

Konferenz für Heilpädagogik und Sozialtherapie
Internationaler Ausbildungskreis
Medizinische Sektion
Freie Hochschule Goetheanum

Prozess der Anerkennung im Netzwerk der Ausbildungen

-  Leitfaden Anerkennungsprozess
- B. Selbstevaluation
- C. Evaluationsleitfaden 1
-  D. Evaluationsleitfaden 2

Verabschiedete Fassung vom 4. Mai 2017
Leitfaden Anerkennungsprozess



Grundlage dieses Leitfadens bilden die in den Organisationspapieren des
Ausbildungskreises formulierten Aussagen über
„Grundlagen und Arbeitsweise“.

1. Allgemeine Gesichtspunkte

Die Anerkennungsgruppe und die Anerkennungsbegleiterinnen¹ haben qualitative **Kernkompetenzen** formuliert, die die wesentlichen Felder einer Ausbildung berühren. Eine Anerkennung der Ausbildungsqualität orientiert sich an den folgenden Punkten:

Feld Studierende: Wie ermöglicht es die Ausbildung den Studierenden, Entwicklungsschritte zu machen?

Feld Kollegium: Wie lern-, prozess- und teamfähig ist ein Kollegium und woran zeigt es sich?

Feld Inhalt/Konzept: Wie verbindet das Ausbildungskonzept allgemeinwissenschaftliche Fachlichkeit und anthroposophische Menschenkunde?

Feld Methodik: Wie arbeitet die Ausbildung mit der trialen Methode (Verbindung von Erkenntnis, Kunst und Praxis)?

Feld Organisation: Wie werden Organisationsprozesse gestaltet (Umgang mit Qualitätsentwicklung)?

Feld Netzwerk: Welche Kontakte pflegt die Ausbildungsstätte mit anderen Einrichtungen, Ausbildungsstätten und Organisationen (anthroposophischer und anderer Trägerschaften)?

Die Anerkennungsbegleiterinnen haben sich bei der Beschreibung der sechs Kompetenzfelder von folgenden Gesichtspunkten leiten lassen:

- a. dass sie sich auf möglichst alle Bildungs- und Ausbildungsstätten anwenden lassen, die auch im nationalen Sektor durchaus unterschiedliche Profile bilden;
- b. dass sie sich in unterschiedlichen Nationen mit ihren jeweiligen Strukturen und Rahmenbedingungen anwenden lassen;
- c. dass sie auch bei Ausbildungen im Aufbau eine sinnvolle Orientierungshilfe darstellen können.

In erster Linie dienen die Vorbereitung der Peer Evaluation und die Besuche der Anerkennungsbegleiterin der Selbstevaluation der Bildungs- oder Ausbildungsstätte. Die Anerkennungsbegleiterinnen verfassen am Schluss ihres Besuches aber auch einen Evaluationsbericht, in dem sie ihre Eindrücke und Wahrnehmungen schildern und Empfehlungen formulieren.

Die Evaluationsberichte unterliegen dem Datenschutz, eine eventuelle Verwendung in der Schulung der Anerkennungsbegleiterinnen oder Weitergabe an Dritte darf nur mit dem Einverständnis der Bildungs- oder Ausbildungsstätte erfolgen.

¹ Im Folgenden wird nur die weibliche Schreibweise verwendet, es sind damit jeweils beide Geschlechter gemeint.

Unter grundlegenden Änderungen, die während der Gültigkeitsdauer des Zertifikats eintreten können und die zwingend der Anerkennungsgruppe gemeldet werden müssen, werden verstanden: z.B.

- Träger- oder Leitungswechsel
- Änderungen des Ausbildungskonzeptes oder der Ausbildungsziele
- Gravierende Vorfälle mit rechtlichen Konsequenzen
- Sistierung der Mitarbeit im Ausbildungskreis

Die Anerkennungsgruppe beurteilt in Absprache mit dem Ausbildungsrat die Veränderungen und beschließt über das weitere Vorgehen.

Angesichts der geographischen Ausdehnung der Bildungs- und Ausbildungsstätten wird Wert darauf gelegt, dass möglichst viel auf elektronischem Weg kommuniziert wird.

2. Prozess

Vorbereitung Erstzertifizierung:

Die Bildungs- oder Ausbildungsstätte nimmt Kontakt auf mit einem Mitglied der Anerkennungsgruppe, diese Person der Anerkennungsgruppe ist dann auch Prozess-Eigner. Führen die Vorabklärungen zu einer positiven Beurteilung, wird die Bildungs- oder Ausbildungsstätte aufgefordert, den Antrag einzureichen und es wird ihr der aktuell gültige „Leitfaden Anerkennungsprozess“ zugestellt.

Ein Antrag auf Anerkennung kann erst gestellt werden, wenn ein Ausbildungsgang bereits erfolgreich abgeschlossen wurde. Ausnahmen bedürfen auf Antrag der Anerkennungsgruppe der Zustimmung des Ausbildungsrates.

Mit der Einreichung des Antrages bestätigt die Bildungs- oder Ausbildungsstätte, dass sie mit dem Papier „Grundlagen und Arbeitsweise“ des internationalen Ausbildungskreises den im „Leitfaden Anerkennungsprozess“ formulierten Grundlagen einverstanden ist.

Der Antrag enthält

- Den ausgefüllten Portfoliofragebogen mit Anlagen
- Bericht zur Selbstevaluation

Die Bildungs- oder Ausbildungsstätte beantragt im Portfoliofragebogen, auf welcher Stufe der im Folgenden definierten Bedingungen die Anerkennung erfolgen soll.

