

Kriterienkatalog für die Evaluierung von Ausbildungsordnungen

Hannelore Paulini

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 3.3 „Kaufmännische und verwaltende Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Ilse Drochner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 3.2 „Naturwissenschaftliche Berufe, Umweltschutz, Berufsausbildung Behindeter, gestaltende Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Hans Borch

Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 3.1 „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Einige Jahre sind nach den umfassenden Neuordnungen wichtiger Ausbildungsberufe vergangen. Daher ist es zunehmend notwendig, die Umsetzung der Ausbildungsvorschriften zu überprüfen. Angesichts zahlreicher, sehr unterschiedlicher Evaluationsaktivitäten begann im Rahmen des Bereichs Ausbildungsordnungsforschung die Diskussion um einen Kriterienkatalog zur Systematisierung künftiger Evaluationsprojekte.

Ausgangslage

Die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe werden bundeseinheitlich durch Ausbildungsordnungen geregelt. Diese unterliegen einem permanenten Wandel aufgrund der derzeit und zukünftig absehbaren technisch-organisatorischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse und deren Entwicklung in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen und Branchen. In den letzten zehn Jahren wurden wichtige Ausbildungsberufe, wie z. B. die Metall- und Elektroberufe, die Büroberufe, der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel usw., neu geordnet. Dabei wurden grundlegend ihre Strukturen und Inhalte verändert. Einige Jahre nach diesen Neuordnungen stellt sich die Frage, ob das erarbeitete Qualifikationsprofil angenommen wurde, sich bewährt hat und ob die in den Betrieben tatsächlich notwendigen Qualifikationen in diesen neugeordneten Ausbildungsberufen erworben werden.

Um dies sicherzustellen, ist es notwendig, Ausbildungsberufe, Berufsbereiche und Berufsfelder zu beobachten, um Entwicklungen, Tendenzen und Schwerpunktverlagerungen frühzeitig erkennen und einschätzen zu können. Diese Form der Beobachtung soll in Form einer systematischen Bestandsaufnahme mit wissenschaftlichen Methoden über einen begrenzten Zeitraum hinweg mit den entsprechend verfügbaren finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen durchgeführt werden. Die Überprüfung von Ausbildungsberufen im Rahmen von Forschung kann nur durch ein Evaluationsprojekt oder -vorhaben vorgenommen werden. Davon unberührt ist die wissenschaftliche Dauerbeobachtung, die im Rahmen der berufsbezogenen Zuständigkeiten in dem Bereich der Ausbildungsordnungsforschung ein integraler Bestandteil der Aufgabenwahrnehmung ist. Gegenwärtig werden zahlreiche Evaluationsaktivitäten durchgeführt, die sich durch ihre Form und auch durch ihre Zielsetzung stark unterscheiden:

- als Forschungsprojekte, z. B. bezogen auf die Elektroberufe, auf den Teilbereich „Integrierte Prüfung“ bei dem Ausbildungsberuf „Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin“; auf die Ausbildungsordnung „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“, die Büroberufe, den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte“ in der Planung;
- als Vorhaben aufgrund von Weisungen der zuständigen Fachministerien: begleitend zur Einführung des Ausbildungsberufs „Ver- und Entsorger/in“ in den neuen Bundesländern;

im Rahmen einer Erprobungsverordnung nach § 28 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz, z. B. „Eisenbahner im Betriebsdienst“, „Fachkraft für Lagerwirtschaft“; im Rahmen befristeter Ausbildungsverordnungen, z. B. bei den Ausbildungsberufen „Baugeräteführer/Baugeräteführerin“ und „Holzspielzeugmacher/Holzspielzeugmacherin“.

Diese Aktivitäten werden bisher ohne Bezug auf ein gemeinsames Evaluationskonzept ausgeübt.

