Die Evaluationsmethode

1. Wer sind die « Jugendlichen ohne Ausbildungsqualifikation?
2. Validierung von Berufserfahrungen
3. Einstellungen des Überprüfers
4. Bedingungen der Evaluationsprüfung

4.1 Kontextabhängige Umsetzung

4.2 Wie evaluiert man die Lerngitter?

Dominique GODET, Euro cordiale

1- Wer sind diese Jugendlichen ohne Ausbildungsqualifikation?

Die Gruppe, die uns im Rahmen des Projekts interessiert, sind Jugendliche, welche die Schule ohne Schulabschluss verlassen und sich danach -je nach Fall- bei sozialen Trägern oder in Berufsinformationszentren sowie in Bildungs- und Fortbildungseinrichtungen, befinden. Die Bezeichnungen und Strukturformen variieren in den unterschiedlichen europäischen Ländern, deshalb zählen wir sie hier nicht auf.

Den Jugendlichen, denen wir im Rahmen unseres Projekts begegnet sind, hatten unterschiedliche Hintergründe.

- Manche befanden sich in Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung
- Manche befanden sich in einer Ausbildung, die in einem anerkannten Ausbildungszentrum durchgeführt wurde.
- Andere machten eine Ausbildung, für die das Kultusministerium zuständig ist.
- Manche kamen aus Arbeitslosenzentren
- Andere waren obdachlos und lebten auf der Straße

Die Jugendlichen haben schulische, wirtschaftliche und soziale Probleme .Sie leiden unter einem mangelndem Selbstwertgefühl und sind nicht in der Lage ihre Kompetenzen zu beschreiben.

Deshalb ist es besonders wichtig, ihnen zu helfen und beizubringen ihr Wissen in Worte zu fassen. Ihnen Anleitungen zu geben, was man wie machen soll, um eine Aufgabe oder eine Übung zu lösen.

Dabei erkennt man den wichtigen Stellenwert von individualisierten Evaluationsverfahren, die sich auf die Technik des gezielten Erklärens stützt. Diese Verfahren helfen den Jugendlichen, sich ihrer Kenntnisse, Fortschritte und Vorgehensweisen bewusst zu werden. Sie können diese einsetzen um eine Aufgabe lösen. **Dieses Verfahren hat deshalb einen großen Stellenwert, wenn es darum geht die Gefühle für die eigenen Kompetenzen zu bestärken sowie die Lernmotivation zu erhöhen.**

2- Validierung von Berufserfahrungen

Die Anerkennung und Valdierung von Berufserfahrungen hat Ähnlichkeiten mit dem Evaluationsprozess.

Die *Validierunng von Berufserfahrungen* (VAE in Frankreich genannt):“ist eine Maßnahme, die jeder Person unabhängig vom Alter, und seinem Status, ermöglicht seine Berufserfahrungen anerkennen zu lassen, ein Diplom, einen Titel oder ein Zertifikat über seine berufliche Eignung zu erwerben, die im nationalen Leitfaden zur beruflichen Zertifizierung festgeschrieben sind (R.N.C.P). In der Regel muss der Kandidat eine schriftliche Arbeit seiner Berufserfahrungen und erworbenen Kompetenzen einreichen. Er stellt sich danach einer Prüfungskommission vor, die entscheidet, ob Teile oder das ganze angestrebte Diplom anerkannt wird. Im Falle der Anerkennung von Teilen der Qualifikation, werden dem Kandidaten die Anforderungen mitgeteilt, die im weiteren noch benötigt um den Diplomabschluss vollständig zu erlangen.

Die Anerkennung und Valdierung von persönlichen und beruflichen Erfahrungen sind in adäquaten Projekten beschrieben. Verschiedene Techniken und Verfahren können eingesetzt werden, um Erfahrungen und Kompetenzen einer Person festzustellen Die Anwendung unseres Kompetenzrahmens erfordert die Einsetzung von 2 Methoden.

a) Die Verhaltensbeobachtung in der Praxis und die Simulation

Wenn der Jugendliche sich in einer Ausbildung oder im Praktikum befindet, kann man den Einzelnen direkt in realen sozialen und beruflichen Situationen beobachten.

Unser Bezugssystem bietet auch die Möglichkeit den Kandidaten in simulierte Situationen zu versetzen: Rollenspiele und Aufgaben ermöglichen dem Überprüfer eine Übersicht der Kompetenzen des Jugendlichen zu erstellen.

Die Evaluationskriterien, die in Form von Rastern im Bezugssystem aufgeführt sind sollten auf jeden Fall in einer für den Jugendlichen verständlichen Sprache verfasst sein. Es ist wichtig, dass er im Voraus versteht, was überprüft wird.

