

Bestimmung von Inhalt und Struktur eines Lehrgangs aus den Anforderungen von Gesellschaft und Arbeitswelt

Allgemeines

Zweck und Mittel

Bildung und Ausbildung sind Mittel zum Zweck. Der Zweck von Lehrgängen kann beispielsweise sein:

- jemanden befähigen, bestimmte Arbeiten korrekt auszuführen
- die Grundlagen für das selbständige Weiterlernen zu vermitteln
- die Persönlichkeitsentwicklung eines jungen Menschen zu fördern
- jemanden befähigen, auf dem Arbeitsmarkt wirksamer aufzutreten
- in den Medien erfolgreich zu agieren
- ein Auto sicher zu führen
- Batiktücher zu gestalten
- Klavier zu spielen

In der pädagogischen Terminologie spricht man allerdings in diesem Zusammenhang von Zielen. Zweck von Lehrgängen mit solchen Zielen könnte sein

- Nachwuchs für die Volkswirtschaft sicherstellen
- zum Erhalt der eigenen Arbeitskraft beitragen
- zum Frieden in Familie und Staat beitragen
- die Arbeitslosigkeit vermindern
- Spass haben an der eigenen Freizeit usw.

Müssen Rahmenbedingungen, Struktur und Inhalte eines Lehrgangs bestimmt werden, so ist zu berücksichtigen, dass ein Lehrgang immer Mittel zur Erreichung eines Ziels darstellt. Zuerst ist deshalb der Ziel eines Lehrganges zu ermitteln, erst anschliessend sein Inhalt und seine Struktur.

Wer nicht weiss, wohin er gehen will, muss sich nicht verwundern, ganz anderswo anzukommen, als er beabsichtigte! Dieses Schlagwort hat - sinngemäss - Robert F. Mager bereits in den 60er-Jahren geprägt.

Die Bestimmung der Zielsetzung eines Kurses ist die Voraussetzung für ein effektives Unterrichten. Methodik und Struktur bestimmen lediglich die Effizienz des Unterrichtens, nicht jedoch seine Effektivität.

Beim Kampf um Pensen und Inhalte gibt es zudem mit der Zielsetzung ein - relativ - objektives Entscheidungskriterium. Wie sonst soll entschieden werden, ob Fach A oder Fach B mehr Unterrichtsstunden benötigt?

Zielbestimmung durch die Kunden

Wie aber findet man die Ziele eines Lehrgangs? Oft bittet man einige Lehrer und betriebliche Ausbilder, "Lernziele" zu entwerfen.

Dieses Vorgehen ist vergleichbar mit der herkömmlichen Methode, ein Auto zu konstruieren: Man beauftragt einige Ingenieure, ein möglichst "tolles" Produkt zu entwickeln.

Heute bestimmen nicht mehr die Konstrukteure die Charakteristiken eines neuen Wagens, sondern die Kunden!

Ganz ähnlich geht man bei einer modernen Lehrplangestaltung vor: Was in einem Lehrgang vermittelt wird, bestimmen die Kunden, nicht die Produzenten des Lehrgangs!

Wichtige Kunden der Berufsbildung sind

- die Betriebe, welche die Lernenden einmal beschäftigen werden
- die Schulen, in denen sie später zur Weiterbildung eintreten
- die Jugendlichen selbst und ihre Eltern
- der Staat und andere Organisationen, die den Lehrgang finanzieren

Bei der beruflichen Grundausbildung verlangt der Kunde "Wirtschaft", dass

- die Absolventen möglichst rasch nach Abschluss des Lehrgangs produktiv eingesetzt werden können
- sie in der Lage sind, Veränderungen der Arbeitswelt möglichst lange und mit möglichst wenig Weiterbildung zu verfolgen

Die Gesellschaft verlangt von der beruflichen Grundausbildung, dass

- möglichst viele Jugendliche die Ausbildung besuchen können und
- dass Frauen dabei nicht benachteiligt werden
- die Kosten für die Gesellschaft als Ganzes, besonders aber für den Staat, und für die Betroffenen möglichst gering sind
- die berufliche Grundausbildung als Ganzes dazu beiträgt, die Entstehung von Randgruppen mit hoher Anfälligkeit für Arbeitslosigkeit und andere Belastungen der Gesellschaft zu minimieren

Die Jugendlichen und ihre Eltern wünschen Ähnliches:

- dass die Anforderungen zu bewältigen sind
- dass den Absolventen "alle Türen offen stehen"