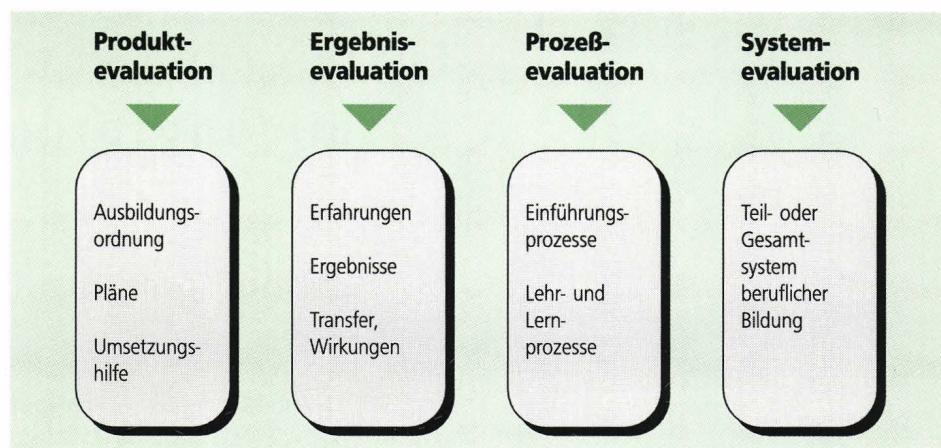
Für die Planung und Durchführung künftiger Evaluationsprojekte wird daher als Orientierungshilfe ein Kriterienkatalog vorgeschlagen, der bei aller Unterschiedlichkeit zu einer klareren Strukturierung und Formulierung führen kann. Ein solcher Kriterienkatalog kann nur einen Empfehlungscharakter haben. Er kann dazu beitragen, Kriterien bereitzustellen, die jedoch genügend Raum lassen für die Berücksichtigung der spezifischen Fragestellungen und Anlässe bei den zu untersuchenden Ausbildungsberufen.

Definition und Formen der Evaluation

Als Evaluation im Bereich der beruflichen Bildung wird hier die bewertende Bestandsaufnahme über die Implementation neugeordneter Ausbildungsberufe in die betriebliche Praxis und ihre Bewährung im Beschäftigungssystem bezeichnet. Die Evaluationsergebnisse können vor dem Hintergrund der Ausgangslage, der Zielsetzung der Neuordnung und der gegenwärtigen Rahmenbedingungen sowie unter Betrachtung des Untersuchungsgegenstandes aus unterschiedlicher Sicht beurteilt werden.

Ausgehend von der spezifischen Fragestellung und Zielsetzung, können dabei verschiedene Formen der Evaluation unterschieden werden (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Arten der Evaluation



Die **Produktevaluation** überprüft z. B. Ausbildungsordnung, Pläne, Konzepte und Materialien. Untersucht man Ausbildungsvorschriften und -pläne, so stehen Ausbildungsziele und -inhalte sowie Prüfungsanforderungen im Vordergrund.

Die **Ergebnisevaluation** überprüft Erfahrungen, Umsetzungs- und Transferprozesse sowie ihre Wirkungen, wie z. B. die Implementation der Ausbildungsordnung im Betrieb, aber auch Fragen von Berufsfähigkeit, Karrierewegen und Beschäftigungsmöglichkeiten. Untersucht man die Wirkungen neuer Ausbildungsvorschriften und -pläne in der betrieblichen Praxis, so kann das erst nach einer Einführungszeit in den Betrieben erfolgen. Bei der Untersuchung der Verwertung eines Bildungsganges im Beschäftigungssystem müssen einige Jahre nach dem vollständigen Durchlauf von Auszubildenden durch die Ausbildung verstrichen sein.

Die **Prozeßevaluation** untersucht Einführungsprozesse zur Unterstützung der Implementation einer neuen Ausbildungsordnung. Sie kommt z. B. zur Anwendung, wenn die Evaluationsergebnisse direkt zur Veränderung des Einführungsprozesses eines neuen Bildungsganges führen. Dies kann beispielsweise bei einer Evaluation im Rahmen einer Erprobungsverordnung vorkommen. Es könnte aber auch der Prozeß der Entwicklung

von Ausbildungsordnungen ggf. Gegenstand einer Evaluation sein.

Die **Systemevaluation** umfaßt Teilbereiche oder das Gesamtsystem der beruflichen Bildung.

Im Rahmen der Evaluierung von Ausbildungsordnungen werden vor allem Produkt- und Ergebnisevaluationen durchgeführt, die Analyse von Ausbildungsmaterialien, -plänen selbst als Produktevaluation, die Umsetzung von Ordnungsmitteln sowie ihre Wirkungen auf die betreffenden Zielgruppen, auf den Vermittlungsprozeß sowie auf die Verwertung des Bildungsganges im Beschäftigungssystem als Ergebnisevaluation.

