

Regelmäßige Beurteilung beruflichen Könnens als Bestandteil des Lernprozesses

Dr. Philipp Grollmann, Dr. Roland
Tutschner

AG BFN-Workshop 26./27. Februar
2007

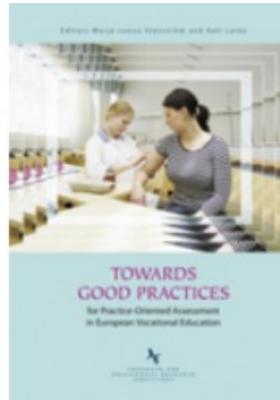
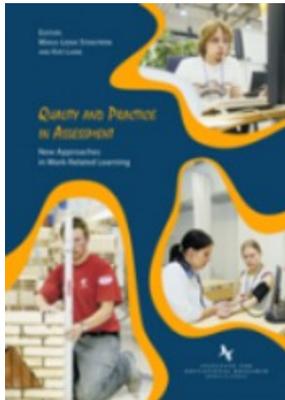
Projekt Qual-Praxis

- Gemeinsame Ausgangspunkte des Projekts
 - Ausbildungsbegleitende, praxisbezogene Prüfungen und Beurteilungen als Instrument der Verbesserung und Sicherung der Qualität der beruflichen Bildung
 - Gemeinsamer Bezug auf Funktionen von Prüfungen in der beruflichen Bildung
 - Reproduktion sozialer Normen/Werte und Sozialisation
 - Regulative und allokativen Funktion,
 - Pädagogische und didaktische Funktion
 - Qualitätssicherung als „vierte“ Funktion von Prüfungen und Beurteilungen

Projektpartner

Coordinator

Dr Marja-Leena Stenström
Institute for Educational Research
University of Jyväskylä



Partners



Austria: 3s Research Laboratory, Vienna
Karin Luomi-Messerer



Estonia: Institute of Educational Research,
University of Tallinn
Krista Loogma, Merli Ümarik and Sofla Joons



Finland: The Finnish National Board of Education
Lauri Kurvonen



Germany: Institute Technology and Education (ITB),
University of Bremen
Philipp Grollmann and Roland Tutschner



Ireland: School of Education Studies,
Dublin City University
Justin Rami, John Lalor and Gerry McNamara

Fallstudien

LAND	AUSILDUNGSGANG/ ABSCHLUSS	NIVEAU	AUSWAHL UND SCHWERPUNKT DER BEISPIELE
Österreich	Sozialarbeit	Fachhochschule (praxisorientierte Hochschulbildung)	Sozialarbeit Fachhochschule
Estland	Krankenpflege und IT- Sektor	Praxisorientierte Hochschulbildung bzw. berufliche Erstausbildung	Studiengänge für Pflegeberufe an und IT-Lehrgänge an einer in der beruflichen Erstausbildung
Finnland	Sozialarbeit und Pflege Gebäudetechnik und Bauwesen	Berufliche Erstausbildung	Praxisbegleitung und Berufspraktika (on-the-job-learning) in der beruflichen Erstausbildung
Deutschland	Altenpflege	Berufliche Erstausbildung	Praktische Ausbildung im Rahmen der Altenpflegeausbildung
Irland	Lehrende in der beruflichen Bildung	Hochschulbildung	Universitärer Studiengang für Lehrende in der beruflichen Bildung

Bezugspunkte

Funktionen	Kompetenz- entwicklung	Beurteilung als alltägliche soziale Praxis
Reproduktion und Sozialisation Regulative und allokative Funktion, Pädagogische und didaktische Funktion Qualitätssicherung als „vierte“ Funktion	„praktisches Wissen“ „Praxis- und Kompetenzorien- tierung“ Struktur und Dimensionen Verlauf Graduierung	Inhärente Beurteilungen Diskursive Beurteilungen Dokumentarische Beurteilung

„skills demonstrations“ in FIN - Dimensionen

- 1) Command of work assignment**
 - interaction with children
 - observation of individual children or group of children
 - using materials, equipment and facilities of the workplace
- 2) Command of work process**
 - supporting growth and development of children in daily functions
 - planning, implementation and assessment of structured activities
- 3) Command of the knowledge that forms the foundation of work**
 - knowledge on growth and development of children
- 4) Command of occupational safety**
 - obeying the occupational safety directions and regulations
 - taking safety into account when working with children
- 5) Core skills common to all fields**
 - ability to learn and develop in vocational work
 - interaction with children’s parents and personnel of the workplace

