

Handlungskompetenz prüfen

Eine unerlässliche Anforderung für nachhaltigen Lernerfolg in der Berufsbildung

Diese Rubrik erscheint regelmässig. In jeder Ausgabe wird eine didaktische Methode oder Technik dargestellt, die im Unterrichtsalldag eingesetzt werden könnte. Das Ziel ist, anzuregen, neugierig zu machen, zu erinnern, was man auch wieder einmal «machen» könnte. Die Auswahl der Methoden ist zufällig. Sie entspringt dem Beratungsalldag der Ectaveo AG – einem Kompetenzzentrum für Bildungs- und Organisationsgestaltung.

Diesmal geht es um die Frage: Wie kann Handlungskompetenz im Qualifikationsverfahren überprüft werden, um die Lernprozesssteuerung optimal zu gestalten?

«Handlungskompetenz» gilt nicht zuletzt seit dem neuen Berufsbildungsgesetz als das neue Schlagwort in der Aus- und Weiterbildung und wird zu einem zentralen Postulat der Berufsbildung. Eine handlungsorientierte Aus- und Weiterbildung sowie eine abgestimmte Überprüfung der erlernten Kompetenzen werden sowohl von Seite der Wirtschaft gefordert, als auch von Bildungsinstitutionen begrüsst. In der Berufsbildung steht nicht die reine Wissensvermittlung im Vordergrund, sondern eine umfassende Förderung um alltagsadäquate, problemhaltige Fach- oder Führungsaufgaben kompetent zu lösen. Dabei spielt das Qualifikationsverfahren eine wichtige Rolle in der Steuerung der Lernprozesse.

THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN

THESE 1: ES GIBT ZWISCHEN WISSEN UND VERHALTEN PRAKTISCH KEINEN ZUSAMMENHANG.

Lehrbücher der verschiedenen Disziplinen wie zum Beispiel in der Volkswirtschaftslehre, Organisationslehre, Marketing oder Rechnungswesen zeigen aktuelle Wissensbestände auf. Das Wissen wird je nach Zielsetzung in einem historischen oder methodischen Kontext gestellt, nicht aber auf die geforderte Handlungskompetenz in der Praxis abgestimmt. Das Lesen und in der Folge das Überprüfen von Theorien, Konzepte etc. beeinflusst die Handlungskompetenz kaum. Im der Disziplin «Betriebswirtschaft» zeigen zum Beispiel die Studien von Gräsel (1997) empirische Befunde dazu: BWL-Studierende, die in Planspielen Entscheidungen

zur Unternehmensführung treffen sollten, trafen ungünstigere strategische Entscheidungen als Studenten der Pädagogik, die in Unternehmensführung über keinerlei Vorkenntnisse verfügten. Offenbar gelang es den Studierenden der Betriebswirtschaft nicht, von ihrem theoretisch vorhandenen Wissen in Anwendungssituationen zu profitieren.

THESE 2: UM HANDLUNGSKOMPETENZ ZU FÖRDERN, BENÖTIGT ES AKTIVE LERNZEIT.

Um aufbauend auf das Grundlagenwissen Handlungskompetenz gezielt zu fördern, müssen die Lernenden in Form von Übungen, Anwendungen, Umsetzungen in der Praxis, etc. das Gehörte in einem Praxiskontext vertiefen. Das bedeutet, dass die Inhalte so reduziert werden, um in einem angemessenen Verhältnis Interaktionen der Lernenden ermöglichen. Diese Interaktionen werden sinnvollerweise nicht nur im Präsenzunterricht durchgeführt, sondern die Praxis, überbetriebliche Kurse oder das Selbststudium aktiv als Lernort einbezogen wird. Um eine Verbindlichkeit in der Umsetzung zu gewährleisten, lohnt es sich, die Aufgaben gleichzeitig mit dem Qualifikationsverfahren zu verknüpfen.

THESE 3: DIE ART DER PRÜFUNG BEEINFLUSST ART UND GEGENSTAND DES LERNENS.

«What you test is what you get» – diese Erkenntnis hat man in der Mediziner Ausbildung und bei dem Physikstudium teils empirisch, teils experimentell gewonnen (Marton & Saljo 1976; Stillman, Haley, Regan et al. 1991; Swanson & Holton 1999). Erwarten Studierende in der Prüfung eine Abfrage von Fakten, werden sie sich nur Faktenwissen aneignen, anstatt zu zeitaufwändigen, auf tiefes Verständnis ausgerichtete Lernstrategien zu



«DAS QUALIFIKATIONSVERFAHREN SPIELT EINE WICHTIGE ROLLE IN DER STEUERUNG DER LERNPROZESSE.»

greifen. Nicht nur der Lehrplan, das Curriculum, die Lernziele, das Lehrangebot, die Trainings usw. sind also relevant, sondern offensichtlich in erheblichem Ausmass die Art der Prüfungen.

ADÄQUATE PRÜFUNGSFORMEN

Die Erstellung von handlungsorientierten Prüfungen zeigt sich in der Umsetzung als anspruchsvolle Aufgabe. Da spielen adäquaten Prüfungsformen eine entscheidende Rolle. Im Folgenden werden ein paar **Prüfungsformen** exemplarisch beschrieben.

CRITICAL INCIDENTS IM SITUATIVEN INTERVIEW

Im Rahmen dieser Interviews werden die Kandidat/innen mit arbeitsplatzrelevanten Situationen konfrontiert. Sie beschreiben, wie sie in der entsprechenden Situation konkret vorgehen würden. Bei dieser Frageform kann auf konkretes Handlungswissen zurückgegriffen werden. Diese Fragetechnik ermöglicht es, nicht nur Fachkompetenzen, sondern auch Methoden- und Sozialkompetenzen zu erfassen. Die Fragen beziehen sich in erster Linie auf das konkrete Verhalten.