Evaluation als Teil der Ausbildungsordnungsforschung

Evaluationsforschung ist Teil der Ausbildungsordnungsforschung, die als angewandte Forschung zur Berufsbildungsforschung gehört. Sie wird dann geplant und durchgeführt, wenn die Ausbildungsordnung, ihre Umsetzung und Bewährung in der Praxis überprüft werden sollen. Die Evaluationsergebnisse können bei festgestelltem Veränderungsbedarf Grundlage für Empfehlungen zur Veränderung bzw. Optimierung der betrieblichen Ausbildungspraxis oder zur Initiierung einer Neuordnung sein. Die Ergebnisse dienen den

zuständigen Bundesministerien, den Sozialparteien und der Länderseite als Entscheidungsgrundlage über die Zukunft von Ausbildungsberufen.

Die Ausbildungsordnungsforschung wiederum enthält Aufgaben, die mit der Vor- und Nachbereitung bzw. Durchführung von Neuordnung in Zusammenhang stehen; es sind nur z. T. reine Forschungsaufgaben. Sie sind Teil der Gesamtaufgabe der Neuordnung und beziehen sich auf folgende Phasen (vgl. Abbildung 2):

- Forschungsaufgaben zur Erarbeitung von Grundlagen für die Neuordnung;
- das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen;
- die Erarbeitung von Erläuterungen als didaktisch-methodischer Hilfe zur Einführung der neugeordneten Ausbildung;

- die Evaluation der umgesetzten Ausbildungsordnung als Forschung.

Alle Phasen stehen miteinander in engem Zusammenhang und bauen aufeinander auf. Sie entsprechen einem Kreislaufmodell, in dem die letzte Phase – die der Evaluation – gleichzeitig in die erste Phase, die der Erarbeitung von Grundlagen für die Neuordnung, übergehen kann.

Anlässe für eine Evaluation

Wie bereits aufgezeigt wurde, hat eine Evaluierung neugeordneter Ausbildungsberufe unterschiedliche und vielfältige Facetten; die Anlässe ihrer Durchführung und ihre Zielsetzung differieren. Es ist auch ein Unterschied, ob eine Evaluation aufgrund einer Weisung oder einer freiwilligen Leistung im

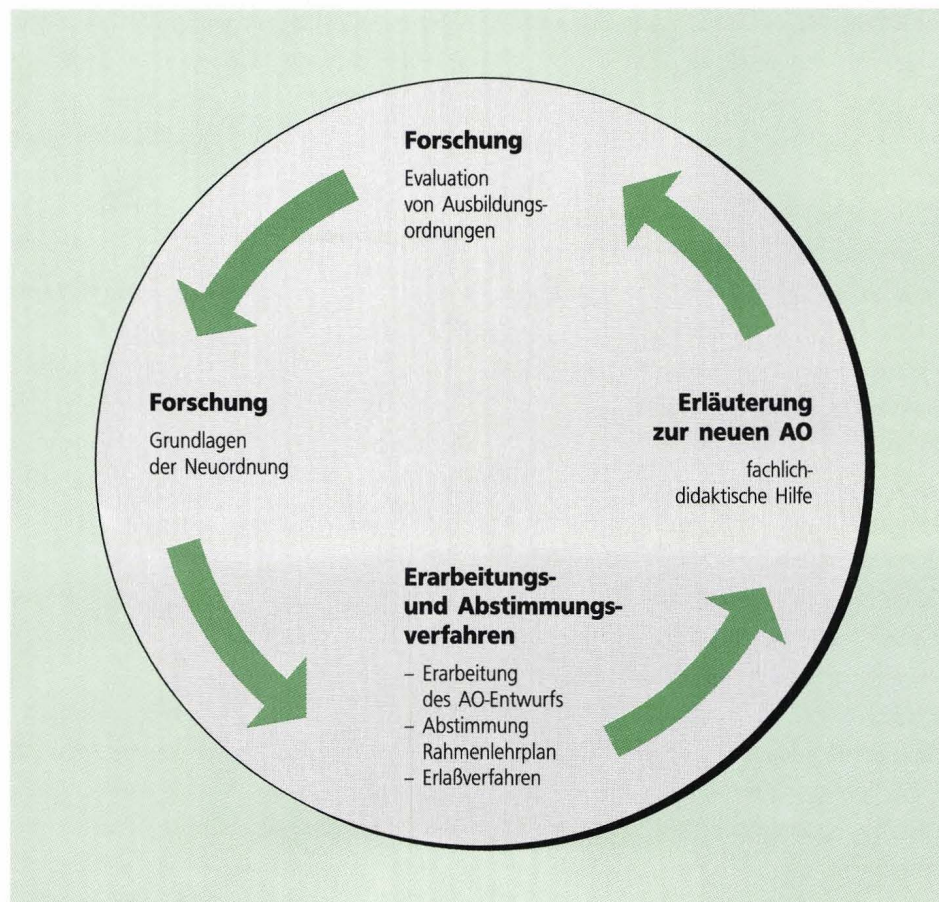
Rahmen eines Forschungsprojektes durchgeführt wird.