Durch einen klaren, pädagogischen Vertrag ist der Jugendliche eng am Evaluationsvorgang beteiligt. Dieser hält fest:

- **die Evaluationsziele**: z.B. die Kompetenzen zu evaluieren mit dem Ziel sie anzuerkennen und zu validieren; den Abstand zwischen seinem gegenwärtigen Leistungsniveau und seinem Ausbildungsziel zu bemessen.

- **Die Rolle des Ausbilders**: Der Ausbilder hilft dem Jugendlichen die Ergebnisse der Evaluation angemessen zu nutzen. Er erklärt dem Jugendlichen klar und deutlich die Vorgehensweise, wie man eine Aufgabe löst und bespricht mit ihm die Schwierigkeit, die beim Lösen einer Aufgabe, aufgetreten ist.

- Und die **Rolle des Jugendlichen:** Der Jugendliche kennt seine Ziele im Evaluationsverfahren. Diese motivieren ihn sein bestes zu geben, nach Lösungswegen zu suchen um eine Aufgabe zu bewältigen, damit er weiter kommen kann.

b) Die Informationssammlung stützt sich auf Aussagen der Beteiligten

Falls der Jugendliche eine Validierung seiner Kompetenzen außerhalb seines Bildungs- und Ausbildungsweges erwünscht, soll die Evaluation nur in Gesprächen stattfinden, die zwischen dem Prüfling und Überprüfer stattfinden.

Sehr häufig haben die Beteiligten Schwierigkeiten ihre Kompetenzen deutlich zu beschreiben. Deshalb ist es notwendig, positive Formen der Gesprächsführung und Beratungstechniken einzusetzen, die den Jugendlichen unterstützen und anleiten seine Darstellungen verständlich auszudrücken. Der Dialog sollte im Sinne der Technik des Beratungsgesprächs nach Vermesch stattfinden. (Vermesch und Maure1997)

3- Einstellungen der Überprüfer

Das vorrangige Ziel des Überprüfers muss es sein, dem Einzelnen zu helfen sich seiner Fähigkeiten und Fortschritte bewusst zu werden, damit man ihm helfen kann seine Auffassungen gegenüber seinen eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln.

Die **Philosophie der Evaluation**, die die Praxis bestimmt, beeinflusst zugleich :

- Die Berufsbildungsvorstellungen, die im Rahmen der sozial-kognitiven Theorie nach Albert Bandura entwickelt wurden .(Bandura 2003,2004 ;Carré,2004)
- und die Ziele, die im Rahmen der Validationsverfahren der Anerkennung von Berufserfahrungen weiterverfolgt wurden.

Diese Philosophie der Evaluation setzt seitens des Überprüfers folgende Einstellungen voraus

- Den Prüfling zu informieren und ihm während des Evaluationsverfahrens zu begleiten:
  - dem Prüfling seine Lernmotivation genau zu erklären, bevor die Evaluation beginnt.
  - den Prüfling über den Inhalt der Evaluation zu informieren,
  - den Ablauf der Evaluation erklären.

- **Das Niveau und die Situation des Kandidaten berücksichtigen**
  Es empfiehlt sich die Prüfungsbedingungen so gerecht, wie nur möglich zu gestalten. Da Unterschiede in der Geschlechtszugehörigkeit, aufgrund der ethnisch-kulturellen Herkunft bestehen. Darüber hinaus müssen Benachteiligungen berücksichtigt werden, die einen soziokulturellen Hintergrund haben. Deshalb ist es wichtig:
- **Einsetzen eines aktiven Zuhörens**
  - Zuhören, anders formulieren, Dialoge bilden
  - Positives Verhalten zeigen, ermutigen

- **Auf den äußeren Rahmen achten:** ruhige und helle Umgebung; ausreichendes Material

- Eine Nachbesprechung der Ergebnisse durchführen, damit der Kandidat seine Prüfungsergebnisse versteht.

