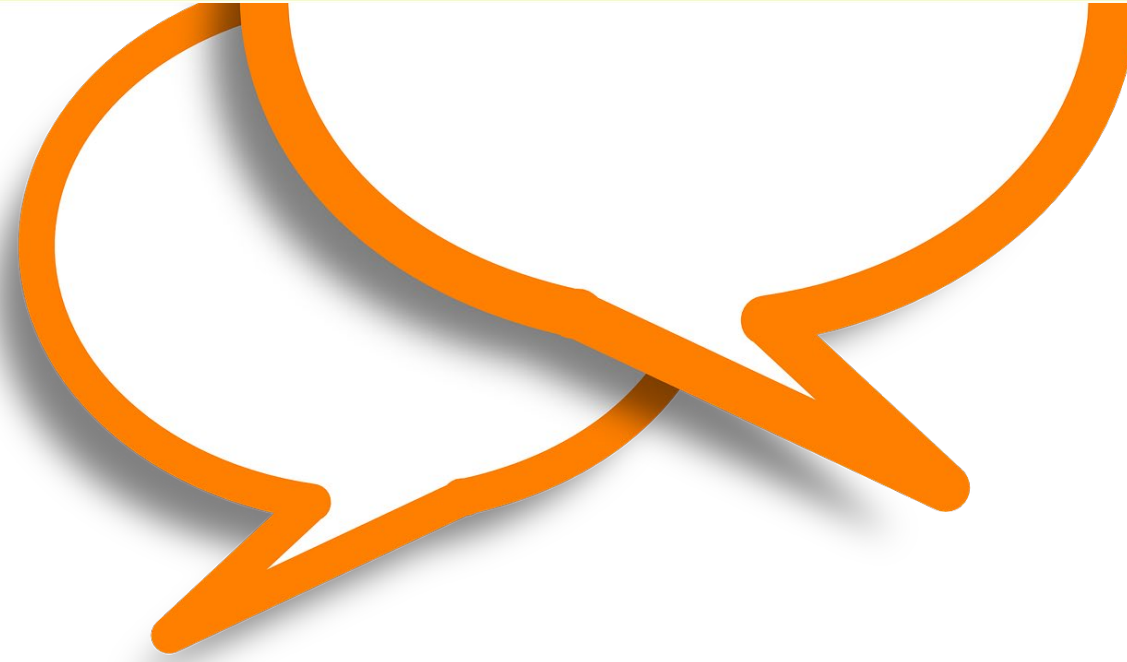


Von der Transferlücke zum Transfer im Dialog

Stendal 09.02.2023

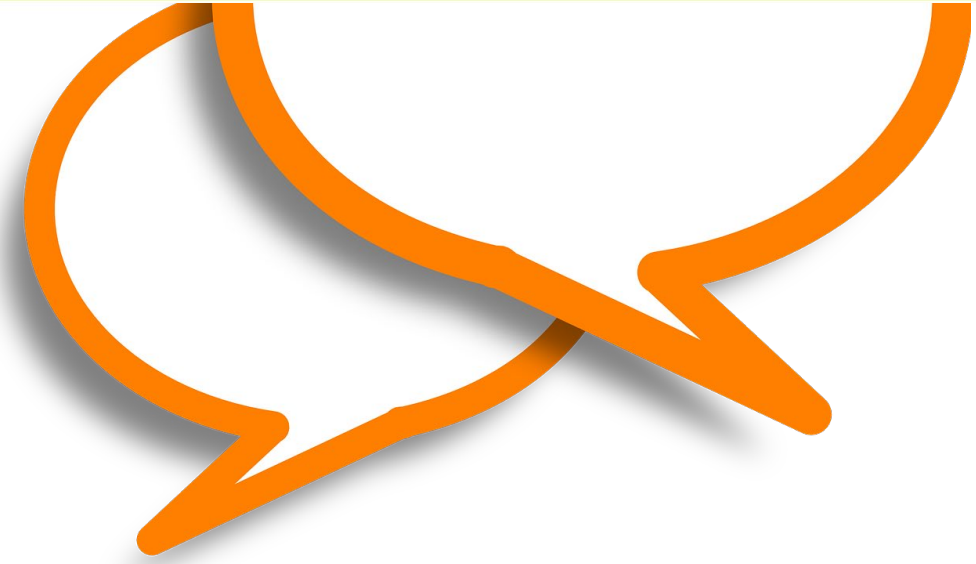


Herzlich willkommen Transfer durch Weiterbildung

Dr. Thomas Südbeck, Jörg Hartwig, Gerlinde Schmidt-Hood

Workshop

15.45 Uhr	Einführung
Who is Who:	Wer bin ich - wo komme ich her – Was reizt mich am Workshopthema?
16:00 Uhr	Impuls
16:30 Uhr	Pause
16:40 Uhr:	Welche Fragen beschäftigen Sie? (Triaden und Plenum)
17:15 Uhr	Abschluss und Ende



Transfer aus der Sicht von Weiterbildung

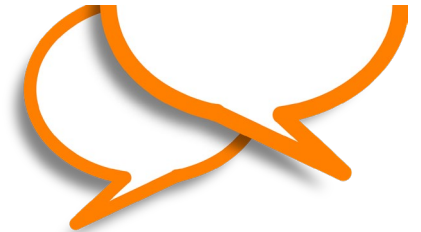
Dr. Thomas Südbeck

9. Februar 2023



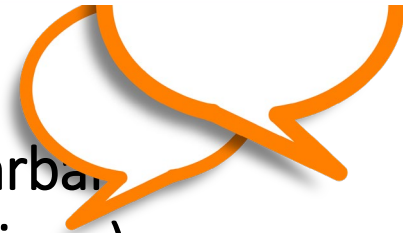
HÖB

Wann ist der Transfer gelungen?



- Die TN eines Transferformates können sich neue Perspektiven auf eine sie bewegende Herausforderung erschließen
- Sie entwickeln neue Handlungsmöglichkeiten für komplexe Situationen, die dann auch umgesetzt werden (können)
- Das zu Vermittelnde ist anschlussfähig an (typische) Situationen des beruflichen Alltags