Das Inkrafttreten neuer Ausbildungsordnungen, wenn sie mit erheblichen Veränderungen in den Berufsstrukturen, den Bildungsinhalten oder Prüfungsanforderungen verbunden sind, kann eine Evaluation begründen.

Eine Evaluation kann aber auch im Vorfeld von Neuordnungen durchgeführt werden, um beispielsweise ein Berufsfeld neu zu schneiden, Ausbildungsberufe zusammenzufassen, neue zu entwickeln, bestehende zu aktualisieren sowie neue Ausbildungsberufe bei ihrer Umsetzung in die Praxis zu begleiten. Erprobungsverordnungen und zeitlich befristete Regelungen müssen aus verordnungstechnischen Gründen evaluiert werden, um die entsprechenden Neuregelungen vorzubereiten.

Für den Zeitpunkt der Evaluation spielen in der Regel auch rechtliche, wirtschaftliche, technische oder gesellschaftliche Veränderungen eine Rolle, die die Qualifikationsanforderungen in den Betrieben der unterschiedlichen Wirtschaftszweige beeinflussen.

Abbildung 2: **Evaluation als Teil der Ausbildungsordnungsforschung**

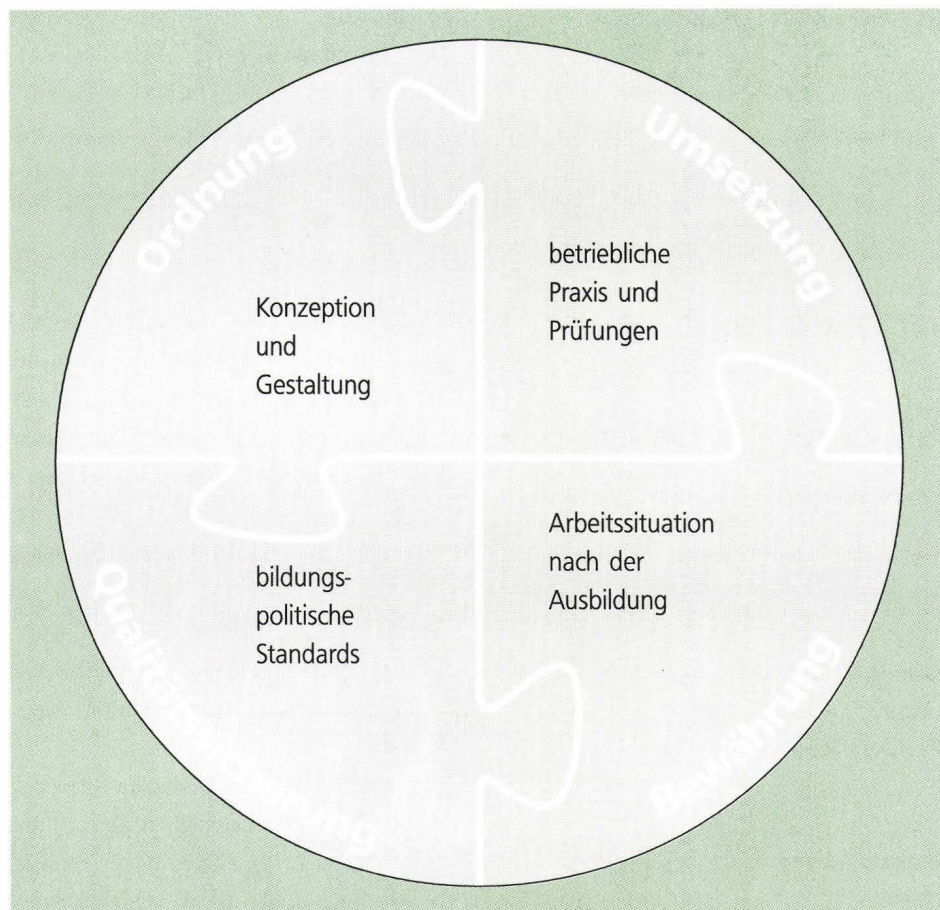


Untersuchungssegmente einer Evaluation

Ausgangsfragen bei einer Evaluation sind, ob das Qualifikationsprofil eines Ausbildungsberufes auf der Grundlage der entsprechenden Ausbildungsordnung den derzeitigen und absehbaren betrieblichen Qualifikationsanforderungen entspricht und ob bildungspolitischen Standards bei der Konzipierung des Ausbildungsberufs und der Durchführung der Ausbildung eingehalten wurden. Aus den jeweiligen Fragestellungen resultieren die Untersuchungssegmente, die sich grob auf folgende Inhalte beziehen können (vgl. Abbildung 3):

- auf die Konzeption und Gestaltung der Ausbildungsvorschriften, -pläne und -materialien nach Struktur, Inhalt und Zielsetzung;

Abbildung 3: **Untersuchungssegmente**



- auf die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes in die betriebliche Praxis einschließlich Prüfung;