Es gibt drei Möglichkeiten: Grundausbildung, Fort- oder Weiterbildung und Einführungskurs. Die im Folgenden formulierten Kriterien sind Richtwerte, über Ausnahmeregelungen entscheidet die Anerkennungsgruppe. Nach Möglichkeit werden die rechtlichen Grundlagen der nationalen Bildungssystematik berücksichtigt.

- **Grundausbildung:** Sie qualifiziert zur selbständigen Berufsausübung ohne spezifisch fachliche Vorbildung. Sie dauert mindestens zwei Jahre Vollzeit und umfasst Theorie und angeleitete Fachpraxis im Umfang von insgesamt mindestens 1200 Stunden.
- **Fortbildungen und Weiterbildungen:** Sie bauen auf einem Berufsabschluss auf und vertiefen die Fachlichkeit im Berufsfeld, sie umfassen mindestens 400 dozentengeleitete Stunden vor Ort und 400 Stunden begleitete Fachpraxis in Mitverantwortung der Bildungs- oder Ausbildungsstätte.
- **Einführungskurse:** Sie umfassen mindestens 400 dozentengeleitete Stunden vor Ort.

In der schriftlichen Selbstevaluation nimmt die Bildungs- oder Ausbildungsstätte auf einem separaten Blatt zu folgenden Leitfragen Stellung:

- Wie werden die sechs Kernkompetenzen im Alltag umgesetzt, evaluiert und entwickelt?
- Welche Fragen beschäftigen die Organisation im Moment am intensivsten (kurze Charakteristik)?
- Perspektiven und Visionen der Organisation?

Die Selbstevaluation bildet den Ausgangs- und Bezugspunkt für das Gespräch der Anerkennungsbegleiterin mit der Bildungs- oder Ausbildungsstätte. Damit wird sichergestellt, dass der Anerkennungsprozess der Selbstevaluation der Organisation dient.

Nach Rücksprache mit der Anerkennungsgruppe wird die von beiden Seiten akzeptierte Anerkennungsbegleiterin vom Prozess-Eigner angefragt, ob sie die Anfrage annehmen kann und will. Bejaht sie dies, wird die anfragende Bildungs- oder Ausbildungsstätte benachrichtigt; diese kann nun direkt Terminabsprachen mit der Anerkennungsbegleiterin treffen. Die finanziellen Fragen werden von der anfragenden Organisation geklärt.

Die Unterlagen müssen spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Durchführungstermin bei der Anerkennungsbegleiterin sein. Die Anerkennungsbegleiterin informiert den Prozess-Eigner über Terminabsprachen und nimmt bei Schwierigkeiten Kontakt mit ihm auf.



Durchführung:

Eine eventuelle Übersetzung im Rahmen des Besuches der Anerkennungsbegleiterin muss von der Bildungs- oder Ausbildungsstätte gewährleistet werden.
Die Durchführung beinhaltet mindestens – neben dem Augenschein vor Ort – Gespräche mit den Mitarbeitenden, Studierenden und Dozierenden und Hospitationen im Unterricht.
Am Schluss des Besuches findet ein gemeinsamer Rückblick statt.



Nachbereitung:

Die Anerkennungsbegleiterin verfasst spätestens innerhalb von zwei Monaten einen Bericht.
Der Evaluationsbericht ist folgendermassen aufgebaut:

- Ausgangslage
- Vorbereitung und Durchführung
- Evaluationsgespräche
- Zusammenfassung
- Antrag
- Anhänge

Der Bericht umfasst in der Regel 20 000 – 25 000 Zeichen (incl. Leerschläge).

Grundlage des Antrages bilden Vollständigkeit und Stimmigkeit der eingereichten Dokumente, die schriftliche Selbstevaluation, die beim Besuch gewonnenen Eindrücke und die durchgeführten Evaluationsgespräche und Hospitationen.

Der Evaluationsbericht der Anerkennungsbegleiterin geht zur Sachkorrektur zuerst an die Bildungs- oder Ausbildungsstätte, diese nimmt innerhalb von zwei Wochen Stellung. Die Stellungnahme zum Bericht wird auch dem Prozess-Eigner übermittelt.

Aufgrund der Rückmeldungen erstellt die Anerkennungsbegleiterin den definitiven Evaluationsbericht und übermittelt diesen dem Prozess-Eigner, der ihn seinerseits an die Mitglieder der Anerkennungsgruppe weiterschickt.

Innerhalb von vierzehn Tagen erhält die Anerkennungsbegleiterin vom Prozess-Eigner eine Rückmeldung, ob der Evaluationsbericht von der Anerkennungsgruppe akzeptiert und ihr Antrag unterstützt wird. Der definitive Bericht wird von der Anerkennungsbegleiterin als pdf-Dokument der Ausbildungsstätte übermittelt.

Ist die Bildungs- oder Ausbildungsstätte mit den Anträgen im Bericht und der Entscheidung der Anerkennungsgruppe nicht einverstanden, kann sie beim Sekretariat der Konferenz schriftlich begründet Einspruch erheben. Das Sekretariat leitet den Einspruch weiter an den Ausbildungsrat. Dieser entscheidet über die Weiterleitung an den Schlichtungskreis.

Nach der Rückmeldung an die Anerkennungsbegleiterin leitet der Prozess-Eigner den Beschluss an das Sekretariat der Konferenz für Heilpädagogik und Sozialtherapie weiter und schickt auch die Unterlagen dorthin.

Im Sekretariat der Konferenz für Heilpädagogik und Sozialtherapie wird das Zertifikat ausgestellt und vom Sekretär und vom Mitglied der Anerkennungsgruppe, welches im Ausbildungsrat ist, unterschrieben.