- Jede Organisation „tickt“ anders - mit eigenen Mustern und Kulturen, so dass „Transfer“ nie 1:1 möglich ist
- Die Inhalte müssen zum „Sound“ der Organisation „passen“; der Umgang mit Widerständen ist zu berücksichtigen, so dass jeweils spezifische Wege für einen gelingenden Transfer notwendig werden („Druckpunkte“ finden)

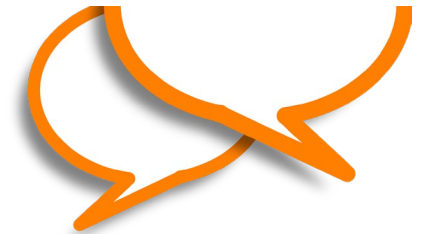
Wie wird das umgesetzt?



- Konstruktivistisches Lernverständnis; „Erwachsene sind lernfähig aber unbelehrbar“ (H.Siebert) – Erwachsenenlernen ist immer “Anschlusslernen“ (im doppelten Sinne)
- Prinzip der Teilnehmer/-innenorientierung als Ko-Konstrukteure des Lehr-,Lern- und Transferprozesses
- Lernen erfolgt zumeist in Gruppen bzw. Teams / Nutzung der Ressourcen der Lerngruppe / kollegialer Austausch lehrt manchmal mehr als der eigentliche Transfergeber
- Gelegenheit zum “Probehandeln“ – z.B. in Rollenspielen mit anschl. konstruktiven Feedback
- Lernkultur der Wertschätzung / Ressourcenorientierung / „Juwelen“ sichtbar machen

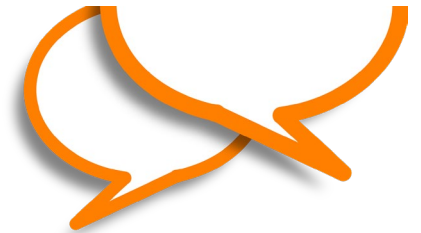
Gütekriterien für gelingende Transferformate

