

Lebenslanges Lernen – aber wie?

Standortbestimmung vor der Weiterbildung. Die ständig steigenden Anforderungen im Beruf generieren hohe Erwartungen an die Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen. Die Frage, welche Weiterbildung für die eigene berufliche Karriere angepackt werden sollte, ist in der Laufbahnberatung ein Dauerthema. Der Vergleich von Ausbildungsangeboten ist meistens nicht ganz einfach. Um zu vermeiden, dass man den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sieht, ist es wichtig, den Entscheid für eine Weiterbildung fundiert und strukturiert vorzubereiten.

VON DANIEL HINDER Um geeignete Grundlagen für eine optimale Entscheidung in Bezug auf die persönliche Weiterbildung zu schaffen, sollte im Rahmen einer Standortbestimmung und Karriereplanung zuerst einmal die weitere berufliche Ausrichtung konkretisiert werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass der eigene Bildungsbedarf im Hinblick auf die angestrebte berufliche Laufbahn richtig erkannt, konkretisiert und die grundsätzliche Ausrichtung der notwendigen Weiterbildung evaluiert werden kann. Ohne eine solche vorgängige Abklärung besteht die Gefahr, dass letztlich nicht die am besten geeignete Weiterbildung ausgewählt wird und wertvolle zeitliche und finanzielle Ressourcen verloren gehen.

Kennt man die künftigen beruflichen Ziele, geht es in einem ersten Schritt darum, verschiedene aktuelle Weiterbildungsangebote zu finden. Neben den Bildungsinstitutionen selbst bieten Verbände, Laufbahn- und Berufsinformationszentren und selbstständige Karriere- und Laufbahnberater die nötige professionelle Unterstützung an.

In einem nächsten Schritt können verschiedene Anbieter von den in Frage kommenden Weiterbildungen direkt kontaktiert werden, um weitere und detaillierte Informationen zu erhalten. Die Bewältigung der dabei entstehenden Informationsflut bereitet aber oft grosse Schwierigkeiten: Welche Informationen sind überhaupt von Bedeutung? Wie können verschiedene Angebote verglichen werden? Wie kann man vermeiden, dass wichtige Aspekte zu wenig beachtet werden? Wie können relevante von weniger relevanten Informationen unterschieden werden? Je umfassender man vorbereitet ist und je besser man weiss, was man will, desto weniger besteht die Gefahr eines Fehlentscheides.

In Bezug auf die Überprüfung von unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten sollten zunächst einmal die folgenden Fragen zu einem Lehrgang beantwortet werden:

- Wird die Weiterbildung mit Grobzielen und Inhalten näher beschrieben?
- Welche Adressaten werden angesprochen (Vorbildung, Alter, Funktion usw.)?

- Bestehen in den Stoffplänen pro Fach und Ausbildungseinheit verständlich formulierte Lernziele und -inhalte?
- Ist die Vernetzung zwischen den Fächern und Ausbildungseinheiten durch Wegleitungen, Reglemente oder Stoffpläne nachweisbar sichergestellt?
- Wird festgehalten, welche Methoden zur Anwendung kommen (Referate, Lehrgespräche, Gruppen- oder Einzelarbeiten, Rollenspiele, Lernprojekte usw.)?
- Besteht während der Weiterbildung ein konkreter Bezug zur Praxis (Firmenbesuche, Exkursionen, Vorträge externer Referenten usw.)?
- Ermöglicht das Bildungskonzept, dass die persönliche Berufspraxis eingebracht werden kann?
- Wird die Weiterbildung mit einem offiziell anerkannten Abschluss beendet und wird dieser bei potenziellen Arbeitgebern geschätzt und anerkannt?
- Wie viele Tage umfasst die Weiterbildung? Wie und wann findet der Unterricht statt (Weekends, Blöcke usw.)?
- Wie hoch ist der Aufwand für das Heimstudium und eine etwaige Diplom- respektive Abschlussarbeit?
- Können die am Lehrgang Teilnehmenden die Weiterbildung beurteilen? Wenn ja, wie sehen die vorhandenen Beurteilungen aus?

Die Qualität einer Weiterbildung hängt stark von den Lehrkräften ab. In diesem Sinne ist es sinnvoll, diese kritisch zu hinterfragen:

- Wer sind die Lehrkräfte und wie zeichnen sie sich aus (Ausbildung, Erfahrung, Vernetzung usw.)?
- Sind die Lehrkräfte in ihrem Ausbildungsbereich beruflich erfolgreich tätig?
- Haben die Lehrkräfte einen adäquaten Abschluss für ihre Lehrtätigkeit?
- Verfügen die Lehrkräfte nachweisbar über Praxis in ihrem Ausbildungsbereich?
- Besitzen die Lehrkräfte eine didaktisch-methodische Aus- oder Weiterbildung (zum Beispiel gemäss «eduQua Zertifizierung»)?
- Führt die Schulleitung systematische Hospitationen durch, werden diese ausgewertet und thematisiert?