- auf die Bewährung der Ausgebildeten in den Betrieben nach der Ausbildung;
- auf die Überprüfung bildungspolitischer Standards im Sinne einer Qualitätssicherung.

Im Rahmen dieser Untersuchungssegmente können folgende Fragestellungen verfolgt werden:

- Hat sich das Ausbildungskonzept bewährt und wie sieht die konkrete Umsetzung in der betrieblichen Ausbildung aus?
Diese Frage bezieht sich auf die Vor- und Nachteile des Konzeptes, den Umgang damit, die Umsetzung in betriebliche Ausbildungspläne.
- Über welche Qualifikationen verfügen die Ausgebildeten im einzelnen?

Diese Frage bezieht sich auf die Ausprägung und Relevanz der unterschiedlichen Qualifikationsteile. Sie berührt die inhaltliche Schneidung der Berufsbildpositionen und der Lernziele des Ausbildungsrahmenplanes und ihre betriebliche Vermittlung.

- Bereiten die vermittelten Qualifikationen optimal auf die Anforderungen in den betrieblichen Einsatzfeldern vor?

Diese Frage bezieht sich darauf, ob das erworbene Qualifikationsprofil den betrieblichen Erfordernissen entspricht, d. h., ob die Qualifikationen verwertet werden und in welcher Weise die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung gesichert ist.

- Entsprechen die entwickelten Ausbildungsberufe bildungspolitischen Maßstäben?
Diese Frage kann sich z. B. auf den Konflikt zwischen bildungspolitischen Standards und privater Finanzierung der dualen Ausbildung beziehen.

- Welche Empfehlungen können für eine mögliche Verbesserung der Ausbildung gegeben werden?

Diese Frage bezieht sich auf Vorschläge auf der Ordnungs- und der Durchführungsebene der Ausbildung.

Der folgende Kriterienkatalog (vgl. Abbildung 4) enthält die Untersuchungssegmente für den betrieblichen Teil der Ausbildung mit den eingeschlossenen Fragekomplexen differenzierter und konkreter.