- Es findet statt – es findet öfter statt – wir führen Wartelisten
- Grundlage: Ausführliche Interviews mit Referenten/-innen
- „Anschlussfähigkeit“ des Referenten / der Referentin – Eintrittskarte
Authentizität
- Klärung der Erwartungen (nicht durch Ausschreibung erledigt) – Schließen eines Lehr-Lernvertrags; „Auf welche Fragen hätte ich hier gerne eine Antwort?“ „Was möchte ich nachher „besser“ können?“ – und diese Fragen dann auch einer Antwort näher bringen
- Anknüpfen an Vorerfahrungen der TN / Aktivierung des Vorwissens, der impliziten Selbstkonzepte; „Juwelen“ sichtbar machen



Gütekriterien für gelingende Transferformate

- Struktur in der Präsentation der Inhalte; „kognitives Geländer“, das Orientierung schafft und Lernmöglichkeiten eröffnet
- Bewusste Gestaltung eines Lern-“Prozesses“ – oft mit Überraschungen
- Übertragbarkeit auf die eigene Arbeitssituation
 - ✓ Fallarbeit – Kollegiale Fallberatung / „Sharing“
 - ✓ Ggf. Gelegenheit zum Probehandeln zur Anwendung des Erlernten mit konstruktivem Feedback (kompetenzorientiert, wertschätzend, ausgehend von den pers. Stärken)
 - ✓ Lösungsorientierung: was könnten Sie ggf. tun? Nutzung der kollektiven Intelligenz, um neue Möglichkeiten zu erschließen
 - ✓ Angereichert durch wiss. Erkenntnisse / empirische Ergebnisse, die der Referent /die Referentin einfließen lässt





Lernkultur

- Bedeutung einer anregenden “Lernkultur“ in einer „inspirierenden“ Lernatmosphäre; einladende Gestaltung der Lernräume mit Medien und Materialien
- Alle Mitarbeiter/-innen z.B. unserer Bildungsstätte als (Mit-)Akteure/-innen des Bildungsprozesses
- So emotionale Verankerung des Gelernten möglich – Verknüpfung von Persönlichkeit und Lernen



Mögliche Formate

- Einmalige Veranstaltung als Impuls – Veranstaltungsreihe – Follow-up
- Prozessbegleitung – Vermittlung konkreter Inhalte im Lehrgangsformat
- Teamfortbildung – „Intrapreneure“, die für ein Thema „brennen“ – Rolle der Leitung
- Immer wieder neues Nachdenken über geeignete Formate – (auch) abhängig vom Inhalt
- Im nifbe große Chance, unterschiedliche Perspektiven miteinander ins Gespräch zu bringen
- Praxis – Weiterbildung – Hochschule als eigene „Kulturen“ mit unterschiedlichen „Codes“
- Elementarpädagogik – Fachdidaktik – Professionsforschung mit eigenen Diskurszusammenhängen

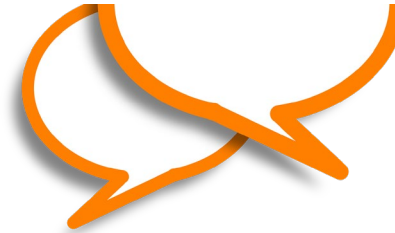
Der Transferauftrag des nifbe in Niedersachsen



Jörg Hartwig, Regionale Transferstelle NordOst, Lüneburg

Gerlinde Schmidt-Hood, Regionale Transferstelle, SüdWest, Nordhorn

nifbe



- Zentrale Aufgabe: **Transfer**

*Prozess der Übertragung relevanten wissenschaftlichen Wissens
in die Praxis von Kitas (und umgekehrt)*

- Konkrete Hauptaufgabe seit 2013: Umsetzung landesweiter
Qualifizierungsinitiativen zu thematischen Schwerpunkten

