

Messbarkeit beruflicher Bildung



Werkstättenmesse 2018
Nürnberg

2018.04.18

Dr. Stefan Thesing

Überblick

- 1 Was wollen wir messen?
- 2 Wie kann man das messen?
 - 1. Schritt: Zählbar machen
 - 2. Schritt: Inhaltliche Bestimmung
 - 3. Schritt: Verbindlichkeit
- 3 Warum wollen wir das messen?
- 4 Zusammenfassung

Was wollen wir messen?

Frage vorweg:

Wer von Ihnen ist hier, weil Sie hoffen, etwas zu DQR, Kompetenzmessungen, Qualifikationsniveaus o.ä. zu hören?



Was wollen wir messen?

- Das alles sind Ansätze von Ergebnisqualität.
- Für unsere Fragestellung nicht hilfreich.
(Für andere Fragestellungen schon!)

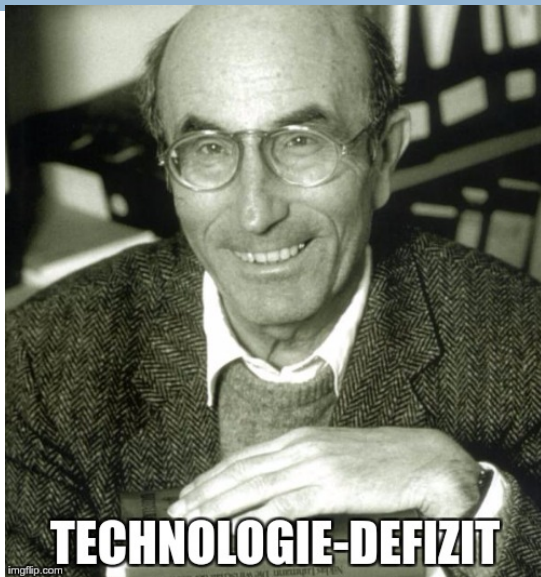
Warum nicht Ergebnisqualität?

- Wir wollen den *Prozess* der Bildung steuern und verbessern können.
- Qualifizierung, nicht Qualifikation (vgl. Grampp 2014)
- Das *kann* man anhand von Ergebnisqualität machen.
Das funktioniert aber nur, wenn wir
 - a) Technologie haben
 - b) die Aufgabe nicht zu komplex ist

Technologiedefizit

- Technologie (wörtlich): Wissen, wie man es macht.
- Wenn ich X mache, kommt zuverlässig immer Y dabei raus.

Warum nicht Ergebnisqualität?



Technologiedefizit

- Technologie (wörtlich): Wissen, wie man es macht.
- Wenn ich X mache, kommt zuverlässig immer Y dabei raus.

Technologiedefizit

- Technologie (wörtlich): Wissen, wie man es macht.
- Wenn ich X mache, kommt zuverlässig immer Y dabei raus.
- Wenn der Mensch Gegenstand meiner Arbeit ist, habe ich immer ein *Technologiedefizit*, weil jeder Mensch einzigartig ist.
- Zusammenhang zwischen der pädagogischen Arbeit und dem Ergebnis eines Bildungsprozesses ist nicht beweisbar; höchstens *plausibel*.

Warum nicht Ergebnisqualität?

Der Prozess beruflicher Bildung ist

- *sowohl* **hochkomplex**
- *als auch* vom **Technologiedefizit** betroffen.

Keine Ergebnisqualität





Wie kann man das messen?

1. Schritt: Zählbar machen



Prozesse oder Teilschritte von Prozessen müssen zunächst mal zählbar gemacht werden. Dazu müssen Sie geplant und dokumentiert werden.

Nicht übertreiben

DOKUMENTIERT



Rückgriff auf in der Regel bereits vorhandene Werkzeuge
(Hilfeplanung, Module, Bausteine o.ä.)

- Einigung auf ein bestimmtes Verfahren (eine verbindliche Abfolge von Schritten - Planung, Durchführung, Reflexion)
- Prozessqualität: Wurden diese Schritte eingehalten? Wurde alles so durchgeführt wie vereinbart?

