

IDOS – ein Instrument zur Beschreibung, Planung und Analyse von Bildungsmaßnahmen und Lernsystemen

Der Praxisbogen IDOS richtet sich an ein gemischtes Zielpublikum, d.h. auch an Personen, die sich nicht als Bildungsexperten verstehen. IDOS versteht sich als pragmatisches Instrument zur Strukturierung der Arbeit und der Diskussion, wenn es um die Planung, Weiterentwicklung oder Einschätzung eines Lernsystems geht. Dabei orientiert sich die Verwendung des Instruments IDOS immer an der praktischen Anwendbarkeit und Nützlichkeit im speziellen Fall. Die Anwendung von IDOS in Beratungsman-

daten zeigt, dass IDOS als Instrument von allen beteiligten und betroffenen Akteuren schnell verstanden wird und auf eine breite Akzeptanz stösst.

Anmerkung: Wenn im Praxisbogen nur die männliche Form verwendet wird, um die Lesbarkeit zu erleichtern, so sind damit stets männliche und weibliche Personen gemeint.

Die vier Dimensionen eines Lernsystems

IDOS ist ein Instrument zur Beschreibung, Planung, Analyse und Bewertung von Bildungsmaßnahmen oder Lernsystemen. IDOS ist die Abkürzung für:

- I = Inhalt
- D = Didaktik
- O = Organisation
- S = Stellenwert

Wer über Aus- und Weiterbildung oder Qualifizierung spricht, wer Lernveranstaltungen, Lehrgänge oder Kurse plant, durchführt, auswertet oder bezahlt, hat es in jedem Fall mit diesen vier Dimensionen zu tun, denn es stellen sich in den allermeisten Fällen vier grundlegende Fragen:

■ Inhalt: Was wird gelernt?

Organisiertes Lernen bezieht sich auf einen spezifischen Lerninhalt, auf beschreibbares Wissen und Können, welches es zu vermitteln gilt. Der Lerninhalt wird in der Regel durch Lernziele definiert. Dabei handelt es sich um kognitives Wissen (knowledge), um (handwerkliches) Können (skills) und um Einstellungen und Werthaltungen (attitudes), die eine lernende Person erwerben soll. Es sind keine Lernveranstaltungen denkbar ohne beschreibbare Inhalte.

■ Didaktik: Wie wird gelehrt und gelernt?

Lernen ist ein individueller Vorgang, erfolgt oft sprunghaft und unbewusst, Lernprozesse sind vermutlich chaotisch und nur zum Teil steuerbar. Dennoch besteht organisiertes Lernen aus einem geleiteten Prozess, indem für die Auszubildenden ein Lernfeld abgesteckt wird, in welchem sie Informationen aufnehmen können, Erfahrungen machen und reflektieren können, Fragen stellen und Antworten erhalten können, Handlungen ein- und ausüben können, usw. Im jeweiligen Lernsystem sind diese Prozesse organisiert und die Lehrenden setzen unterschiedliche Lernformen ein: Vortrag, Lektüre, schriftliche Arbeiten, Gruppenarbeiten, Fallbeispiele, Simulationen, Rollenspiele etc

■ Organisation: Unter welchen Bedingungen findet das Lernen statt?

Organisiertes Lernen erfordert einen organisatorischen Rahmen. Dieser kann mehr oder weniger ausgeprägt und formalisiert sein. Die Spannweite geht dabei von einem ad hoc durchgeführten Weiterbildungskurs innerhalb einer Firma oder einer Organisation bis zum formalen Lehrgang an einer Schule. Im positiven Fall werden Lernprozesse unterstützt durch eine geeignete Organisation und plausible Regeln,

die es den Lernenden erlauben, nach ihrem individuellen Lernstil zu agieren und von den unterschiedlichsten Lern-Arrangements Gebrauch zu machen.

■ **Stellenwert: Welche Beziehung besteht zum bildungspolitischen Kontext?**

Jedes Lernsystem steht in einem bildungspolitischen und arbeitsmarktlichen Umfeld und in zunehmendem Masse auch im Wettbewerb des Bildungsmarktes. Die Positionierung in der Hierarchie des Bildungssystems (Sekundarstufe II, Tertiär B, Tertiär A, akademisch / nicht akademisch), die Breite der Anerkennung des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt, die Reputation in der Branche, der allgemeine Bekanntheitsgrad von Lehrgangsanbietern, Abschluss und Berufsbezeichnung bestimmen den Stellenwert der Ausbildung.