Entwicklung eines Kriterienkatalogs

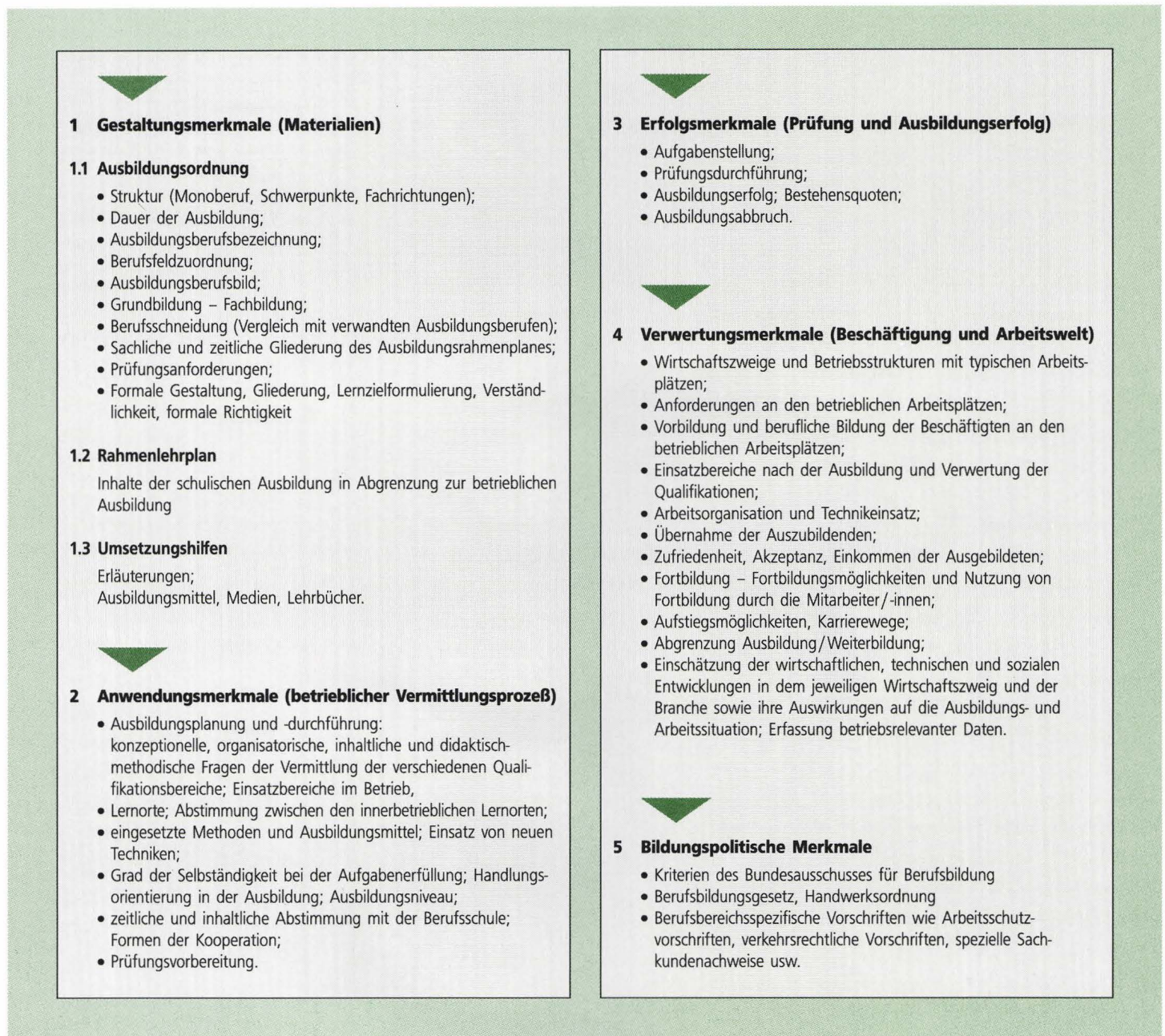
Der Kriterienkatalog umfaßt Gestaltungs-, Anwendungs-, Erfolgs- und Verwendungsmerkmale sowie bildungspolitische Merkmale; er enthält Aspekte, die in allen Ausbildungsordnungen von Bedeutung sind. Ergänzend dazu, werden aber auch berufs- bzw. berufsfeldspezifische Aspekte aufgenommen gemäß der unterschiedlichen Fragestellungen und Zielsetzungen sowie der Besonderheiten eines jeden Ausbildungsberufes. Die Bündelung der unterschiedlichen Aspekte sind im Projektdesign zu konkretisieren.

Für die Entscheidung, ein Evaluationsprojekt im Rahmen der Ausbildungsordnungsforschung durchzuführen, wird in Abhängigkeit von der Art der Fragestellung und der Zielsetzung geprüft, ob und welche Kriterien für den Einzelfall in Teilaspekten oder vollständig angewendet werden.