Allgemeine Tendenzen

1. Ausbildungsbegleitendes, wiederkehrendes Beurteilen
2. Einbeziehung aller beteiligten Akteure und verschiedener Methoden (Lehrer, Ausbilder, Auszubildender)
3. Authentizität statt Simulation
4. Bedeutungsgewinn der pädagogischen Funktion (Feedback und Reflexion)

Ausbildungsbegleitende Beurteilungen

- Diagnose über Entwicklungen, Defizite, Stärken und Schwächen bei den Auszubildenden werden in frühen Phasen der Ausbildungszeit sichtbar und korrigierbar als bei punktuellen Abschlussprüfungen
- Höherer Prüfungsaufwand für alle Beteiligten. Kann die Beteiligten überfordern.
- Dauerndes Prüfen führt nicht unbedingt zu besserer Leistung

Wiederkehrendes Feedback und Reflexion

- Indem sie Ziele setzen und ihre Leistung beurteilen, lernen Auszubildende, ihre Fortschritte zu beobachten und ihren eigenen Fähigkeiten zu vertrauen, aber:
- Beispiel aus Estland: innerhalb von drei Jahren nehmen die Lernenden bis zu 13 mal Selbstbeurteilungen vor:
 - „Ich muss darüber schreiben, was ich in dieser Abteilung getan habe, und dann „über mich als Lernende“, „über mich als Krankenschwester“, „über mich als Lernende“, „über mich als Krankenschwester“ – ich schreibe die ganze Zeit denselben Text. Ich rufe ab, was ich letztes Jahr geschrieben habe und schreibe wieder „über mich als Lernende“. Ich weiß nicht, ich kann nichts Neues schreiben ...“(Medizinische Schule von Tartu, Schülerin)

Authentizität statt Simulation

- Zunehmend Beurteilungen in und Dokumentation von realen betrieblichen Projekten und Arbeitsprozessen, z.B.
 - IT und Pflege-Berufe in D
 - 4-7 „skills-demonstrations“- Praxisaufgaben in FIN
- Ethische (Pflege), technische („tiefe“ fachliche Anforderungen) und ökonomische Restriktionen (begrenzte Prüferzahl)
 - Nachweis der Echtheit der Projektdokumentation ist schwierig;
 - Zunahme subjektiver Beurteilungsspielräume, situativer Faktoren
 - Hohe Anforderungen an Beurteilungsfähigkeit, Betriebliche Ausbilder in FIN werden geschult (bis jetzt 40%)

Perspektiven und Konsequenzen

- Intendierte Effekte und nicht intendierte Effekte müssen antizipiert und in Anfangsphasen der Einführung berücksichtigt werden
- Prüfen und Beurteilen in der deutschen Berufsbildung tragen in erster Linie den zu beurteilenden Inhalten Rechnung, weniger den zu beurteilenden Personen
- Potenziale, die alltägliche Praxis der Beurteilung berufspädagogisch zu nutzen, bleiben damit unerschlossen (z.B. inhärente und diskursive Beurteilung)
- Es stellt sich die Frage nach dem angemessenen Formalisierungsgrad
- Häufig spiegelt die Praxis des Einsatzes verschiedener Verfahren eher einen Eklektizismus wider als einen Pluralismus
- Einschätzung vorhandener Instrumente nach Gütekriterien erfordert Grundlagenforschung zum Thema Struktur und Graduierung beruflicher Kompetenz

Table 2. Characteristics of Different Assessment Types

	Inherent Assessment	Discursive Assessment	Documentary Assessment
Primary stakeholder	Individual	Team/social group	Corporate entities
Purpose	Adjust individual conduct	Align group-internal views	Coordinate and control organizations
Interaction	Physical copresence	Physical and virtual copresence	Distance
Mode of coordination	Nonverbal monitoring	Conversation	Record production
Locus of control	Individual	Group-internal	External
Knowledge produced	Tacit	Implicit/explicit	Explicit
Duration	Ephemeral	Short lived	Enduring
Emotional tone	Affective	Affective	Objective

aus Jordan und Putz 2004