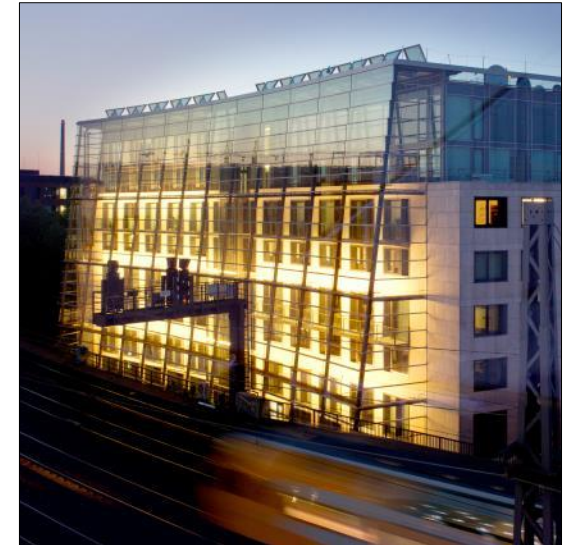




Zentrum Informationsarbeit
Bundeswehr



*Evaluation des Lernens in der
Kompetenzorientierten Ausbildung
(Aus)Bildungskongress der Bundeswehr
Hamburg, 05.09.2018*

OTL Mario Carlsson

WissR'in Dr. Jana Pötzschke

WissOR Adrian Teetz



(Quelle: RedBw, Nov .2015)