- dass sie sich mit geringem Zusatzaufwand den Veränderungen der Arbeitswelt anpassen können

Für die berufliche Grundausbildung werden diese Wünsche und Hoffnungen seit längerer Zeit zu drei "Determinanten" zusammengefasst:

1. *Befähigen, sofort nach Abschluss der Ausbildung ein Bündel von Funktionen, genannt Berufe, produktiv ausüben zu können (sog. Employability)*
2. *Fähig sein, den Veränderungen der Arbeitswelt zu folgen, insbesondere selber weiterzulernen*
3. *Entwicklung der Persönlichkeit und Förderung des Verantwortungsbewusstseins*

Das BBG stellt eine weitere Forderung:

4. *Vorbereitet sein auf die berufliche Weiterbildung*

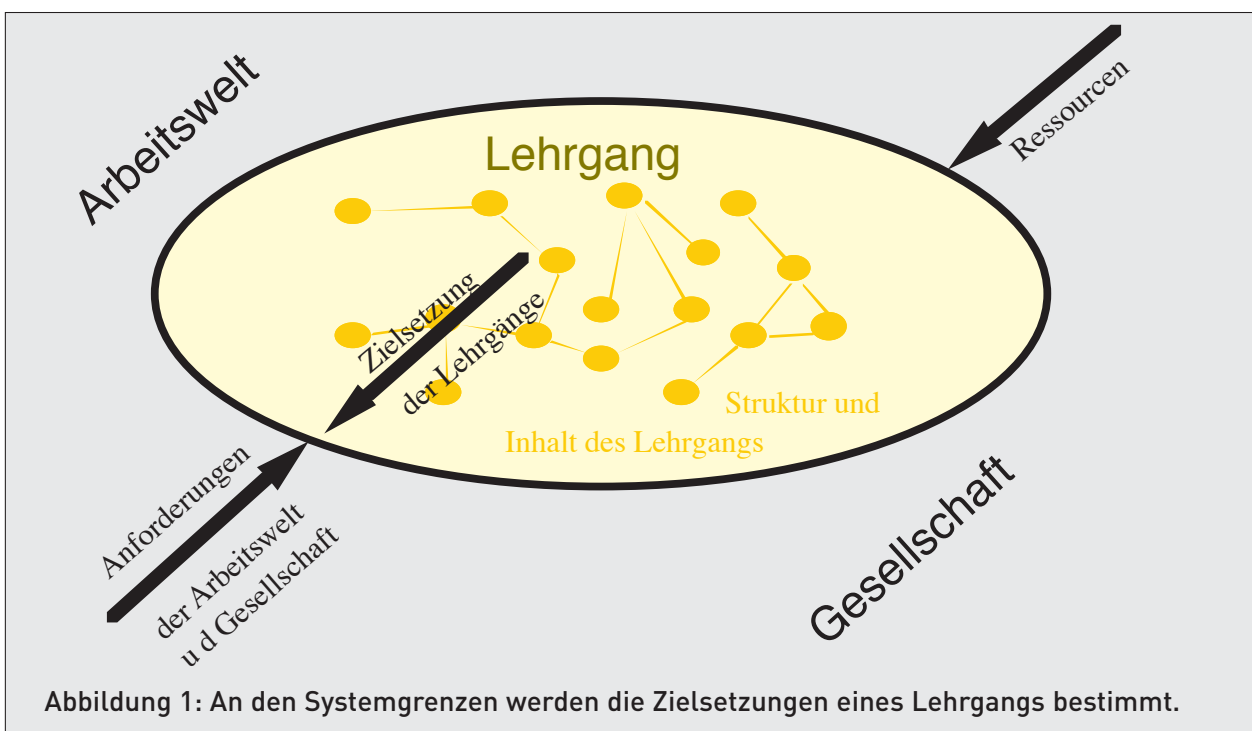
Bestimmung der Determinanten

Für die Bestimmung dieser Determinanten wurden in den letzten Jahrzehnten verschiedene Verfahren entwickelt. Ich stelle hier eine Arbeitsmethodik dar, das relativ rasch zum Ziel führt und trotzdem einen Qualitätszuwachs gegenüber einem Vorgehen ohne didaktisch begründete Methode darstellt.

Überblick

Bei den Determinanten 1 und 2 in obiger Aufzählung (Unmittelbare und längerfristige Einsetzbarkeit / Employability) geht es um die Anforderungen der Arbeitswelt, die in der beruflichen Ausbildung dominant sind.