SIMULATIONEN

Das Hauptkennzeichen von simulationsorientierten Verfahren besteht in der Abbildung mehr oder weniger realitätsnaher, wichtiger beruflicher Aufgaben. Ein Beispiel dafür sind Rollenspiele. Eignungsdiagnostische Rollenspiele simulieren üblicherweise Interaktionssituationen von zwei oder mehreren Personen im innerbetrieblichen Kontext oder in einer Kundensituation. Die Beurteilungskriterien beziehen sich zumeist auf kommunikative, problemlösungs- und konfliktlösungsorientierte Fähigkeiten.

FALLSTUDIENARBEIT

Ziel der Fallstudienarbeit ist es, komplexe, realitätsorientierte Sachverhalte und Problemstellungen in zusammenhängender Form zu präsentieren. Die Kandidaten/innen sollen zu einer möglichst eigenständigen Auseinandersetzung veranlasst werden. Die Beurteilungskriterien konzentrieren sich meist auf die analytische Gabe, vernetztes Denken, Transfer-, Präsentations- und Verhandlungsfähigkeiten sowie Entscheidungstechniken.

PLANUNGSARBEITEN ZUM BEISPIEL IN FORM VON POSTKORBÜBUNGEN

Das Verfahren «Postkorb» simuliert administrative Tätigkeiten ohne direkte Interaktion («Schreibtischarbeit»). Die Übung bildet einen typischen Postkorb von Praktiker/innen ab und besteht aus schriftlichen Unterlagen. Die Unterlagen bzw. Aufgaben unterscheiden sich in der Dringlichkeit, Wichtigkeit und Komplexität. Die Kandidat/innen sind aufgefordert, relevante von irrelevanten Informationen zu unterscheiden und adäquate Entscheidungen zu treffen.

ARBEITS- UND LERNSITUATIONEN

Die Kandidat/innen werden mit einer relevanten Arbeits- und Lernsituation in der Praxis konfrontiert. An Hand dieser Situation wird eine Beurteilung der Leistungserfüllung vorgenommen. Dabei geht es darum, aufgrund von ausgewählten Lernzielen die Qualität der Leistung zu messen. Die Bewertung wird auf der Basis einer Skala vorgenommen. Das zweite Element ist die Einschätzung des Verhaltens. Aufgrund von vorgegebenen Aussagen wird das Verhalten der Kandidat/innen beurteilt.

PROZESSEINHEITEN

Die heutige Arbeitswelt verlangt vermehrt ein prozessorientiertes und bereichsübergreifendes Denken und Handeln. Dabei spielt das Erkennen und Verstehen von betrieblichen Abläufen eine wichtige Rolle. Im Rahmen dieser Prüfungsform wird in der Praxis getestet, ob diese Kompetenzen vorhanden sind. Die Beurteilungskriterien fokussieren selbständiges Handeln, analytisches Vorgehen und vernetztes Denken.

KRITISCHE ERFOLGSFAKTOREN

ERFOLG DURCH EINBETTUNG DER AUFGABEN IN DAS PRAXISGEBIET

Mit dieser Massnahme werden die Lernenden schon während der Ausbildung damit konfrontiert, das Gelernte in die eigene Praxis umzusetzen. Die Wahrscheinlichkeit eines nachhaltigen Transfers steigt damit deutlich.

ERFOLG DURCH EINE ANGEMESSENE VERTEILUNG DER INTELLEKTUELLEN AKTIVIE- RUNGS- UND VERFÜGUNGSFORMEN

Die taxonomische Verteilung der Lernziele und Prüfungsaufgaben sind über die verschiedenen Kompetenzstufen adäquat verteilt und spiegeln die Anforderungen der Praxis wieder.

ERFOLG DURCH ERÖFFNUNG VON GESTALTUNGSSPIELRÄUMEN

Professionelles Verhalten in der Praxis zeigt sich auch in Eigeninitiative, Selbstorganisation und selbstständigem Handeln. Prüfungsaufgaben, welche den Kandidat/innen Gestaltungsspielräume eröffnen, bilden diese Anforderungen der Praxis ab.

Handlungsorientierte Prüfungen bedingen eine detaillierte Einsicht in die Praxis und eine methodisch-didaktische Kompetenz, diese Art von Prüfungen zu konzipieren und umzusetzen. Ein Weg, der aufwendig ist, aber lohnend! ■

DR. PETRA HÄMMERLE, ECTAVEO AG

Gräsel, C.: Wir können auch anders: Problemorientiertes Lernen an der Hochschule, in: Gruber, H./Renkl, A. (Hrsg) (1997): Wege zum Können – Determinanten des Kompetenzerwerbs, Bern | Marton F. & Saljo R.: On qualitative differences in learning: II – outcome as a function of the learners conception of the task. In: British journal of educational psychology. 46 (1976), 115–127.

 **Wirtschaftsbildung** | SCHWEIZ
SWISS SOCIETY FOR BUSINESS EDUCATION | SUISSE
SVIZZERA

GV-TERMIN VORMERKEN!

Bitte streichen Sie den Montag, 27. November 2006 in Ihrer Agenda rot an und reservieren Sie sich diesen Tag für unsere nächste Generalversammlung.

Sie beginnt um 18.15 Uhr und findet in Zürich statt.

Die Einladung wird allen Mitgliedern schriftlich zugestellt.

Wir freuen uns auf Ihr zahlreiches Erscheinen!

DER VORSTAND, WIRTSCHAFTSBILDUNG SCHWEIZ