Datum der Anerkennung ist der Zeitpunkt, an dem die Anerkennungsgruppe ihre Empfehlung an das Sekretariat der Konferenz für Heilpädagogik und Sozialtherapie weitergegeben hat.

Eine Kopie des Berichtes wird bei einem Mitglied der Anerkennungsgruppe archiviert, um bei einer Evaluation nach fünf Jahren greifbar zu sein.



Rezertifizierung:

Es gelten die gleichen Bestimmungen und Schritte wie bei der Erstzertifizierung mit folgenden Modifikationen:

Die Bildungs- oder Ausbildungsstätte stellt nach fünf Jahren selber den Antrag auf Rezertifizierung, sie wird durch die Anerkennungsgruppe auf den fälligen Termin aufmerksam gemacht. Die Rezertifizierung muss innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Gültigkeitsdauer des Zertifikats beendet sein.

Die Anerkennungsbegleiterin wird in Absprache zwischen Bildungs- oder Ausbildungsstätte und Anerkennungsgruppe neu bestimmt, es ist möglich, dass die gleiche Anerkennungsbegleiterin das Rezertifizierungsaudit durchführt.

Der Antrag für die Rezertifizierung enthält neben dem ausgefüllten Portfoliofragebogen mit Anlagen und dem Bericht zur Selbstevaluation zusätzlich eine Stellungnahme zum Umgang mit den Empfehlungen des ersten Evaluationsberichtes.

Der Umfang der Rezertifizierung wird von der Anerkennungsgruppe und von der Bildungs- oder Ausbildungsstätte gemeinsam festgelegt. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Anerkennungsgruppe über die Art der Durchführung. Die Rezertifizierung findet in der Regel im Rahmen der internationalen Tagung in Kassel statt.

Der Bericht zur Rezertifizierung ist kürzer und beinhaltet:

- Umgang mit Empfehlungen
- Beschreibung der individuellen Durchführung der Rezertifizierung
- Antrag
- Anhänge

Bei wesentlichen Änderungen innerhalb der fünf Jahre oder bei einem Wechsel der Anerkennungsbegleiterin hat die Rezertifizierung den gleichen Umfang und die gleiche Art der Berichterstattung wie bei der Erstzertifizierung.

Eine Rezertifizierung nach zehn Jahren ist zwingend mit einem persönlichen Besuch der Anerkennungsbegleiterin bei der Bildungs- oder Ausbildungsstätte verbunden, der Bericht ist analog dem Erstbericht aufgebaut.

Anerkennung von Ausbildungsgängen, die nur einmalig durchgeführt werden

Das Verfahren zur Anerkennung eines einmalig durchgeführten Ausbildungsganges ist vom Prozess her ähnlich demjenigen der Anerkennung einer Ausbildungsstätte. Es gelten die gleichen Bedingungen in Bezug auf die Anerkennung als Ausbildung, Fortbildung und Einführungskurs.

Unterschiede:

Es wird nicht eine Ausbildungsstätte, sondern ein einmalig durchgeführter Ausbildungsgang anerkannt. Ein Besuch einer Anerkennungsbegleiterin / eines Anerkennungsbegleiters vor Ort ist nicht verpflichtend.


Es erfolgt keine Rezertifizierung.

Zur Anerkennung eines einmalig durchgeführten Ausbildungsganges müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Eine von den Initiatoren beauftragte und vom Ausbildungsrat befürwortete Person begleitet den Ausbildungsgang. Diese Person ist oder war Mitglied des Ausbildungskreises und verfügt über langjährige Erfahrung im Ausbildungsbereich.
- Vor Ort wird der Ausbildungsgang von einem Kollegium verantwortet, ebenso muss eine Trägerorganisation vorhanden sein, die Finanzen sind transparent geregelt.
- Es muss ein schriftliches Curriculum vorhanden sein, die Ausbildung umfasst sowohl begleitete Fachpraxis, ein Praxisprojekt sowie auch schriftliche Leistungs- und/oder Kompetenznachweise.
- Die Verbindlichkeiten im Rahmen der Ausbildung die Bedingungen zur Erreichung des Zertifikates sind schriftlich festgehalten und den Teilnehmenden bekannt (Absenzenregelung, Beurteilung Praxisprojekt und Leistungsnachweise).

Der Prozess gestaltet sich folgendermassen:

- Die Initiatoren informieren vor Beginn des Ausbildungsganges das Sekretariat in Dornach. Die Information beinhaltet die wichtigsten Daten der geplanten Ausbildung, ein provisorisches Curriculum sowie den Namen der beauftragten Begleitperson.
- Das Sekretariat informiert den Ausbildungsrat resp. die Anerkennungsgruppe. Der Ausbildungsrat nimmt Stellung zur geplanten Initiative.
- Ein halbes Jahr vor Abschluss reichen die Verantwortlichen des Ausbildungsganges die notwendigen Unterlagen für den Anerkennungsprozess ein (Portfoliofragebogen mit Anlagen, Bericht zur Selbstevaluation).
- Es gibt ein Gespräch einer verantwortlichen Person mit einem Mitglied der Anerkennungsgruppe. Dieses findet in der Regel im Rahmen der internationalen Tagung in Kassel statt.
- Der Antrag auf Anerkennung wird dem Sekretariat in Dornach übermittelt, dieses stellt das Zertifikat, lautend auf diesen Ausbildungsgang, aus.
- Auf Wunsch der Initiatoren kann das Abschlusszertifikat vom Sekretariat in Dornach im Namen der Konferenz mitunterzeichnet werden.