WICHTIG!



ACHTUNG! Nicht Erfolge messen, sondern Schritte!

Umsetzungsbeispiel

- Vereinbarungen zwischen Leitungskraft und Fachkraft, dass die Fachkraft in diesem Jahr pro Klient einen vollständig dokumentierten Bildungsprozess vorweisen kann

NOCHMAL WICHTIG! Nicht, wie viele Prozesse Erfolg hatten!

Unterscheidung zwischen

- Leitziel/Bildungsziel – "Warum machen wir die Bildungsmaßnahme? Was wollen wir damit erreichen?"
- Maßnahmenziel/Handlungsziel – "Wie sieht die Bildungsmaßnahme aus? Wann ist sie durchgeführt?"

2. Schritt: Inhaltliche Bestimmung

Sind Prozesse zählbar und in vereinbarter Anzahl vorhanden, ist nun die Reflexion über Inhalte möglich.

Umsetzungsbeispiel

Reflexionsgespräch zwischen Leitungskraft und Fachkraft

- Gut, Doku in vereinbarter Menge vorhanden
- Reflexion der dokumentierten Bildungsziele
- Was kann man verbessern?
- Welche Hilfsmittel kann man einsetzen, um zu besseren Bildungszielen zu kommen?

3. Schritt: Verbindlichkeit

- All das macht nur einen Unterschied, wenn es auch einen gewissen Grad an Verbindlichkeit erreicht
- z.B. dass solche Vereinbarungen von den Führungskräften mindestens genau so ernst genommen werden wie entsprechende Qualitätssicherung im Produktionsbereich.

3. Schritt: Verbindlichkeit

- All das macht nur einen Unterschied, wenn es auch einen gewissen Grad an Verbindlichkeit erreicht
- z.B. dass solche Vereinbarungen von den Führungskräften mindestens genau so ernst genommen werden wie entsprechende Qualitätssicherung im Produktionsbereich.
- „Haltung“ der Organisation

Warum wollen wir das messen?

Handlungssicherheit

Das Technologiedefizit sorgt für Handlungs*unsicherheit*

- Wesentliche Problemstelle in allen sozialen und pädagogischen Berufen
- Handlungsunsicherheit ist an sich kein großes Problem
- ABER: man muss mit Handlungsunsicherheit umgehen
- Falscher Umgang damit kann führen zu:
Frustration - Fatalismus - Burnout

Standards



Standards

ICH HAB _IHN_



FESTGENAGELT

Zusammenfassung

- Prozessqualität messen
- Durch Dokumentation
 - 1 zählbar machen
 - 2 inhaltliche Reflexion und Entwicklung ermöglichen
 - 3 Verbindlichkeit herstellen
- Ohne dabei in Ergebnisqualitätsmessung zu verfallen (auch gegen externen Druck)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Kontakt: Stefan Thesing
www.thesing-online.de

Literatur I



Beck, Iris (1994). *Neuorientierung in der Organisation pädagogisch-sozialer Dienstleistungen für behinderte Menschen: Zielperspektiven und Bewertungsfragen*. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.



Grampp, Gerd (2014). „Qualifikationsorientiertes Lernen. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und die berufliche Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten“. In: *Teilhabe* 53.3, S. 106–113.



Luhmann, Niklas und Karl Eberhard Schorr (1982). „Das Technologiedefizit der Erziehung und die Pädagogik“. In: *Zwischen Technologie und Selbstreferenz: Fragen an die Pädagogik*. Hrsg. von Niklas Luhmann und Karl Eberhard Schorr. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 11–40.



Thesing, Stefan (2015). „Berufliche Bildung im Zielkonflikt. Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM“. Dissertationsschrift. Universität Hamburg. URL: <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2017/8379> (besucht am 24.03.2017).



Thesing, Stefan (2017). *Berufliche Bildung im Zielkonflikt*. Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM. (Zugleich Dissertation Universität Hamburg 2015). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.