> 50.000



> 10.000



> 5.000

Kontakte:
5.000.000

Akademie: Ausbildungseinrichtung

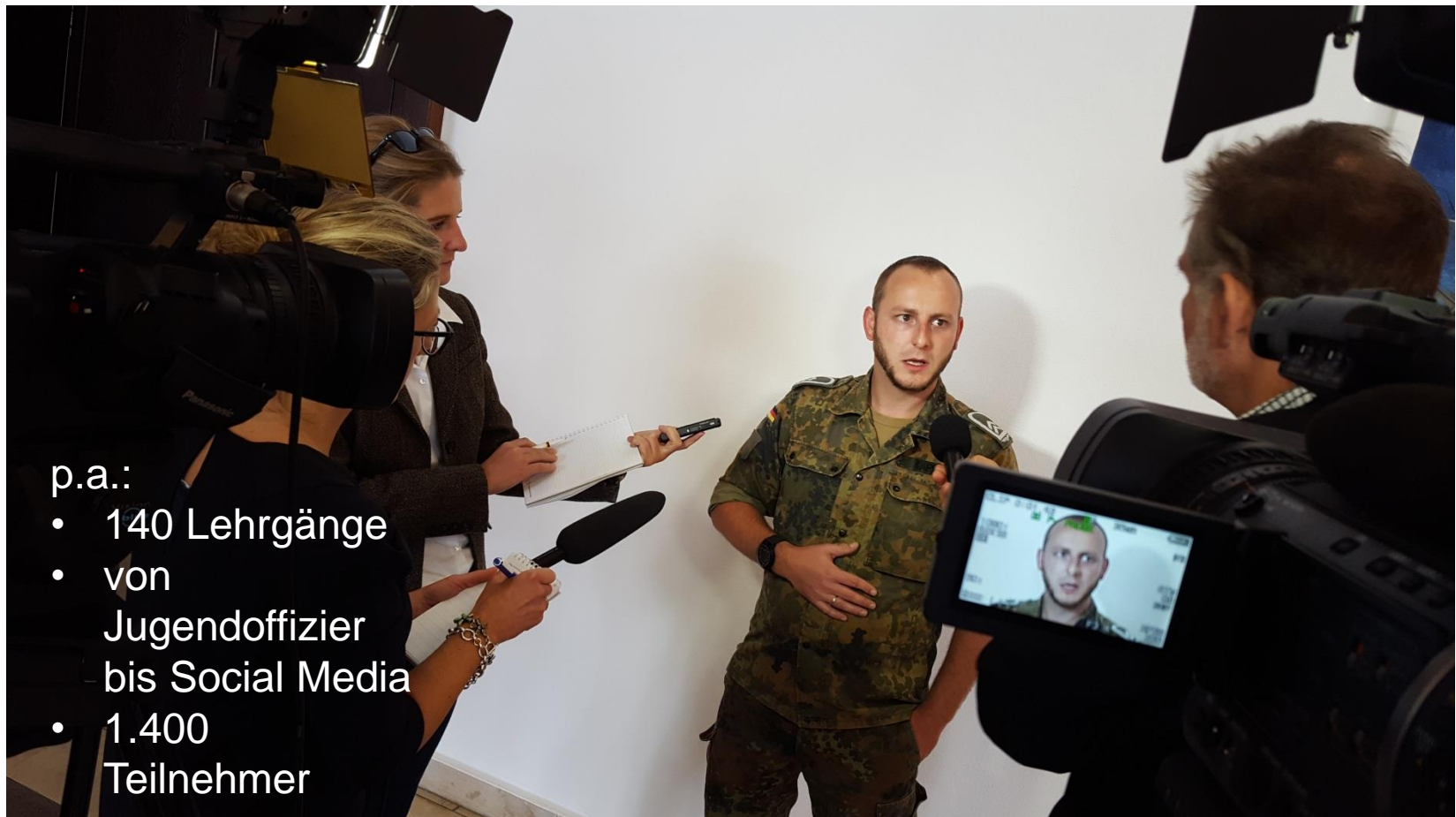
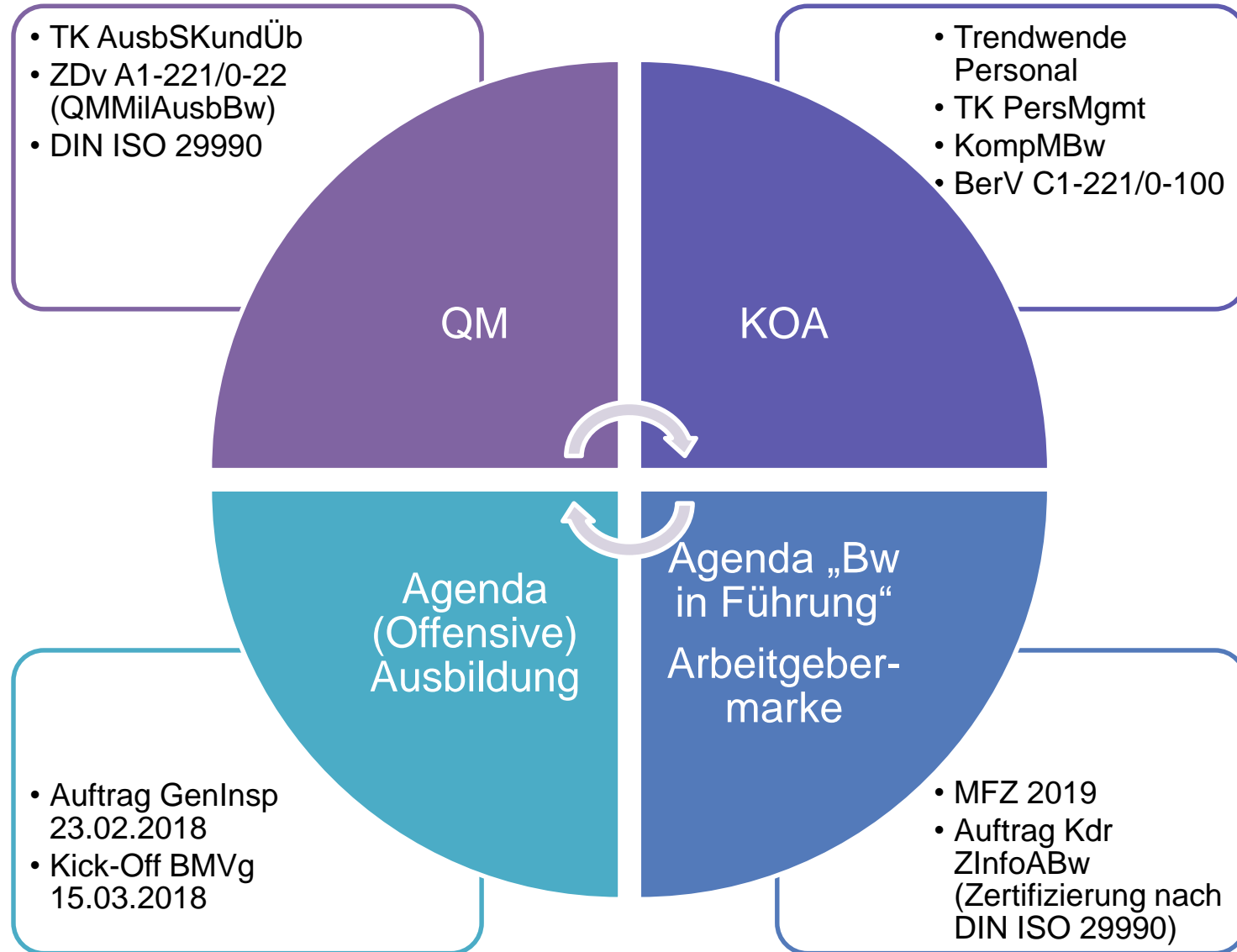