Dieser Leitfaden wurde durch den internationalen Ausbildungskreis am 13. Mai 2011 verabschiedet und in Kraft gesetzt. Er wurde in ergänzter Fassung im April 2015 wieder verabschiedet, am 4. Mai 2017 bestätigt. 

Evaluationsleitfaden I

Der folgende Leitfaden ist nach Aspekten des Qualitätserfahrens „Wege zur Qualität“ gegliedert. Die Texte zu den einzelnen Bereichen sind provisorisch und wurden aufgrund von Unterlagen zusammengestellt, die bei der Erarbeitung eines Handbuchs für Ausbildungsstätten formuliert wurden. Es werden in dieser Zusammenstellung keine grundlegenden Aspekte im Zusammenhang mit dem Aufbau des Qualitätsverfahrens dargestellt, sondern lediglich mit Kurztexen auf das jeweilige Motiv verwiesen; daran schliessen sich Fragestellungen an, die beliebig erweitert werden können.

Die ersten sieben Bereiche betreffen mehr äußere Aspekte im Zusammenhang mit der Ausbildungsaufgabe, die fünf letzten innere Fragestellungen.

Aufgabenstellung

Ausgangspunkt ist dabei das eigene Aufgabenverständnis, wie es normalerweise im Leitbild einer Institution zum Ausdruck kommt. Ein Leitbild umfasst drei Teile; das Wahrnehmen eines Bedürfnisses (z. B. Begleitungsaufgabe für Menschen mit Behinderungen), die generelle Antwort auf diese Wahrnehmung (Ausbildungsangebote) und die Quelle, aus welcher sich die Arbeit gestalten will. (Anthroposophie) Über diese Grundlagen muss zwischen den Mitarbeitern ein grundsätzliches Einverständnis herrschen, wenn sich der Impuls kraftvoll entfalten soll. Die Praxis zeigt, dass dies bei weitem nicht immer der Fall ist. Die Wiederherstellung dieses Einverständnisses, die Leitbildarbeit, steht deshalb am Anfang jeder Bemühung um Qualität.

Die Antworten müssen aber auch nach aussen kommuniziert werden, bilden sie doch die Entscheidungsgrundlage für alle, die sich mit dieser Ausbildungsstätte verbinden wollen. Das Leitbild ist auch der selbstgewählte Massstab, an dem man den tatsächlichen Zustand einer Ausbildungsstätte erkennen kann.

Fragen:

- Besteht ein Leitbild und wie lebt es in der Praxis?
- Beziehen sich die Ausbildungskonzepte auf das Leitbild?
- Welches Bedürfnisverständnis liegt dem Leitbild zugrunde?
- Wie gestaltet sich der Kontakt zu den angeschlossenen Institutionen?
- Welches Ziel wurde gewählt und auf welchem Weg soll es erreicht werden?
- Findet eine Grundlagenarbeit statt?
- Aus welcher Quelle speist sich dieses Aufgabenverständnis?

Eigenverantwortung

Je mehr sich die Mitarbeitenden für die Erfüllung der Aufgabenstellung mitverantwortlich fühlen, desto besser kann diese dauerhaft ergriffen und kraftvoll getragen werden. Die Strukturen der Ausbildungsstätte müssen die aktive Übernahme von Verantwortung auch ermöglichen. Solche Strukturen, die Eigen- und Mitverantwortung im Rahmen der Aufgabenstellung der Mitarbeitenden nicht nur zulassen sondern fördern, kann man im allgemeinen mit dem Ausdruck „Selbstverwaltung“ bezeichnen.

Auf der einen Seite ist Eigenverantwortung eine inhaltliche Frage im Zusammenhang mit dem Aufbau der Eigenverantwortung auf Seite der Studierenden, auf der anderen Seite hat sie auch einen formalen Aspekt im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit der Beteiligten innerhalb der Ausbildungsstätte.

Die höchste Verantwortung ist diejenige dem Impuls gegenüber, wie er im Leitbild formuliert ist. Die Impulsverantwortung gliedert sich in zwei Bereiche, die Formseite und die Inhaltseite. Auf der Formseite gibt es die Umsetzungsverantwortung, die Organisationsverantwortung und die Koordinationsverantwortung.

Auf der Inhaltseite legitimiert die Impulsverantwortung zur Fachverantwortung (z. B. Begleitung Studierende), Fähigkeitsverantwortung (z. B. Diplomarbeitsbeurteilung) und Durchführungsverantwortung (Vergabe von Lehraufträgen).

Fragen:

- Sind die Verantwortlichkeiten geklärt und bekannt?
- Wie sind Entscheidungsprozesse gestaltet?
- Sind Aufgabe und Kompetenzen – auch im Zusammenhang mit der Trägerschaft – klar geregelt?
- Wie ist die Begleitung der Studierenden geregelt?
- Wo wird Fachverantwortung reflektiert und evaluiert?

- Wo wird Organisationsverantwortung reflektiert und evaluiert?
- Besteht ein Rechenschaftsorgan, finden regelmässige Rückblicke statt?
- Wie gestaltet sich die innere Zusammenarbeit, wie werden Aufgaben delegiert?