  - Ein mündlicher Austausch zwischen Überprüfer und dem Einzelnen ist zwingend. Wenn der Einzelne auf Ausdrucksschwierigkeiten stößt, die mit seiner kulturellen Herkunft zusammenhängen, wenn er seine Fähigkeiten umsetzen will, braucht er Hilfe von Freunden, Familienmitgliedern, Lehrern und vermittelnden Personen die quasi „als Dolmetscher “ für ihn da sind.
  - Alle Unterstützung und möglichen Ausdrucksformen sind zu nutzen, die dem Prüfling helfen, Mitteilungen zu verstehen.
  -

4- Bedingungen der Evaluationsprüfung

Soweit man sich darauf verständigt, dass die Evaluation ein komplexer Vorgang ist, bei der drei große Parameter berücksichtigt werden (unterschiedliche Situationen in denen die Evaluation durchgeführt wird. die Besonderheit des Adressaten, die Persönlichkeit des Überprüfers) dürfen die vorgestellten Modalitäten nicht als strenges Gitternetz von Regeln verstanden werden, sondern als offener Wegweiser

Das Bezugssystem ist in den Einrichtungen unserer Partner von den Mitarbeitern erprobt worden .Die Gesprächsverläufe wurden gesammelt und schriftlich fixiert.

4.1 Kontextabhängige Umsetzung

Das Bezugsystem ist ein Werkzeug (Arbeitsmittel für die Evaluation), das vor, während oder nach der Ausbildung eingesetzt werden kann. Es kann passieren, dass ein Prüfling den inhaltlichen Nachweis seiner Kompetenzen erwünscht ohne seine Ausbildung weiter zu verfolgen. Mit welchen Mitteln das Bezugssystem umgesetzt wird, ist je nach Situation und Fall variierbar.

- **Wenn die Evaluation vor dem Beginn einer Ausbildung stattfindet oder eine Bestandsaufnahme ohne festgelegtes Ausbildungsziel erfolgt,** wird sie die Form eines erklärenden Gesprächs annehmen, die sich an das Bezugsystem anpasst. Der Überprüfer wird das Gespräch in die Richtung leiten, dass man in der Lage ist, die in den unterschiedlichen Gittern bereits erworbenen Kompetenzen des Jugendlichen zu beurteilen. Wenn es sich als notwendig herausstellt, den Erwerb einer besonderen Kompetenz präziser zu verifizieren, wird der Überprüfer dem Jugendlichen noch einmal eine- oder mehrere Aufgaben, die die Kompetenzen verdeutlichen -, zur Lösung vorschlagen.

- **Wenn die Evaluation im Verlauf der Ausbildung stattfindet,** ermöglicht sie dem Prüfling eine Bilanz über seine Kenntnissee und die noch zu entwickelnden Kompetenzen zu ziehen.: Das Beratungsgespräch, in der Evaluation, hat folgendes Ziel für den Auszubildenden:
  - Zu wissen was man schon erreicht hat;
  - Zu verstehen, was veranlasst, dass man die Aufgabenstellung nicht verstanden hat;
  - Ziele, die man noch erreichen muss, genauer erkennen.

- **Wenn die Evaluation nach Beendigung der Ausbildung stattfindet,** hat sie zum Ziel die erworbenen Kompetenzen, die der Jugendliche sich während der Ausbildung angeeignet hat, zu validieren. Diese Bilanz ermöglicht ihm:
  - Eine weiter führende Ausbildung zu beginnen.
  - In einem Vorstellungsgespräch dem Arbeitgeber ein Dokument vorzulegen, in dem seine Kompetenzen erfasst sind.

  In diesem Fall .könnte die Evaluation durch eine Person erfolgen, die den Jugendlichen während seiner Ausbildung begleitet hat: Ausbilder in einem Ausbildungszentrum, Praktikumsbetreuer, Betreuer ein einem Unternehmen, Erzieher, Psychologe, Sozialarbeiter, ...

  Die Evaluation kann auch von einem Kollegenteam durchgeführt werden, das über die erworbenen Kompetenzen des Jugendlichen Bilanz zieht.

In jedem Fall können die Aufgaben, die mit jedem Item der Kompetenzgitter verbunden sind, dem Überprüfer und Jugendlichen helfen, sich eine konkrete Vorstellung über die angestrebte Kompetenz machen

4.2 Wie werden die Lerngitter evaluiert?

Wie wir bereits festgestellt haben, sind die Lernziele im Bereich des Kontexts, der Zielvorgabe und des Gebiets veränderlich.

Einige Gitter haben eine Reihe von Aufgaben, die der Prüfling alleine ausführen kann, andere erfordern die Anwesenheit eines Überprüfers, der erklärend zur Seite steht .Bei den Kompetenzgittern, die das Sozialverhalten überprüfen sollen, soll im Vorfeld eine Verhaltensbeobachtung des Prüflings erfolgen (In der Klasse, während der Ausbildung, im Unternehmen)

Die folgende Übersichtstabelle erläutert in jedem Gitter das Lernziel, den geschätzten Zeitrahmen, die Durchführung, die Rolle des Überprüfers und die Kriterien der Kompetenzvalidierung.

