

Qualitätsbeurteilung bei der beruflichen Weiterbildung

Ruedi Winkler

(Artikel in Education permanente 2012, Nr.4)

Einleitung

Wer eine Weiterbildung plant hat in der Regel ein klares Ziel: sie oder er möchte die berufliche Kompetenz in einem bestimmten Bereich vertiefen oder erweitern. Dann kommt die Frage, welches Angebot das Geeignetste ist. Die meisten Interessierten möchten jenes Angebot wählen, das ihnen für das Erreichen der Ziele die höchste Gewähr bietet. Und das Preis/Leistungsverhältnis muss stimmen. Um abschätzen zu können, ob eine Weiterbildung die gewünschten Resultate bringt, müssen Nachweise dafür vorliegen, z.B. aufgrund von durchgeführten Evaluationen. Diese sagen aber nur etwas über die Zielerreichung aus, wenn im Aufgabenkatalog der Evaluatoren das Messen und Beurteilen der Resultate auch vorgesehen ist. Das heisst, es muss vorgesehen sein, dass der Output (auch) gemessen wird und nicht nur der Input.

Entscheidend ist der Output

Selbstverständlich gibt es auch für die Weiterbildung bestimmte allgemeine Standards, die eingehalten werden sollten. Aber zentral ist, das bei der beruflichen Weiterbildung vor allem der Erwerb sehr konkreter beruflicher Kompetenzen im Zentrum steht und sie sehr heterogenen Zielgruppen bezüglich, Branche, Beruf, Alter, Vorbildung, Erfahrung usw. gerecht werden muss. Dass man da kaum mit Schema F allen gerecht werden kann, liegt auf der Hand. Methodenvielfalt und den raschen Veränderungen bei der Nachfrage angepasste Prozesse sind in Anbetracht der Vielfalt der Zielgruppen und der unterschiedlichen Anforderungen in den Branchen und Berufen notwendig und unabdingbar. Pointiert gesagt heisst das, in der beruflichen Weiterbildung ist entscheidend, ob die Ziele erreicht werden und weniger wie ausgeklügelt die Prozesse sind. Das heisst, das Hauptaugenmerk muss auf die Messung und Beurteilung des Outputs gerichtet sein, nicht auf den Input.

Auf der Angebotsseite sind die Lehrenden entscheidend

Es liegt auf der Hand, berufliche Weiterbildung erfordert bei den Lehrpersonen ein hohes Mass an Lehrkompetenz, die Fähigkeit, den Stoff so zu vermitteln, dass er umsetzbar wird. Deshalb kommt auch bei der Weiterbildung den Lehrpersonen eine entscheidende Bedeutung zu. Studien für die Volksschule zeigen seit langem, dass die Lehrperson der entscheidende Erfolgsfaktor für die Lernleistungen der Schüler sind. Wir kennen keine entsprechende Studie für die Weiterbildung. Aber es gibt absolut keinen Grund zu vermuten, das sei bei der Weiterbildung nicht aus so. Im Gegenteil, die oben erwähnten Besonderheiten der beruflichen Weiterbildung lassen eher vermuten, dass dies hier noch ausgeprägter sein könnte.

Inputbeurteilung ist die Regel

Der Kanton Zürich hat, wie viele andere Kantone auch, mit der Evaluation seiner Berufsschulen, und damit auch deren Weiterbildung, die Firma IFES beauftragt. IFES ist eine Institution der EDK und ist assoziiertes Institut bei der Universität Zürich. IFES hat mit dem Kanton einen Rahmenvertrag für die Evaluation der Berufs- und Mittelschulen. Betrachtet man den Beschrieb des Ablaufs der externen Schulevaluation der IFES, dann ist klar, dass es sich um eine Input-Beurteilung handelt. In den Unterlagen ist kein Hinweis ersichtlich, dass es neben der Beurteilung des Qualitätsmanagements, der Steuerung der Qualitätsprozesse, dem

Qualitätskonzept, dem Leitbild usw. auch eine Messung oder Beurteilung der Wirkung vorgenommen wird. Für die subventionierten, privaten Weiterbildungsinstitutionen galt bis jetzt, dass eine Eduqua-Zertifizierung vorliegen musste. Ab 2013 kann es auch ein anderes Qualitätsmanagementverfahren sein. Auch die Eduqua-Zertifizierung befasst sich in keiner Art und Weise mit dem Output, d.h. der Wirkung.

Lerntransfer wird nicht gemessen – ist aber entscheidend

Prof. Jürgen Oelkers weist in einer Kurzstudie zu Handen der Projektgruppe für ein Weiterbildungskonzept im Kanton Zürich¹ auf ein Grundproblem bei der Beurteilung der Qualität bei der Weiterbildung hin, er schreibt:“ Das hängt mit der Geschichte und Struktur der Weiterbildung zusammen, die ja ausserhalb der beruflichen Praxis stattfindet und daher immer vor dem Problem steht, wie der Transfer der Lernerfahrungen organisiert werden soll. Studien zum Transferproblem (wie Schmid 2006) zeigen, dass sich der Transfer umso schwieriger gestaltet, je weiter der Lernort von der Praxis entfernt ist, je weniger zielgenau die Lernerfahrungen in der Weiterbildung sind und je weniger die Massnahmen der Weiterbildung auf den Lerntransfer eingestellt sind.“ Damit spricht er den entscheidenden Punkt an. Der Lerntransfer ist entscheidend ob eine Weiterbildung Wirkung zeitigt oder nicht. Dieser Indikator fehlt in den heute gängigen Evaluationsverfahren. Obwohl klar ist, berufliche Weiterbildung ohne Lerntransfer in die Arbeitswelt ist Verschleuderung von Zeit und Geld.

Wissen, wofür Zeit und Geld eingesetzt wird

Wenn die Qualitätsbeurteilung der beruflichen Weiterbildung im Kanton Zürich, wie auch in anderen Kantonen, etwas aussagen soll über das, was sie bewirkt, wie viel sie beiträgt zur Erhöhung der Kompetenz der sich Weiterbildenden, dann muss sie grundsätzlich überdacht werden. Es ist letztlich wenig sinnvoll, von der Notwendigkeit des lebenslangem Lernens, von der hohen Bedeutung der Weiterbildung zu sprechen und nicht wissen zu wollen, ob die erhoffte Wirkung am Anwendungsort auch erfolgt. Es ist auch wenig sinnvoll, den Weiterbildungswilligen Zeit, und ihnen und den Arbeitgebenden viel Geld abzunehmen, ohne zu wissen, ob das Ganze die erhoffte Wirkung hat oder nicht.

¹ Prof. Jürgen Oelkers, Stellungnahme zu Fragen der nachfragerorientierten Finanzierung der Weiterbildung im Konzept Weiterbildung im Kanton Zürich, September 2009