Können

Im Mittelpunkt steht das Können der AusbilderInnen. Es leuchtet unmittelbar ein, dass Aufgaben nur von solchen Menschen eigenverantwortlich und frei ergriffen werden sollten, die das entsprechende Können besitzen. Freiheit setzt Können voraus, in diesem Falle umfasst das Können sowohl die Fachkompetenz als auch die Kenntnis und praktische Umsetzung der dem Alter der Studierenden entsprechenden Methodik und Didaktik. Es stehen die Fragen der Qualifikation und Qualifizierung der Auszubildenden im Vordergrund. Dabei wird vor allem auf die Notwendigkeit hingewiesen, die praktische Erfahrung selbst zum Lernfeld zu machen, z.B. in regelmässigen wöchentlichen Grundlagenarbeiten. Aber auch Fragen der Beurteilung, der regelmässigen Hospitationen, der rückblickenden und vorausschauenden Arbeitsbesprechungen sind von zentraler Bedeutung.

Fragen:

- Wie geht man mit dem Spannungsfeld Fachkompetenz und Erwachsenenbildungskompetenz um?
- Umgang mit dem Dreischritt Kompetenzbildung – Kompetenzausübung – Kompetenzerhaltung?
- Bestehen Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Wie werden Erfahrungen integriert?
- Wie werden DozentInnen ausgewählt, wie werden sie aufgenommen und begleitet, wie erhalten sie ihre Kompetenzen? (Fragerichtung von Innen)
- Was ist Inhalt der Ausbildung, welche Anforderungen stellen wir an die Auszubildenden? (Fragerichtung von Aussen)
- Wie wird die Grundlage geschaffen, auf dem jeder Auszubildende seine Fähigkeiten entfalten kann, wie vermitteln wir das notwendige Können?
- Sind gegenseitige Hospitationen möglich und wie werden diese ausgewertet?

Freiheit

Hier geht es um die Gestaltung der Aufgabenstellung für die einzelnen Mitarbeitenden. Es ist das Feld der Aufgabenbeschreibung, der Kompetenzen, aber auch der stellenübergreifenden Zusammenarbeit. Was kann die Gemeinschaft tun, um dem einzelnen eine selbständige Erfüllung seiner Aufgabe zu ermöglichen? Es geht aber auch um die Frage der Ab- und Ausgrenzung von Handlungen, die nicht in Übereinstimmung mit dem gewählten Ziel stehen. Es geht um den Grundsatz der Kompetenz vor Ort. Die beanspruchte Handlungsfreiheit entspringt nicht dem Freiheitsbedürfnis der Handelnden, sondern ist die Bedingung, auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden auch eine individuelle Antwort geben zu können. Freiheit muss an der Tat gemessen werden, sie muss durch die Tat hindurch real werden. Werde ich dem gerecht, was ich intendiere, eine gewisse Unsicherheit bleibt. Es gibt die Ebenen der Messbarkeit (Fachlichkeit), der Beschreibbarkeit und Besprechbarkeit (Kollegiales Miteinander) und der Erlebbarkeit und Mitteilbarkeit (Verantwortungsträger).

Der Freiheit der qualifizierten Tätigen entspricht die Freiheit in der Wahl der Ausbildungsstätte durch die Studierenden.

Fragen:

- Bestehen Feedbackmöglichkeiten für die Studierenden?
- Sind Aufgabenbeschreibungen vorhanden?
- Finden entwicklungsorientierte Mitarbeitergespräche statt?
- Wie werden Einseitigkeiten und Abweichungen in der Aufgabenerfüllung korrigiert?
- Bestehen Mentorschaften, kollegiale Begleitung und Hospitationen?
- Wie ist das Verhältnis von externen Vorschriften, internen Regelungen und individuellen Gestaltungsfreiräumen?

Vertrauen

Wenn die Arbeit einer Ausbildungsstätte nicht durch das Vertrauen aller an ihr Beteiligten getragen wird, kann keine wirkliche Handlungsqualität erreicht werden. Vertrauen in das noch Unbekannte ist notwendig, wenn das Ausbildungsangebot sich zum Wohle der Studierenden auswirken soll. In einer Zeit des Misstrauens, wo man vorher schon wissen will, was noch gar nicht getan wurde, ist dies eine grosse Herausforderung.

In diesem Kapitel wird gefragt, durch welches Verhalten und welche Massnahmen Vertrauen gefördert wird. Sicherlich gehören Transparenz der Verhältnisse, Gesprächs- und Kritikoffenheit dazu, aber auch Strukturen, die dies erlauben. Vertrauensfähigkeit ist Ziel der Ausbildung. Grundelemente des freien Handelns sind die Fachlichkeit, die Kollegialität und die Verlässlichkeit. Der Einzelne muss individuell tätig sein können, die Hospitation ist kein Misstrauenselement. Offenheit ist die Bedingung des Vertrauens, das Könnens schafft dazu die Voraussetzungen.

Wie werde ich vertrauenswürdig

- im Sozialen
- im Geistigen
- zum Gegenüber

Wie werden wir vertrauenswürdig

- als DozentInnen
- als Studierende

Fragen:

- Wie arbeitet die Ausbildungsstätte mit Aussenstellen zusammen? (Behörden, Institutionen, andere Ausbildungsstätten)
- Wirkt sich die Zusammenarbeit vertrauensfördernd aus?
- Welche Elemente unterstützen die Offenheit nach Innen und Aussen?
- Umgang mit Konflikten und Beschwerden?
- Wie ist das Informationswesen nach Innen und nach Aussen gestaltet?
- Gibt es Rechenschaftsberichte und gegenüber wem?

Schutz

Es wird heute mit Recht angemahnt, dass die Handlungsempfänger nicht bewusstlos, empfindungslos und sprachlos sind, sondern sich, je nach Aufgabe, in den Prozess auch selbst einbringen können. Nur echte Zusammenarbeit verhindert, dass das Beziehungsverhältnis in die Frontstellung Täter (Ausbildner) und Opfer (Studierende) zerfallen. Wo man nichts miteinander zu tun hat, nimmt der Schutz die Gebärde der Abwehr an und verunmöglicht so die Entfaltung der Wirkungen der Beziehungsdienstleistung.