Die Erfahrung zeigt, dass die direkten Vorgesetzten der Absolventen recht genau Auskunft darüber



geben können, was für den produktiven Einsatz notwendig ist (Determinante 1). Welche Kompetenzen längerfristig von Bedeutung sind (Determinante 2), kann eher von höheren Vorgesetzten erfragt werden.

In beiden Fällen geht es darum, klar zwischen Anforderungen der Arbeitswelt und Zielsetzung der Lehrgänge zu unterscheiden (Abbildung 1).

Bei der Determinante 3 wird in der Regel auf die Meinung von Pädagogen abgestellt. Hier werden also ausnahmsweise die "Produzenten" des Lehrgangs, d.h. Lehrkräfte, Ausbildungsleitungen und Bildungsbehörden um Auskunft gebeten.

Determinante 4, also die Anforderungen der weiterführenden Schulen, ist eigentlich keine feste ‚Determinante‘, sondern Ergebnis eines Verhandlungsprozesses: Verständlicherweise verlangt eine weiterführende Schule möglichst viele Vorkenntnisse. Was konkret möglich ist, muss zwischen den "Produzenten" des Lehrgangs und den Leitungen der weiterführenden Schulen ausgehandelt werden, abhängig von der zur Verfügung stehenden Zeit und den Charakteristiken der Lernenden.

Die Bestimmung der Determinanten 1 und 2 werden im folgenden näher beschrieben.

Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt

Am meisten Aufwand wird in der Regel bei der Bestimmung von Determinante 1 eingesetzt, also der Definition, was jemand gleich nach Abschluss des Lehrgangs können muss. Allerdings darf und muss gefragt werden, ob dies bei einem Lehrgang wie der Berufslehre richtig sein, soll sie doch Basis für ein ganzes Erwerbsleben darstellen. Wenn wir uns oft auf die Anforderungen der nächsten ein oder fünf Jahre konzentrieren, so hat das wohl mit unserer Hilflosigkeit zu tun, die längerfristigen Anforderungen abschätzen zu können.

Wie werden nun Anforderungen der Arbeitswelt in Zielsetzung von Lehrgängen umgesetzt?

In manchen Fällen ist dies relativ einfach. Ich möchte es am Beispiel des Fahrunterrichts aufzeigen.

Der Experte von Strassenverkehrsamt will beispielsweise sehen, dass der Prüfling

(1) am Berg anfahren kann, ohne dass der Wagen zurück rollt

(2) sich im Kreisverkehr richtig einordnen kann.

Das Lernziel für die erste Anforderung ist rasch bestimmt:

(1) Der Fahrschüler lernt, am Berg anzufahren, ohne dass der Wagen zurück rollt:

Im zweiten Fall wird's aber komplizierter: Um diese Prüfungsbedingung zu erfüllen, muss der Fahrschüler verschiedenes lernen:

(2a) Das Vortrittsrecht kennen und in der vorliegenden Situation richtig anwenden.

(2b) Den Wagen abbremsen und wieder beschleunigen.

(2c) Abschätzen können, wie schnell sich die bereits im Kreis befindlichen Wagen nähern.

(2d) Die Übersicht über die Situation behalten.

Aus diesen Beispielen ergibt sich:

Bei psychomotorischen Lernzielen stimmen oft Anforderungen und Zielsetzungen überein. Dies ist jedoch nicht der Fall bei Anforderungen mit grossem kognitivem Anteil.