Methoden

Zur Erfassung und Analyse der Erhebungsdaten ist es ratsam, nicht nur eine Methode, sondern ein ganzes Methodenset anzuwenden, das üblicherweise im Rahmen der Ausbildungsordnungsforschung eingesetzt und im Zusammenhang mit der Fragestellung

Abbildung 4: **Kriterienkatalog zur Evaluation von Ausbildungsordnungen**



und den verfügbaren Ressourcen ausgewählt wird (vgl. Abbildung 5):

- Dokumenten- und Literaturanalyse (wie z. B. die Analyse von Jahresberichten, Ausbildungsplänen sowie von anderen betriebsrelevanten Materialien, aber auch von Fachaufsätzen und -büchern);
- Sachverständigenbefragung/-gespräche mit Experten von Betrieben und Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie mit Wissenschaftlern/Wissenschaft-

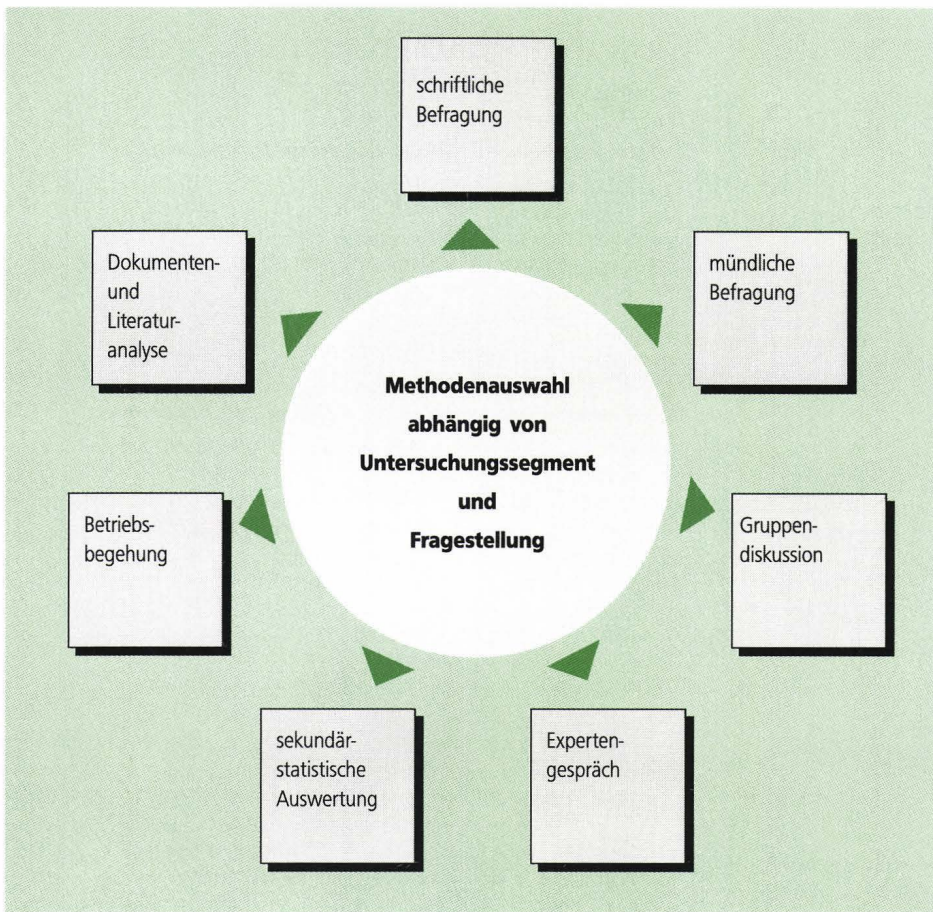
lerinnen, Berufsschullehrern/Berufsschullehrerinnen, anderen Bildungsexperten/-expertinnen;

- Sekundärstatistische Auswertungen (amtliche Statistik, Kammerstatistik, betriebliche Daten, andere Quellen);
- schriftliche Befragung mit Hilfe standardisierter oder offen formulierter Fragebögen;
- Interviews von Einzelpersonen und Gruppendiskussionen mit Hilfe von Leitfäden;

- Betriebsbegehungen, teilnehmende Beobachtung.