In diesem Kapitel werden also Fragen der Einbeziehung der Leistungsempfänger behandelt. Der zentrale Gedanke dabei ist das Vertragsverhältnis. Dieses bildet eine einzigartige Rechtsgrundlage, da ein Vertrag nur durch die Selbstverpflichtung der daran Beteiligten entsteht. Verträge sollten aber einen Vertrauensraum öffnen, sollten Begrenzungen setzen aber gleichzeitig Freiräume.

Jeder Vertrag gründet auf einer Selbstverpflichtungsgeste, wenn Selbstverpflichtung nicht erfüllt wird, muss reflektiert werden. Verträge machen es möglich, dass freie Menschen verbindlich zusammenarbeiten können, ohne die wechselseitigen Kompetenzen zu verletzen.

In dieses Kapitel gehört auch die Frage nach den zunehmend verlangten Rückmeldungen, z.B. Befragungen, wie sie in kundenorientierten Unternehmen bereits üblich sind.

Fragen:

- Wie ist das Vertragswesen gestaltet?
- Bestehen Möglichkeiten zur Rückmeldung und Mitgestaltung für Studierende?
- Welche Formen der Resonanz gibt es für die Zusammenarbeitspartner?
- Sind Inhalte, Vorgehen und Ziele der Ausbildungsstätte vor Beginn der Ausbildung für die zukünftigen Studierenden transparent?

Finanzieller Ausgleich

Die grösste Aufgabe jedoch wird nicht ergriffen werden können, wenn sie wirtschaftlich nicht leistbar ist. Geldmittel dienen nicht der Bezahlung der Arbeit, sondern der Ermöglichung der Aufgabenerfüllung. In einer Ausbildungsstätte ist es so, dass die Leistungsempfänger, die Auszubildenden, nicht gleichzeitig

auch die finanzielle Ermöglichung leisten können, sondern auf die Solidaritätszahlungen aller angewiesen sind. Die Gefahr besteht real, dass aus diesen Zahlungen „öffentlicher Gelder“ durch Staat oder Institutionsverbände massive Eingriffsrechte bis in die konkrete Arbeit der Ausbildungsstätte abgeleitet und auch beansprucht werden. Es wird versucht, ein Gleichgewicht zu finden zwischen den berechtigten Anliegen der Studierenden, den sie finanziell unterstützenden Kostenträgern und der Ausbildungsstätte, deren Mitarbeitende die notwendigen Leistungen überhaupt erst erschaffen.

Auf der anderen Seite ist es jedoch auch nötig, dass die Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern ein grösseres Verantwortungsbewusstsein den eingesetzten Geldern gegenüber entwickeln. Wiederum gilt es, ein Gleichgewicht zwischen falscher Grosszügigkeit und aufgabenzersplitternder Kostendifferenzierung zu finden.

Fragen:

- Wie ist die Finanzierung geregelt?
- Wie werden die finanziellen Mittel verteilt?
- Besteht Transparenz über den Fluss der finanziellen Mittel?
- Wird die Aufgabenerfüllung durch fehlende finanzielle Mittel erschwert?
- Wie wird der Budgetierungsprozess gestaltet?
- Wird der Einsatz der finanziellen Mittel am Ende einer Periode reflektiert?

Verantwortung aus Erkenntnis

Ein Impuls wird an Kraft verlieren, wenn er nicht eine regelmässige Pflege erfährt. Oft bleibt in der Verantwortungsfülle der Alltagsaufgaben keine Zeit mehr für die gemeinsame Arbeit an den geistigen Grundlagen, so geht es real um eine Gleichgewichtsfindung zwischen den täglichen Lebensanforderungen und der geistigen Erneuerung und Vertiefung.

Je mehr ich den Impuls erkenntnismässig vertiefe, desto stärker wird der Veränderungsbedarf.. Je mehr ein Impuls in die Erscheinung tritt, desto mehr müssen Kräfte nach Innen entwickelt werden.

Äusseres Vorwärtsschreiten erfordert innere Vertiefung, innere Vertiefung erfordert Veränderung nach Aussen.

Fragen:

- Wird Grundlagenarbeit im Kollegium gepflegt?
- Werden Erfahrungen in Erkenntnisarbeit integriert?
- Wie geht man mit dem Spannungsfeld Erneuerung und Vertiefung um?
- Besteht Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Ausbildungsstätten?

Individuelle Entwicklung

Die Ausbildung sollte die Studierenden zu individueller Entwicklung anregen, aber gleichzeitig respektieren, dass es einen Raum gibt, in den sie nicht eindringen darf.

Bis in neuere Zeit hinein waren Formen gegeben und wurden von den Studierenden auch akzeptiert, jetzt wollen sie die Form mitgestalten, dieses Mitgestalten verhindert nicht Leistung.

Individuelle Entwicklung ist Vorbedingung für die Leistung, soziale Bedingungen müssen klar sein, Selbständigkeit muss nutzbar gemacht werden.

Individuelle Entwicklung geschieht im Rahmen der Aufgabengemeinschaft. Erträge der eigenen Arbeit dürfen nicht selber beansprucht werden, das erfordert die Heranbildung einer speziellen Gesinnung. Gesinnung braucht auch entsprechende Strukturen. Strukturqualität muss Prozesse zulassen. Strukturen sollen ermöglichen und gleichzeitig begrenzen, oft wird einseitig nur auf das Ermöglichen hingeschaut.