Man kann folgende Informationen auch auf der Internetseite downloaden

Lernziele	Dauer	Durchführung	Rolle des Übehrprüfers	Kritereien der Kopetenzvalidierung
1- Kommunikation in der Sprache des Landes				
Grundlegende Kenntnisse in der Landessprache	max.1,5 Std.	Einzelarbeit mehrere Jugendliche können zur gleichen Zeit geprüft werden	Falls nötig Aufgaben und Arbeitsaufträge lesen	Bei der Evaluation,sollte am Ende der Ausbildung sichegerstellt werden, dass die Person die Hälfte der Aufgaben zufriedenstellend gelöst hat.
2- Mathematik				
Grundrechenarten beherrschen, Einfache Messinstrumente (Line Winkeldreieck usw.) benutzen	max.1 Std.	Einzelarbeit, mehrere Jugendliche können zur gleichen Zeit geprüft werden	Falls nötig Aufgaben und Arbeitsaufträge lesen	Bei der Evaluation, sollte am Ende der Ausbildung sichergestellt werden, dass die Person die Hälfte der Aufgaben zufriedenstellend gelöst hat.
3- Computerkompetenz				
Nutzung des Computers	50 bis 60 min.	EinzelarbeitiIm Beisein des Überprüfers	Während der Prüfling am Computer arbeitet, kann der Ausbilder/Überprüfer mit ihm gezielte Techniken abfragen: Kopieren, ausschneiden, einfügen, eine Datei öffnen, eine Datei in einem Ordner abspeichern	Diese Module zu validieren, liegt im Ermessen des Überprüfers Vorsicht ! Sprachkompetenzen dürfen das Resultat nicht beeinflussen
4- Lernen zu lernen				
In der Lage sein, einfache Aufgaben ohne Arbeitsanleitung zu lösen. Der Prüfling soll seine Lernstrategien beobachten und formulieren können	Sehr unterschiedlich, hängt vom Prüfling ab, ob er in der Lage ist seine Arbeit auszuführen und darüber zu sprechen.	Einzelarbeit in Anwesenheit des Überprüfers	Falls nötig, die Aufgabe erklären. Der Prüfling soll eine Aufgabe lösen und dabei seinen Lösungsweg erklären. Den Arbeitsrhythmus des Prüflings respektieren	Schnelligkeit spielt hier keine Rolle. Bei der Evaluation,sollte am Ende der Ausbildung sicherstellt werden, dass die Person die Hälfte der Aufgaben zufriedenstellend gelöst hat.

5- Persönliche und soziale Kompetenzen				
Beobachtung der sozialen Kompetenzen des Prüflings in der Praxis /praktischen Umgang	Liegt im Ermessen des Prüfers.	Einzelarbeit Gespräch Prüfer /Prüfling (Anschauliche Übungen helfen dem Überprüfer während des Gesprächs Beispielsituationen zu finden). Diskussionsgrundlage im Team (Anschauliche Übungen helfen dem Überprüfer, die erwarteten Kompetenz zu verdeutlichen)	Beobachtung des Prüflings während der praktischen Arbeit Ein Beratungsgespräch mit dem Jugendlichen führen bzw. die Evaluation mit seinem Team vervollständigen	Es gibt unterschiedliche Anforderungen an die Evaluation, die dadurch bedingt sind, wann die Bewertung statt-findet, am Anfang, am Ende oder außerhalb der Ausbildung. Die Entscheidung über eine Validierung liegt im Ermessen des Überprüfers bzw. des Teams
6- Anpassung an das Betriebsleben				
.Der Prüfling soll mindestens zwei Wochen im Unternehmen beschäftigt sein. Eine Praktikumvereinbarung sollte im Vorfeld dem Prüfling ausgehändigt werden. In dieser sind die erwarteten Ziele genauer erläutert. Die Vereinbarung wird vom Ausbilder zusammen mit dem Betreuer entwickelt.	Liegt im Ermessen d Prüfers..	Hier kann die Evaluation nur gemeinsam mit dem Betreuer und dem Bildungsinstitut erfolgen. Sie kann auch zusammen mit der betroffenen Person durchgeführt werden	Beobachtung des Prüflings während der praktischen Arbeit. Ein Beratungsgespräch mit dem Prüfling führen	Es gibt unterschiedliche Anforderungen an die Evaluation, die dadurch bedingt sind, wann die Bewertung statt-findet, am Anfang, am Ende oder außerhalb der Ausbildung, Die Entscheidung über eine Validierung liegt im Ermessen des Überprüfers bzw. des Teams.