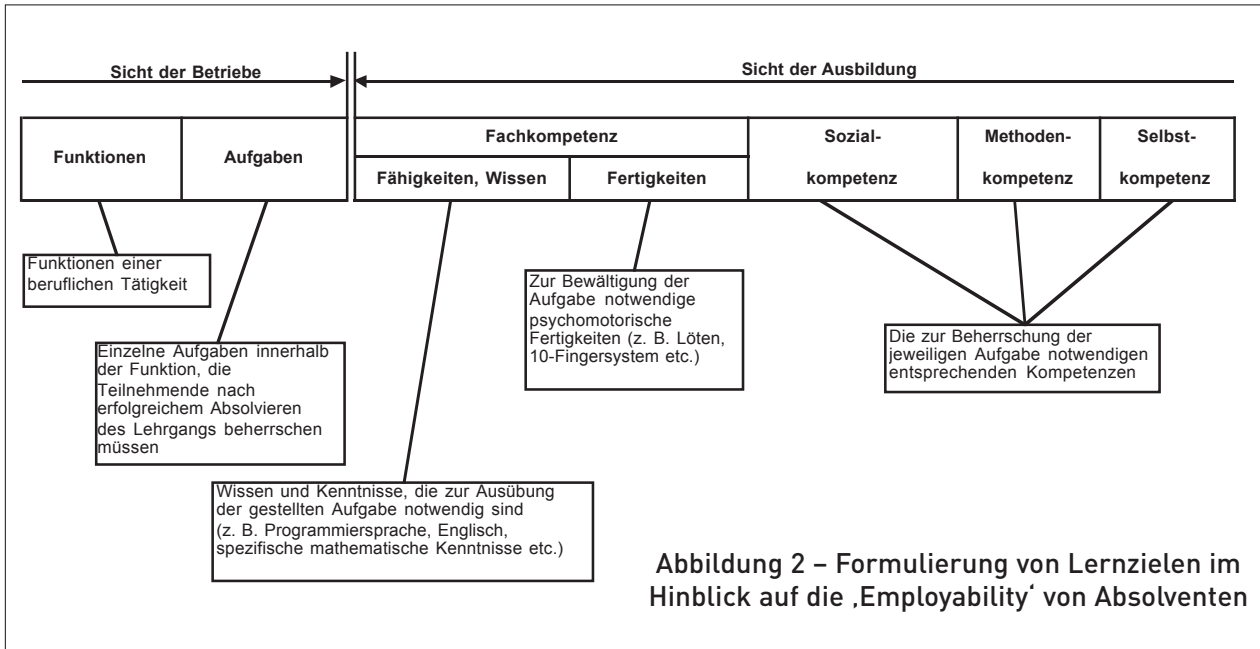
Man kann es auch anders formulieren: psychomotorische und manche kognitive Inhalte lassen sich direkt aus den Anforderungen der Arbeitswelt ableiten. Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz sind hingegen nicht direkt ableitbar.

Determinante 1 –

Unmittelbarer produktiver Einsatz

Ein weltweit erfolgreiches Verfahren hat John Colium im PANORAMA 1/99 beschrieben (S. 16 ff.). Wie es in der Entwicklungszusammenarbeit angewendet wird, zeigte Urs Sollberger im gleichen Heft auf (S. 14 ff.). Danach ist ein Job zuerst dahin zu analysieren, welche Funktionen er umfasst. In einem zweiten Schritt werden dann die Anforderungen bestimmt, die diese Funktionen stellen. Als dritter Schritt folgt eine Instruction Analysis zur Gestaltung der Lernsequenzen.

Der Zusammenhang zwischen Funktionen und Inhalten der eigentliche Übergang der Grenze zwischen Arbeitswelt und Gesellschaft einerseits und Lehrgang andererseits (vgl. Abbildung 1) zeigt Abbildung 2.



Determinante 2 - Anforderungen längerfristig

Wollen wir abschätzen, welche Qualifikationen einem Berufsmann, einer Berufsfrau helfen, längerfristig ihre Arbeit zu bewältigen und sich dabei den Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen, begeben wir uns auf sehr unsicheres Territorium. Je nach dem Aufwand, den man leisten will, kommen verschiedene Varianten in Frage:

- (1) Mittels den Verfahren der Zukunftsforschung, z.B. Delphi-Umfragen, Zukunftstagung usw., wird abgeschätzt, wie sich das Arbeitsfeld entwickeln könnte. Daraus werden die zukünftigen Anforderungen abgeleitet.
- (2) Man geht vom Grundsatz aus "die Zukunft ist nicht voraussehbar" und legt den Wert auf die Fähigkeit der Menschen, selbst weiterzulernen: lernen zu lernen heisst dann die Devise.

(3) Man befragt diejenigen Leute in den Betrieben, die am ehesten in der Lage sind, wenigstens die Entwicklung der nächsten fünf oder zehn Jahre abzuschätzen: die Geschäftsleitungen und ihre direkten Mitarbeitenden. Werden sie formlos befragt, so bekommt man allerdings nur sehr allgemeine Antworten, die wenig dienlich sind. Besser ist es, man legt ihnen eine Liste von möglichen Qualifikationen vor und bittet sie darum, Prioritäten zu setzen.

8. April 1999
 Emil Wettstein
 9408 Lehrplanbestimmung