DANIEL HINDER,
DIPL. PSYCHOLOGE FH,
DIPL. BETRIEBSÖKONOM FH,
 ist Partner bei solveras network for solutions und führt eine psychologische Praxis für Beratungen, Trainings und Assessments in Bonstetten ZH. Er ist Laufbahnberater und Coach für FH SCHWEIZ (daniel.hinder@solveras.ch, www.solveras.ch).

Die Lernbereitschaft und -motivation wird nicht zuletzt auch von den Lehrmitteln und Kursunterlagen mit beeinflusst. Hier sollte man sich mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Sind die Unterlagen aktuell, didaktisch fundiert sowie formal und auch inhaltlich korrekt?
- Sind die Unterlagen in den Stoffplänen erwähnt bzw. besteht zwischen Unterlagen und Lerninhalten ein direkter Bezug?
- Sind die Unterlagen ansprechend gestaltet und fördern sie die Lust am Lernen?
- Können sich die Teilnehmenden weitergehende Unterlagen ausleihen (z.B. von einer Bibliothek)?

Der Lernerfolg sollte immer wieder in einer adäquaten Art und Weise kontrolliert werden, um zu gewährleisten, dass die gesetzten Lernziele wirklich erreicht werden:

- Sind Lernkontrollen (Zwischentests, Prüfungen, Testate usw.) vorgesehen?
- Werden die Resultate der Lernkontrollen mit den Lehrkräften besprochen?
- Werden weitere, der praktischen Realität angepasste Methoden der Evaluation angewendet (Präsentationen, Projektarbeiten, Assessments usw.)?
- Geben die Lehrkräfte den Teilnehmenden individuelle Feedbacks?

Die Bildungsinstitution selbst spielt in Bezug auf den Wert einer Weiterbildung im Arbeitsmarkt je länger je mehr eine wichtige Rolle.

- Besitzt die Bildungsinstitution ein positives Image in der Praxis?
- Werden die Abschlüsse der Weiterbildung in der Praxis anerkannt?
- Wie lange existiert die Weiterbildung schon? Welches Image hat sie?
- Kann mit Absolventinnen und Absolventen vor Vertragsabschluss Kontakt aufgenommen werden?
- Wie gut sind deren Referenzauskünfte?
- Wie ist die eigene Befindlichkeit in der Bildungsinstitution (Besuche von Probelektionen, Gespräche vor Ort)?
- Ist die Schulleitung aktiv an den Lehrgängen beteiligt und während der Schulungszeiten ansprechbar?

Auch die Räumlichkeiten und die Infrastruktur spielen für den Lernerfolg und das persönliche Wohlbefinden eine wichtige Rolle:

- Sind die Räumlichkeiten hell, ruhig, genügend gross, klimatisiert und vor dem Unterricht zugänglich?
- Ist die Arbeitseinrichtung zeitgemäss (Arbeitsflächen, Sitzgelegenheiten)?
- Sind zeitgemässe Hilfsmittel/Medien vorhanden (Tafeln, Pinnwände, Flipcharts, Beamer, PC mit Internetzugang, Video- und Tonanlage, Hellraumprojektor)?
- Besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich in Lerngruppen am Ausbildungsort zu treffen oder via Internet zu konferieren?
- Ermöglicht man den Teilnehmenden den Zugang zur Büroinfrastruktur der Bildungsinstitution (Kopierer, Telefon, Computer, Internet, Beamer)?
- Existieren grosszügige, freundliche und gut ausgestattete Pausenräume mit günstiger Verpflegungsmöglichkeit?
- Entspricht die Lage der Lokalität den persönlichen Vorstellungen (öV, Parkplätze, Umgebung usw.)?

Schliesslich stellen sich auch grundsätzliche Fragen zur Organisation und zu den Kosten einer Weiterbildung:

- Welche Kosten sind zu erwarten (offene und verdeckte)?
- Entfallen Gebühren für weitere Dienstleistungen (Einschreibgebühr, Kursbestätigung, Prüfungsgebühr für interne Prüfungen usw.)?
- Besteht die Möglichkeit, vom Ausbildungsvertrag zurückzutreten? Sind diese fair und den Bedürfnissen der Teilnehmenden angepasst?
- Werden die Teilnehmenden durch eine kompetente Person beraten, die zu den Anforderungen und Inhalten der Weiterbildung Stellung nehmen kann?
- Werden Wünsche, Vorbildung, Karrierepläne, verfügbare Zeit und finanzielle Möglichkeiten der Teilnehmenden thematisiert?
- Gestatten Empfang und Büroorganisation eine speditive Bearbeitung der Anliegen der Teilnehmenden?
- Können Interessierte mit Studierenden oder Lehrkräften vor Vertragsabschluss Kontakt aufnehmen?