In der Art der Sozialität muss die Möglichkeit der Entwicklung des Einzelnen liegen.

Tugenden bilden sich nur im und am Leben, Gemeinschaft muss Persönlichkeit des Einzelnen respektieren. Nicht zu Hause soll die Seele in Ordnung gebracht werden, sondern in der Sozialität. In der Ausbildung. sollten Werkzeuge der Entwicklung gegeben werden, die Gemeinschaft hat so zu arbeiten, dass die Entwicklung weitergeht.

Fragen:

- Wird externe Weiterbildung in die eigene Arbeit integriert?
- Bestehen Angebote und Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung?
- Was wird vorgekehrt, damit die Mitarbeitenden in der Arbeit nicht ausbrennen und sich weiterentwickeln können?

Gegenwartsgemässes Handeln

Hier offenbart sich das Spannungsfeld zwischen dem Vergangenen und dem Zukünftigen. Die Aufgabenstellungen in der Praxis aber auch in der Ausbildung verändern sich, es entstehen neue Herausforderungen. Das Vergangene muss das Fundament für das Zukünftige sein, darf es aber nicht verhindern. Das Zukünftige muss auf dem Vergangenen aufbauen, nur so kann es Tragekraft entwickeln. Das Neue muss in das Alte eintauchen, darauf aufbauen, das Alte muss das Neue erfüllen, dafür Offenheit entwickeln. Es darf kein Dualismus entstehen, denn der führt zu Streit.

Fragen:

- Wie werden die Bedürfnisse der Studierenden wahrgenommen?
- Wie geht die Ausbildungsstätte mit Widerstand um?
- Wie werden künftige Aufgabenstellungen im Berufsfeld der Absolventinnen wahrgenommen und in die Ausbildung integriert?

Individualität und Gemeinschaft

Das Zusammenwirken von Individualität und Gemeinschaft zeigt sich nicht nur in den Institutionen, sondern auch in den Ausbildungsstätten. Wie kann sich der Einzelne einbringen, schöpferisch sein, ohne dass der Bezug zur Aufgabenstellung verloren geht. Der Einzelne sollte auch Träger des Impulses werden, die Gemeinschaft muss sich so diskret verhalten, dass dies möglich wird. Ausgangspunkt und gleichzeitig Ziel ist das Motto der Sozialethik.

Fragen:

- Wie lässt sich die Kultur der Zusammenarbeit charakterisieren?
- Wodurch ist es dem Einzelnen möglich, sich ein Bild des Ganzen zu machen?
- Welche Bereiche werden in Einzelverantwortung, grösseren Kreisen oder im Kollegium bearbeitet?

Gemeinschaft als Schicksal

Der Kreis schliesst sich mit Abschluss der Ausbildung, wir sind wieder bei der Aufgabenstellung angekommen. Hat sich etwas verändert, ist durch das Erleben einer Gemeinschaft Veränderung des Einzelnen möglich geworden, was nimmt der Einzelne an Impulsen, Fertigkeiten, Haltungen und Motiven mit, wenn er nun eine neue Aufgabenstellung ergreift.

Fragen:

- Wie sind die Eintritts- und Austrittsprozesse geregelt?
- Finden Rückblicke und Rechenschaft auf die Ausbildungszeit statt?

(Verfasser. Andreas Fischer)

Evaluationsleitfaden II für das Gespräch mit Ausbildungsstätten

Nach dem ganzheitlichen Systemkonzept von F. Glasl gliedern Organisationen und Einrichtungen sich in drei Subsysteme (kulturelles, soziales, technisch-instrumentelles) und sieben Wesenselemente.

Auf dieser Grundlage erfolgt eine Diagnose ihrer aktuellen Verfassung im Verhältnis nach innen und im Verhältnis zur Umwelt. Dieses Konzept eignet sich besonders zur Selbstevaluation im Sinne einer Bestandsaufnahme von Stärken und Schwächen, der Bestimmung des eigenen Entwicklungsstandes und zur Definition von künftigen Entwicklungsfeldern.

Bestandteile des kulturellen Subsystems sind:

1. Identität

2. Konzepte, Strategie, Politik

Hier geht es um Wertverständnisse, Leitideen und grundlegende Denkmuster.

Bestandteile des sozialen Subsystems sind:

3. Struktur

4. Menschen, Gruppen, Klima

5. Einzelfunktionen, Organe

Hier geht es um Gestaltungsregeln und Gesetzmässigkeiten im gemeinsamen Miteinander.

Bestandteile des technisch-instrumentellen Subsystems sind:

6. Prozesse, Abläufe

7. Physische Mittel, Ausstattung

Hier geht es um Strukturen und Ausstattung.

Mögliche Evaluationsfragen

1. Identität

- verfügen wir über ein Leitbild? Wird dieses Leitbild von uns gelebt? Und wie?
- was heisst für uns "Lernen"?
- ist die Ausbildungsstätte auch ein Lernort für Lehrer?
- gibt es bei den Lehrkräften ein gemeinsames Bewusstsein für die zentrale Aufgabenstellung unserer Ausbildungsstätte und den pädagogischen Ansatz?
- wurden die Alleinstellungsmerkmale der eigenen Ausbildungsstätte herausgearbeitet?
- wie wird unsere Ausbildungsstätte von aussen gesehen? (Diskrepanz zur eigenen Sicht?)
Welches Image haben wir in der "näheren" Öffentlichkeit?
- wie stark beeinflussen wirtschaftliche Gesichtspunkte unsere Entscheidungen?