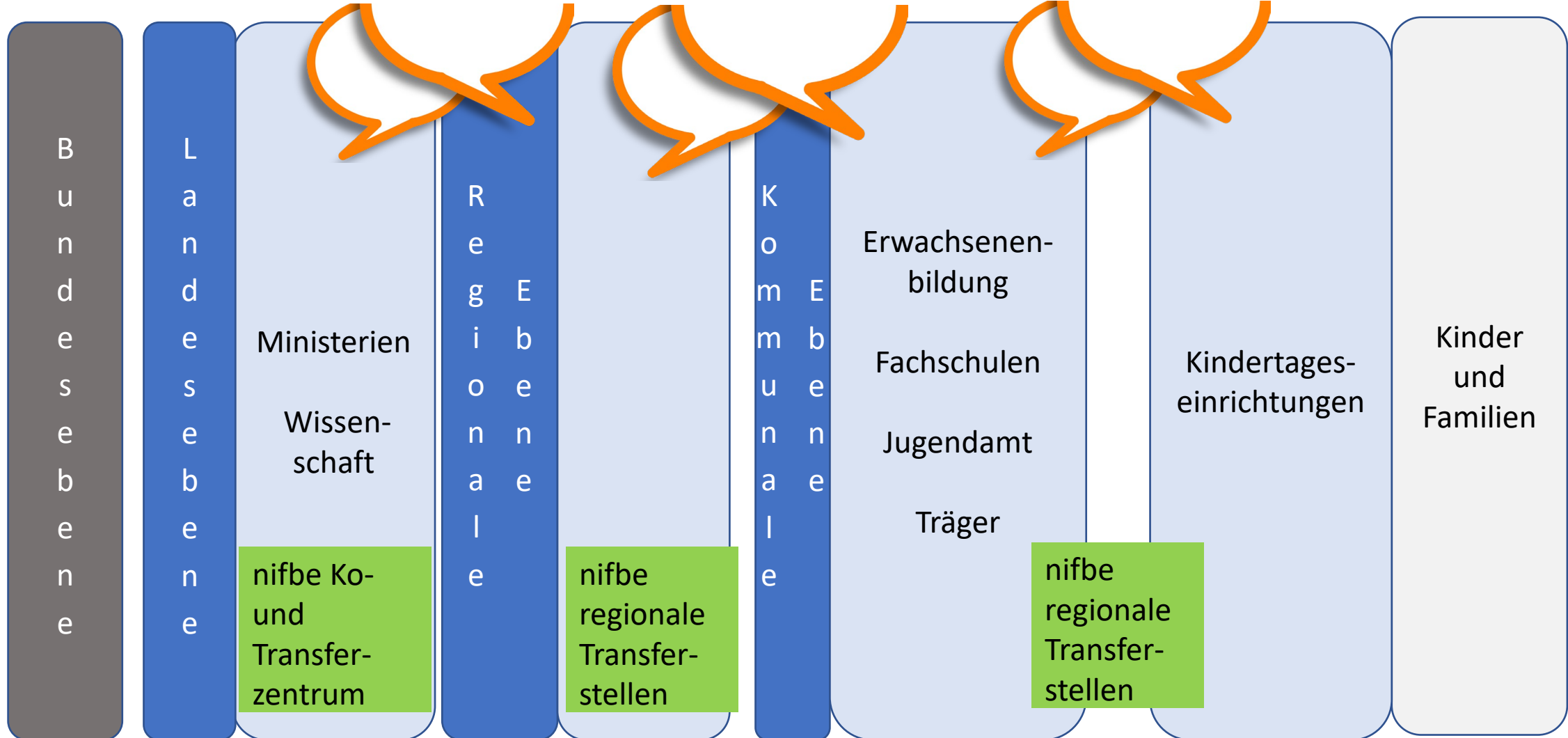


Landesweite Qualifizierungsinitiativen des *nifbe*

- „Sprachbildung im Übergang Kita-Grundschule“ (2013 – 2017)
- „Arbeit mit Kindern bis Drei“ (2013 – 2017)
- „Vielfalt leben und erleben – Chancen und Herausforderungen der Heterogenität“ (seit 2018)
- „Vielfalt leben und erleben – Demokratie stärken“ (seit 2021)

Finanzierung durch das Land Niedersachsen; kostenfrei für teilnehmende KiTas

Transfer-Strukturen im Feld der frühkindlichen Bildung (institutionelle Kindertagesbetreuung)