Sind die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit den in Frage kommenden Weiterbildungsangeboten beantwortet, können diese im Rahmen einer Nutzwertanalyse überprüft werden. Dabei geht es im Wesentlichen darum, verschiedene Perspektiven anhand der eigenen beruflichen, persönlichen und

sozialen Präferenzen zu vergleichen, um dann einen Entscheid zu fällen, welches Weiterbildungsangebot berücksichtigt werden soll. Voraussetzung dafür ist aber, dass von vornherein die möglichen Optionen evaluiert und sämtliche für einen solchen Entscheid wichtigen Kriterien erarbeitet worden sind. Diese sollten zudem mit Prioritäten versehen werden (Muss-, Soll- und Kann-Kriterien). Dann kann eingeschätzt werden, inwiefern diese Kriterien vom jeweiligen Angebot erfüllt werden. Auf diese einfache Weise wird schnell ersichtlich, welche Weiterbildung die am besten geeignete ist. Würde man aber trotz dieser strukturierten Analyse gefühlsmässig respektive intuitiv anders ent-

scheiden, lohnt es sich, diese Impulse ernst zu nehmen und die Entscheidungsgrundlagen nochmals sorgfältig zu hinterfragen und allenfalls zu korrigieren oder zu ergänzen, bevor ein definitiver Entscheid gefällt wird. Obwohl auch ein solches Vorgehen nicht immer einen Fehlentscheid mit den daraus entstehenden Konsequenzen verhindern kann, wird diese Gefahr doch massgeblich vermindert. Wer dem Primat des lebenslangen Lernens entsprechen und sich laufend effizient weiterbilden möchte, kommt gerade wegen der beschränkten zeitlichen und finanziellen Ressourcen nicht umhin, die dafür nötigen Entscheidungen erst nach einer sorgfältigen und fundierten Abklärung zu fällen. <

Karriereberatung mit Daniel Hinder

FH SCHWEIZ bietet zusammen mit Daniel Hinder eine Karriereberatung an. Die Beratung kann individuell gestaltet werden: von der Kurzberatung mit einer konkreten Fragestellung über die Laufbahnberatung bis zum Development Center.

Basispaket

Kurzberatung: Lösungsorientiertes Angehen von konkreten Fragestellungen!
Dieses Angebot richtet sich an Personen, die ganz konkrete Fragen in Bezug auf die berufliche Situation pragmatisch und effizient beantwortet haben möchten. Zum Beispiel: «Soll ich ein MBA anstreben oder ein Nachdiplomstudium an einer Fachhochschule absolvieren? Sind meine Bewerbungsunterlagen vollständig und aussagekräftig?» Eine Kurzberatung umfasst ein ausführliches Beratungsgespräch, in dem sehr rasch und gezielt der Lösungsspielraum ausgelotet wird und konkrete Vorgehensschritte erarbeitet werden.

Paket 1

Laufbahnberatung: Eine umfassende und fundierte Karrieregestaltung!
Dieses Angebot richtet sich an Personen, die grundsätzliche Fragen in Bezug auf die weitere Gestaltung ihrer Karriere haben. Zum Beispiel: «Soll ich eine Führungsfunktion übernehmen oder die fachlichen Kompetenzen ausbauen? Soll ich als Familienfrau wieder in den Beruf einsteigen, und wie packe ich es an? Welches Fähigkeitsprofil habe ich eigentlich und wie kann ich mich auf dem Arbeitsmarkt profilieren? Wie kann ich mich im Hinblick auf einen bevorstehenden Stellenwechsel optimal positionieren?»

In einer Laufbahnberatung werden in der Regel zwei ausführliche Beratungsgespräche und eine fundierte psychodiagnostische Abklärung durchgeführt.

Paket 2

Development Center: Standortbestimmung und Karriereberatung in kürzester Zeit!
Dieses Angebot richtet sich an Personen, die eine umfassende Standortbestimmung in kürzester Zeit vornehmen möchten, um die Weichen für den zukünftigen Berufserfolg richtig zu stellen. Ein Development Center dauert ungefähr fünf Stunden und beinhaltet eine umfassende Abklärung mit Hilfe von Interviews, Testverfahren und Simulationen. In der Nachbesprechung erfolgt eine Standortbestimmung aufgrund der daraus resultierenden Erkenntnisse, um dann gemeinsam verschiedene berufliche Perspektiven zu erarbeiten und zu konkretisieren.
Details und weitere Informationen:
www.fhschweiz.ch > *Karriereberatung*