Die Erhebungen sollten betriebliche Daten und Materialien sowie subjektive Einschätzungen der unterschiedlichen Personengruppen im Betrieb, z. B. Personalleiter, Ausbildungsleiter, Ausgebildete, Auszubildende und Betriebsratsvertreter berücksichtigen. Eine Analyse der Einschätzungen von Betroffenen allein wird nicht als ausreichend

Abbildung 5: **Methoden**



betrachtet, da subjektive Einstellungen gemessen werden müssen an den vorfindbaren betrieblichen Strukturen, die sich z. B. in den entsprechenden Dokumenten wiederfinden. Durch den Einsatz verschiedener Untersuchungsmethoden kann die betriebliche Ausbildung aus den unterschiedlichen Perspektiven analysiert und bewertet werden.

Es ist selbstverständlich, daß zu Beginn der Untersuchung das methodische Vorgehen in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand offengelegt wird. Die Auswahl der Methode ist dabei abhängig von der Fragestellung und natürlich auch vom finanziellen Volumen, das verfügbar ist. Dabei spielt es eine Rolle, ob es sich um eine repräsentative Erhebung zur Erfassung von Berufsstrukturen oder um die Durchführung von Fallstudien zur Erfassung detaillierter betrieblicher Anforderungen handelt.

Im Abschlußbericht der Untersuchung sollte die methodische Vorgehensweise erläutert und legitimiert werden. Die eingesetzten Methoden sollten hier im einzelnen erläutert werden, warum welche Methode für welche Fragestellung angewandt wurde, damit auch für Außenstehende diese Entscheidung nachvollziehbar wird.

Ausblick

Dieser Kriterienkatalog bietet als Empfehlung zur Durchführung von Evaluationsprojekten eine grobe Orientierung an. In dem geplanten Forschungsprojekt „Evaluation der Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ mit einer Laufzeit von April 1995 bis Dezember 1997 soll er exemplarisch erprobt werden und gegebenenfalls modifiziert werden.

Weiterführende Literatur

- Arnold, R.: *Qualitative Konzeption zur Evaluation situationsorientierter Seminare zur pädagogischen Ausbilderqualifizierung*. In: Arnold, R.; Wittwer, W.: *Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Evaluation situationsorientierter Ausbilderseminare. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der Modellseminare XXIII und XXIV*; hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung; München 1985, S. 59–85
- Arnold, R.; Wittwer, W.: *Modellversuch zur pädagogischen Qualifizierung betrieblicher Ausbilder. Evaluation situationsorientierter Ausbilderseminare, a. a. O.*
- Gonon, P. (Hrsg.): *Evaluation in der Berufsbildung*; hrsg. vom Institut für Bildungsforschung und Berufspädagogik des Kantonalen Amtes für Berufsbildung; Berufspädagogik bei Sauerländer Band 18; 1. Aufl. Aarau 1992
- Jenser, C.: *Wem nützt Evaluation – Wozu? Mit Beispielen aus dem Erfahrungshintergrund der Lehrplan- und Gesamtschulevaluation*. In: Gonon, P. (Hrsg.): *Evaluation in der Berufsbildung, a. a. O.*, S. 13–30
- Lennartz, D.: *Evaluierung als integraler Bestandteil wissenschaftlicher Ordnungsarbeit – Ein Weg zur Dynamisierung von Ausbildungsordnungen*. In: *BWP* 21 (1992) 5, S. 7ff.
- Prell, S.: *Evaluation und Selbstevaluation*. In: Roth, L. (Hrsg.): *Pädagogik. Handbuch für Studium und Praxis*; München 1991, S. 869–879
- Weber, K.: *Engagement und Distanz in der Evaluation*. In: Gonon, P. (Hrsg.): *Evaluation in der Berufsbildung, a. a. O.*, S. 109–120
- Weiss, C. H.: *Evaluierungsforschung. Methoden zur Einschätzung von sozialen Reformprogrammen*; Op-laden 1974
- Will, H.; Winteler, A.; Krapp, A.: *Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konzepte und Strategien*; Schriftenreihe Moderne Berufsbildung Band 10; Heidelberg 1987
- Zur Evaluierung von Ausbildungsordnungen. In: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung* Heft 8/1993, S. 225 ff.