Transfergeber

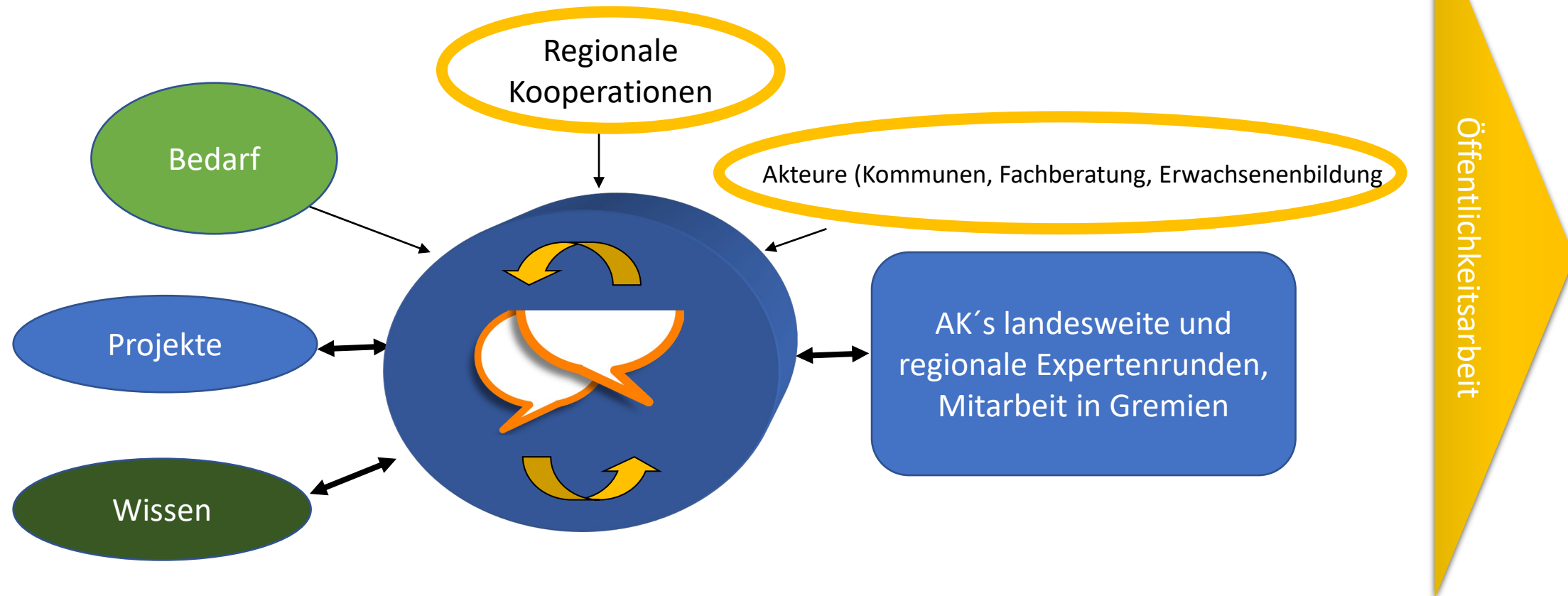
Transfermanagement

Operative Ebene

Transfernehmer Durchführungs

Agieren im regionalen Transfer

- Dezentral in Niedersachsen erreichbar als Drehscheibe(n) für Vernetzung und Dialog
- Transfer- und Dienstleistungsorientierung





Maßnahmeformate im Rahmen der landesweiten Qualifizierungsinitiativen des *nifbe*

- Inhouse-Qualifizierungen (Kinder bis Drei; Vielfalt)
2013 – zunächst 2023
- Demokratie-Werkstätten 2021 - 2023
- Gruppencoaching für Kita-Leiter*innen 2018 - 2023
- Sozialraum - Maßnahmen 2018 – 2020



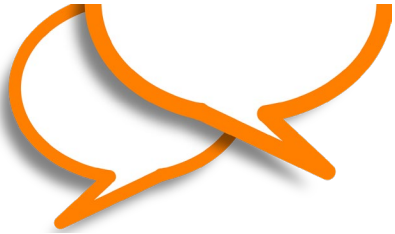
Zentrale Merkmale der Inhouse-Maßnahmen

- Flächendeckende Verbreitung
- Umfang 20 – 28 Ustd. (z.B. zwei Studientage plus Dienstbesprechungen etc.)
- Durchführungszeitraum 12 Monate; Termine werden zwischen Prozessbegleitung und KiTa abgestimmt
- Durchführung in den Räumlichkeiten der Kita (online-Anteile)
- Vorbereitung und Auswertung mit Führungsebene (KiTa-Leitung), die die Maßnahme intern (im besten Fall) vorbereitet
- Teilnahme der Leitung und Einbeziehung aller pädagogischen Fachkräfte (des ganzen Teams)