Foto: ZInfoABw/Teetz



Programm

- Einordnung in den Kontext
- Urteilsbildung und Restriktionen
- Methoden
- Logik der Kompetenzbeobachtung
- Herausforderungen
- Kompetenzorientierte Ausbildung (KOA) und Qualitätsmanagement (QM)





Urteilsbildung

- Woran machen Sie fest, ob jemand „gut“ oder „schlecht“ kommuniziert?
(Sammlung und Erörterung)

Populäre Deutungen

Der Gang des Soldaten (links) läßt den Körper ungeschützt. Wer so geht, ist risikofreudig. Knappe Armbewegungen beim Gehen (rechts) drücken Zurückhaltung und Vorsicht aus.



Aus: Molcho, S. (1988): *Körpersprache als Dialog. Ganzheitliche Kommunikation in Beruf und Alltag*, München (Mosaik): 129



Restriktionen

- Welche Faktoren könnten unser Urteil (über Kommunikation) verzerren?
(Sammlung und Erörterung)



Restriktionen (Beispiele)

- Reduktionistische Urteilsbildung („Halo-Effekt“ – ein wahrgenommenes Merkmal überstrahlt alle anderen)
- Gewöhnung
- Heuristische Informationsverarbeitung
- (Systematische) Verzerrungen, z.B. durch
 - Attraktivität (des Beobachteten)
 - Ähnlichkeit (des Beobachteten)
 - Individuelle Erfahrungen (des Beobachters)
 - Verallgemeinerungen



Methoden

- Was würden Sie als Beobachtete/r (Lehrgangsteilnehmer/In) von einer Beobachtungsmethode erwarten?
(Sammlung und Erörterung)



Methoden

Transparenz für Lehrgangsteilnehmer/innen:

- Wann werde ich...
- Was wird...
- Wer...

beobachtet?

Was sind die Maßstäbe der Bewertung?

Wie erfahre ich das Ergebnis?