2. Konzepte, Strategie, Politik

- gibt es eine Grundkonzeption der Ausbildung?
- welche zukünftigen Herausforderungen sehen wir für unsere Ausbildungsstätte?
- welche grundlegenden Änderungen haben wir in den vergangenen 5 Jahren an unserer Ausbildungsstätte vorgenommen?
- gibt es bei uns langfristige Ziele in der Ausbildungsstruktur?
- werden bei uns spezifische Lernziele definiert (epochen-, jahrgangs-, projektbezogen?)
- wie entwickeln wir neue Strategien?
- entwickeln wir unseren pädagogischen Ansatz weiter? Gibt es eine aktive Auseinandersetzung damit?
- wie ausgeprägt ist die Bereitschaft zu Neuerungen bei uns? Wie experimentell sind wir?
- was kann für uns "Produktentwicklung" heissen?
- wer sind meine Kunden (welche Erwartungen, wie erfüllen ...)?
- welchen Stellenwert hat die Öffentlichkeitsarbeit an unserer Ausbildungsstätte?
- gibt es eine Schulzeitung?
- wie ist unser politischer/kommunaler/regionaler Kontakt gegliedert?
- gibt es eine Konzeption der Drittmittelaquise?

3. Struktur

- ist die Struktur unserer Ausbildungsstätte für alle Beteiligten durchschaubar?
- gibt es eine Geschäftsordnung (für Vorstand, Schulleitung...)?
- wie ist die Ausbildungsstätte organisiert (Organe, Gremien, Hierarchie), gibt es ein Organigramm?
- sind die Schnittstellen klar?
- gibt es regelmässige Konferenzen? Wie sind sie strukturiert?
- ermöglicht unsere Struktur eine Spiegelung von aussen?
- wie sehen die didaktischen Jahresplanungen und der Stundenplan aus (Unterricht, Prüfungen, Projekte...)?
- gibt es gegenseitige Hospitationen der Lehrkräfte?
- welche Formen der Mitwirkung der Studierenden gibt es?
- gibt es ein Mentorenkonzept für Studierende?
- welche internen Vereinbarungen gibt es (zu Fehlzeiten, Benotung etc.)
- welche Formen der Zusammenarbeit mit anderen gibt es (andere Ausbildungsstätten, Einrichtungen, Behörden etc.)?
- welche Strukturen werden als störend empfunden?

4. Menschen, Gruppen, Klima

- gibt es genügend Menschen, die unsere Ausbildungsstätte aus innerer Überzeugung tragen?
- wie ist die Altersstruktur der Lehrkräfte in unserer Ausbildungsstätte?
- verfügt unsere Ausbildungsstätte über eine "Streit- und Konfliktkultur"?
- gibt es unterschiedliche Wertesysteme und führt dies zu einem Ringen um Einflussnahme und Macht?
- wie werden die Zuständigkeiten bei uns gelebt? Wie sind die Lasten verteilt?
- können wir die jeweils benötigten Lehrkräfte finden? Wie qualifiziert sind unsere Ausbilder?
- wie hoch ist die Fluktuation an unserer Ausbildungsstätte?
- wie schätzen wir das Arbeitsklima/die Arbeitsmotivation in der Lehrerschaft ein?
- wie fühlen sich unsere Auszubildenden bei uns?

5. Einzelfunktionen, Organe

- ist die Zuständigkeit von Konferenzen, Geschäftsführung, Organen klar geregelt?
- arbeiten unsere Organe auf der Basis eines einheitlichen kulturellen Bewusstseins der Ausbildungsstätte?
- wie ergreift unsere Schul-/Seminarleitung Führungsfunktionen?
- wie weit geht die pädagogische Autonomie der Auszubildenden?
- wer verantwortet, trägt und leistet die Öffentlichkeitsarbeit bei uns?

6. Abläufe, Prozesse

- blicken wir auf unseren Entwicklungsprozess? Gibt es einen Rück- bzw. Vorblick auf die pädagogische Arbeit?
- wie werden bei uns Entscheidungen gefällt?
- wie ist der Informationsfluss zwischen den Organen?
- werden Veränderungen evaluiert?
- wie vollzieht sich das Aufnahmeverfahren von Bewerberinnen für die Ausbildung?
- wie vollzieht sich das Aufnahmeverfahren für Lehrkräfte?
- wie werden neue Kolleginnen eingearbeitet/ausgearbeitet?
- sind die organisatorischen Rahmenbedingungen (Stundenplan, Feste, Veranstaltungen etc.) für alle Beteiligten befriedigend geregelt?
- wie findet Fortbildung bei uns statt? (Plan, wer, wie oft, Budget, Bericht, Evaluation, ...)
- wie arbeiten die Lehrerinnen zusammen?
- wie gehen wir mit Defiziten bei Lehrerkollegen um?
- wie gehen wir mit Neuerungsvorschlägen um?
- wie gehen wir mit Konflikten um?
- wie kommt der Schulhaushalt zustande?
- unter welchen Abläufen/Prozessen leidet die Ausbildungsstätte selbst?

7. Ausstattung, physische Mittel

- wie ist unser aktueller Gebäudezustand (Zustand, Kapazität)?

- wie sind die Unterrichtsräume ausgestattet?
- verfügen wir über genügend finanzielle Mittel für den Schulbetrieb?
- gibt es eine ausreichende Lehr-/Lernmittel-/Lehrer-/Studentenbibliothek?
- welche Schulausstattung würden wir uns wünschen?
- welche Mittel stehen in unserem Haushalt für die Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung?
- welche Dokumentationen der Ausbildungsstätte gibt es? (Prospekt, Zeitung, Ordnungen, Berichte etc.)?

(Verfasserin: Angela Hemmerle)