Prozessbegleitung

- als grundlegendes methodisch-didaktisches Konzept für Fortbildungen von KiTas
- Seit 2018 Einsatz in allen über das *nifbe* geförderten Maßnahmen
- Entwicklung des Begriffs 2016 (von „Multiplikator*innen“ zu „Prozessbegleiter*innen“)
- Erste Ausformulierung des Konzeptes in 2020:
<https://www.nifbe.de/fachbeitraege/beitraege-von-a-z?view=item&id=895:prozessbegleitung-ein-nifbe-definitionsentwurf&catid=30>



Prozessbegleiter*innen

- Gezielte Auswahl von Weiterbildner*innen mit entsprechendem Hintergrund: fundierte Fach- und Feldkenntnisse, Grundlagen und Erfahrungen in der Arbeit mit Teams
- Überwiegend freiberuflich tätige Weiterbildner*innen; für verschiedene Erwachsenenbildungseinrichtungen tätig
- Qualifizierung / Einführung in die wissenschaftlichen Grundlagen und das Umsetzungskonzept für das jeweilige Thema
- Kontinuierlicher Support von Seiten des *nifbe* (regionale und landesweite Methodenwerkstätten und Nutzung Lernplattform)



Prozessbegleitung

*„Die Prozessbegleitung zielt darauf ab, der Zielgruppe eigenständiges Lernen zu ermöglichen. Die Teilnehmer*innen werden darin unterstützt, sich selbstständig und selbstverantwortlich weiterzuentwickeln und zu wachsen. (...) Das hier dargestellte Verständnis lehnt sich an systemische, konstruktivistische sowie humanistische Grundüberzeugungen an. Handlungsleitend ist eine Werthaltung, die sich am Leitbild des nifbe orientiert“*

<https://www.nifbe.de/fachbeitraege/beitraege-von-a-z?view=item&id=895:prozessbegleitung-ein-nifbe-definitionsentwurf&catid=30>



Prozessbegleitung

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht „modular“ oder „curricular“ angelegt, sondern bedarfs- und prozessorientiert

Der Fokus der Durchführung der Maßnahmen bildet weniger ein inhaltlicher Input, sondern die Ermöglichung und Unterstützung von Reflexions- und Aneignungsprozessen (die wissenschaftlich-inhaltliche Grundlage bilden Grundlagenpapiere zu Vielfalt bzw. Demokratiebildung sowie die Wissensbestände und inhaltlichen Kompetenzen, die die jeweiligen Prozessbegleiter*innen mitbringen)



Prozessbegleitung

- Prozessbegleitung richtet sich an Teams.
- Prozessbegleitung findet innerhalb eines gesetzten thematischen Rahmens statt und auf der Grundlage wissenschaftlich ausformulierter, aktueller Wissensbestände zum jeweiligen Thema
- Prozessbegleiter*innen moderieren die Prozesse zur Weiterentwicklung der konkreten Ziele in Bezug zur wissenschaftlichen Grundlegung des gesetzten thematischen Rahmens. Dabei gehen sie auf die gegebenen und ggf. unterschiedliche Bedarfe und Sichtweisen innerhalb des Teams ein.
- Prozessbegleitung beinhaltet die Strukturierung und Begleitung von Prozessen. Allgemein lassen sich Einstiegs-, Arbeits- und Abschlussphase unterscheiden. Von besonderer Bedeutung für das Gelingen ist die Einführungsphase. Sie dient der Orientierung und der Zielformulierung, die gemeinsam vorgenommen wird.



Prozessbegleitung

Möglichkeiten und Grenzen

- PB als „eierlegende Wollmilchsau“ (hoher Anspruch bei ... ausreichender Bezahlung?)
- Die Qualität der PB beeinflusst in hohem Maße das Gelingen der Maßnahme. ("Typen", Fach- und Feldkompetenz, Authentizität, Erfahrungen mit Teams und Gruppen)
- Keine Evaluation („Wirksamkeit“ in Bezug auf nachhaltige Verankerung)
- Nicht in allen Settings und bei allen Themen einsetzbar



Welche Fragen beschäftigen Sie?



DANKE für den lebendigen Dialog

Dr. Thomas Südbeck, Jörg Hartwig, Gerlinde Schmidt-Hood