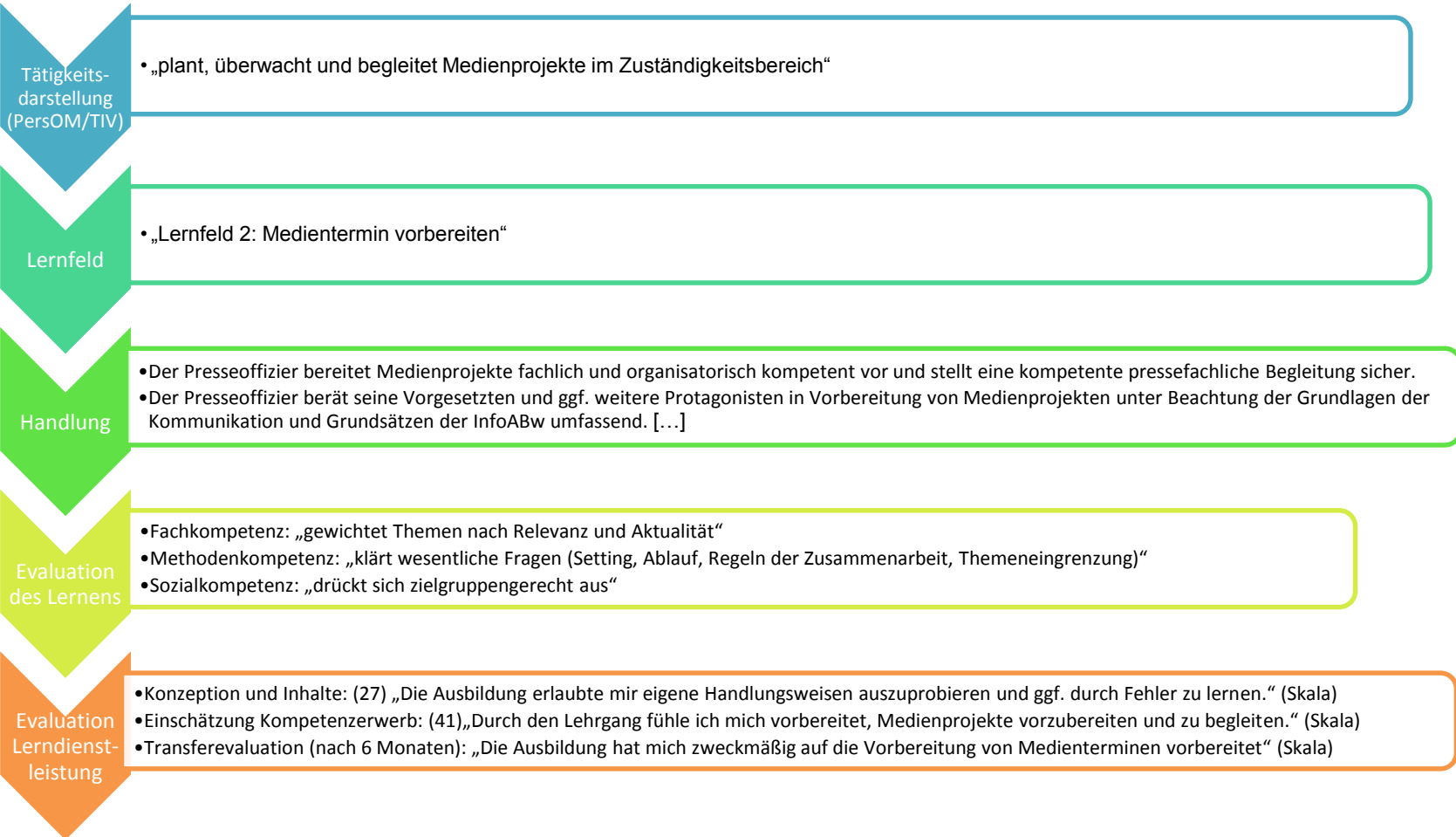
Methoden

Beobachtungssystematik

- Offen-teilnehmende Beobachtung
- Trennung von Beobachtung und Bewertung
- Zwei (oder mehr) Beobachter aus unterschiedlichen Perspektiven
- Vordefinierte Beobachtungsmerkmale
- Reflexion mit der/dem Teilnehmer/in



Logik der Kompetenzbeobachtung





Herausforderungen

- Ableitung der Beobachtungsmerkmale (Reproduzierbarkeit)
- Komplexität vs. Handhabbarkeit



Herausforderung Ableitung

Recherche: Diverse „Inventare“ und Raster aus der HR-Eignungsbetrachtung

Herausforderung?



Herausforderung Ableitung

- „Inventare“ etc. sind kostenintensiv
- Die Ableitung der Merkmale ist i.d.R. nicht transparent
- Die Merkmale folgen dem Zweck punktueller Beurteilung (z.B. Assessment-Center)
- → Deduktive Ableitung im Kollegium



Herausforderung Komplexität

Fachkompetenz	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	
fachliche u. sachliche Richtigkeit aller Inhalte, einfache und zielgruppenorientierte Darstellung, treffende Beispiele								unvollständige o. unkorrekte Darstellung der Inhalte, kompliziert, Zielgruppe verpasst, fehlerhafte Beispiele
zentrale Botschaft klar erkennbar, Kernaussage transportiert								zentrale Botschaft wird nicht deutlich, Kernaussage nicht vermittelt

- 2010: Komplementäre, siebenstufige Skala (vgl. „Eignungsdiagnostik“)
- Herausforderung?



Herausforderung Komplexität

Fachkompetenz	+++	++	+	0
Stellt den Gesamtzusammenhang des Medienprojekts dar				
Setzt Absprachen aus dem Telefongespräch um				
Bietet klar erkennbare Botschaften an				

- 2014 ff: Reduzierung auf Positivmerkmale und vierstufige Skala
- Reduzierung der Anzahl: Erhebung bei DP-Inhabern (Auswahl 3 wichtigste aus 5 bis 7)



Herausforderung Komplexität

- 2018: Verzicht auf Skalen
- Beobachtungsbogen mit Kompetenzkategorien und Merkmalskatalog
- Individualisiertes Feedback/Reflexion auf Grundlage qualitativer Beschreibung

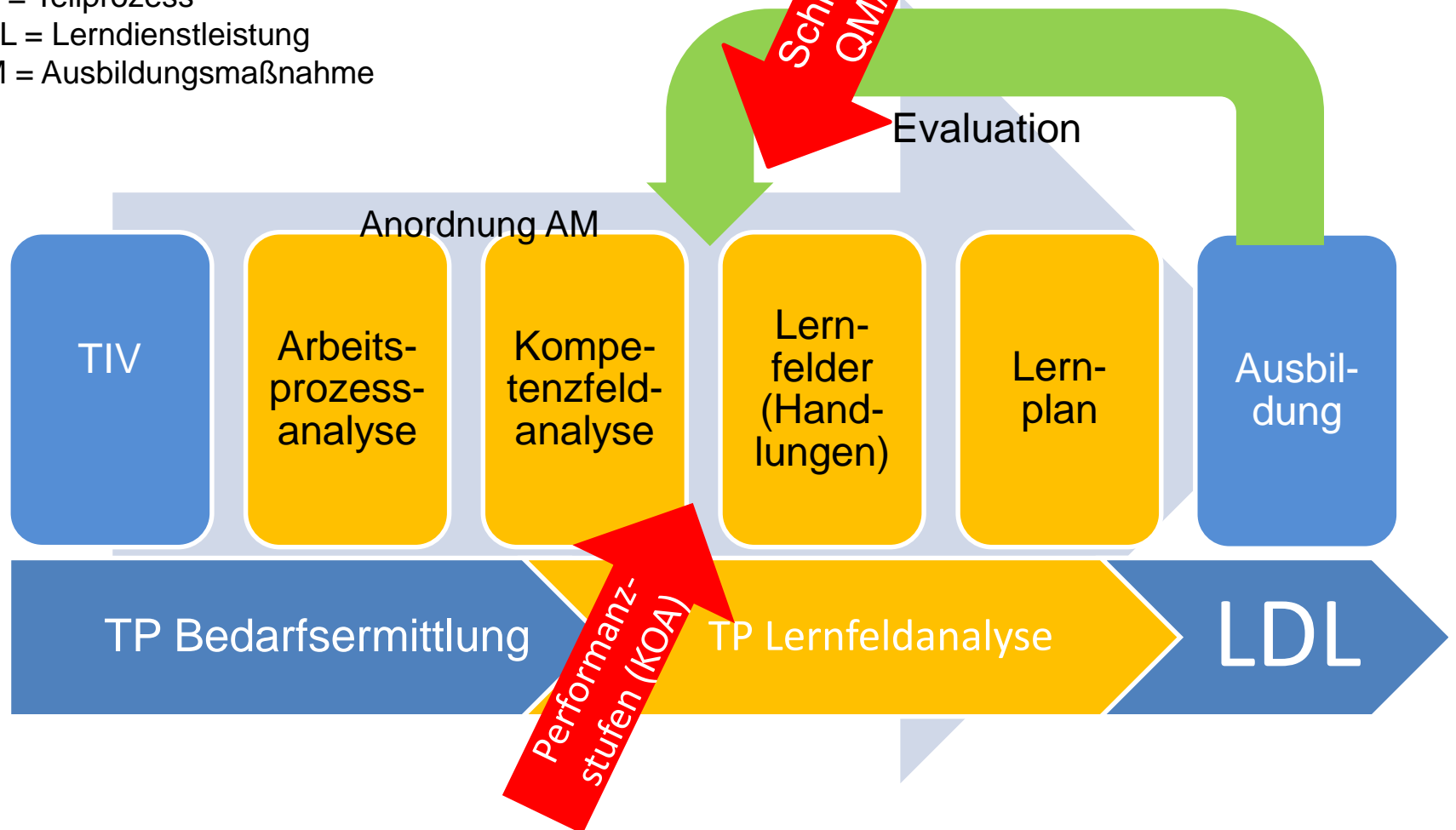


Thesen

- Bei KOA-Einführung QM mitdenken (Ausbildungsziele/Evaluation)
- Die Beurteilung von Kompetenzen folgt Abwägungen der *Verhältnismäßigkeit*, oft vor dem Hintergrund von Spannungsfeldern (Nähe vs. Distanz, Abstraktion vs. Konkretheit, Unterhaltsamkeit vs. Seriosität usw.). Deshalb sind hierbei *relative Kategorien* wie „angemessen“, „zweckmäßig“, „geeignet“, „zielgerichtet“, „strukturiert“ oder „zielgruppengerecht“ grundsätzlich zweckmäßiger zu verwenden als *absolute Wertungen* wie „gut“, „schlecht“, „positiv“, „negativ“ etc.



TIV = Tätigkeitsbeschreibung
TP = Teilprozess
LDL = Lerndienstleistung
AM = Ausbildungsmaßnahme





Quellen

Fachliteratur:

- Erpenbeck, J. / Rosenstiel, L.v. / Grote, S. / Sauter, W. (Hrsg., 2017): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, 3. Aufl., Stuttgart (Schaeffer-Poeschel)
- Heilmann, C. (2011): Körpersprache richtig verstehen und einsetzen, München (Reinhardt)
- Kanning, U./Hofer, S./Schulze Willbrenning, B (2004): Professionelle Personenbeurteilung. Ein Trainingsmanual, Göttingen
- Kanning, U. (2009): Von Schädeldeutern und anderen Scharlatanen. Unseriöse Methoden in der Psychodiagnostik, Lengerich (Pabst)
- Lenhart, H./Wachtel, S. (2003): Sieben Prozent Inhalt: Wie ein Virus entsteht. Zur Inhalt-Form-Problematik in der Rhetorik-Literatur, in: Jahrbuch Rhetorik: 149 – 156.
- Kricke, M/Reich, K. (2016): Teamteaching. Eine neue Kultur des Lernens und Lehrens, Weinheim
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung, Bielefeld
- Strauch, A. / Jütten, S. / Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden, Bielefeld (WBV)

Vorschriften:

- Teilkonzeption Ausbildung SK und Übungen (TK AusbSKundÜb)
- Teilkonzeption Personalmanagement der Bundeswehr (TK PersMgmtBw) einschl. Kompetenzmodell der Bundeswehr (KompMBw)
- Mittelfristige Zielsetzung 2019 (MFZ 2019)
- Agenda Ausbildung

- ZDv A 221/1 „Zuständigkeiten und Verfahren für die streitkräftegemeinsame, lehrgangsgebundene Aus- Fort- und Weiterbildung“
- ZDV A1-221/0-15 „Das Prüfungswesen der Streitkräfte“
- ZDv A1-221/0-22 „Qualitätsmanagement Militärische Ausbildung Bundeswehr“
- Bereichsvorschrift C1-221/0-100 „Kompetenzorientiert Ausbilden in den Streitkräften“



Ansprechpartner:

WissOR Adrian Teetz

Zentrum Informationsarbeit Bundeswehr

Akademie

Prötzeler Ch. 20

15344 Strausberg

03341-58-2210 (90-8221-2210)

adrianteetz@bundeswehr.org