Aussagen, Einschätzungen und Beobachtungen zu einem bestimmten Lernsystem treffen mehr oder weniger zu bzw. sind mehr oder weniger wichtig und basieren auf einer mehr oder weniger durchdachten Grundlage und einer individuellen Interessenlage. Dennoch können jeweils alle Informationen, Beobachtungen oder Bewertungen eindeutig einer der erwähnten vier Dimensionen zugeordnet werden:

- **«Der Kurs ist äusserst anspruchsvoll.»**
→ **Inhalt**
- **«Ich muss zuhause viel lesen.»**
→ **Didaktik**
- **«Es ist ein teurer Lehrgang.»**
→ **Organisation**
- **«Ich denke, dass mir dieser Kurs viel bringen wird.»**
→ **Stellenwert**

Die Rollenträger in einem Lernsystem

In einem bestimmten Lernsystem stehen sich verschiedene Akteure gegenüber. Im eigentlichen Lernprozess, der immer im Vordergrund steht, sind dies die Lehrenden und die Lernenden. Im Hintergrund spielen hingegen die Vertreter der Trägerorganisation und die Geldgeber eine wesentliche Rolle, denn ohne sie bzw. die Vertreter der finanzierenden Organisation, sofern es sich nicht um eine vollständig durch die Teilnehmenden finanzierte Bildungsaktivität handelt. Alle vier Akteure und Akteursgruppen haben ihre je eigene Perspektive auf das Lernsystem. Diese Perspektive ist bestimmt durch das jeweils spezifische Interesse an diesem Lernsystem.

■ Die **Lernenden** und **Auszubildenden** erwarten einen persönlichen Gewinn aus ihrer Teilnahme an einem Lernsystem. Für sie geht es darum, mit einem möglichst geringen Aufwand an Ressourcen (Zeit und Geld) möglichst bedeutende Lernerfolge zu haben, um ihre Bildung zu vertiefen, ihre Ausbildung zu verbessern, ihre Qualifikationen und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern oder ein Diplom zu erwerben. Sie müssen bereit sein, einen persönlichen Einsatz zu leisten und Kosten zu übernehmen. Die Ausbildungszeit selber soll abwechslungsreich und anregend, der Ausbildungsort und die strukturellen Gegebenheiten sollen möglichst angenehm gestaltet sein.

■ Für die **Lehrenden** und die **Ausbildner** stellt das jeweilige Lernsystem Arbeitsplatz und Erwerbsquelle dar. Sie möchten Lernerfolge herbeiführen, ihren Arbeitsaufwand im Rahmen halten, eine optimale Infrastruktur zur Verfügung haben, in einer angenehmen Umgebung arbeiten und dabei einen möglichst hohen Verdienst erzielen. Als Vertreter einer bestimmten Disziplin bzw. als Fachdozen-

ten oder Branchenvertreter haben sie aber auch den Anspruch, mit ihrer Lehrtätigkeit die Kompetenz von spezifischen Personalgruppen zu entwickeln und deren Reputation in der Öffentlichkeit zu steigern.

■ Für die meisten **Trägerorganisationen** (Schulen, Kurszentren usw.) gehören Lernangebote zu den zentralen Aufgaben. Vermehrt gibt es heute aber auch Bildungsangebote durch andere, nicht-schulische Institutionen, wie beispielsweise Verbände, private Organisationen und Firmen. Für diese Träger ist ein Bildungsangebot ein Zusatzgeschäft innerhalb ihres Gesamtportfolios.

■ Die **Finanzierer** eines Lernsystems sind interessiert an der Wirkung der Ausbildung. Für den Finanzierer ist es wichtig, dass die Ausgebildeten nach erfolgreicher Ausbildung die erworbene Bildung bzw. das dazu gewonnene Wissen und Können so einsetzen, dass es den Zielen und Zwecken der finanzierenden Institution respektive der entsprechenden Branche am besten dient. Dabei hat der Finanzierer einerseits ein Interesse an einer möglichst effizienten Ausbildung (Kosten – Nutzen – Verhältnis) und andererseits auch an einer möglichst guten Verwertung der erworbenen Qualifikationen, d.h. er interessiert sich auch für Aspekte, die über den eigentlichen Ausbildungsprozess hinausgehen, z.B. die Performance und die Vermittlungsfähigkeit der Ausgebildeten im Arbeitsmarkt.

Diese unterschiedlichen Perspektiven sind in jedem organisierten Lerngeschehen vorhanden und prägen dessen Ausgestaltung. Eine solche Perspektiventrennung ist darum sehr nützlich bei der Beschreibung und Bewertung von Lernsystemen:

	Teilnehmende, Auszubildende, Schüler	Dozierende, Ausbildner, Lehrende	Trägerorganisationen	Finanzierer
Inhalt	Neugier: Sind die Lerninhalte interessant?	Lernziele: Was muss gelehrt werden?	Qualifizierung: Gewährleisten die Inhalte eine Höherqualifizierung?	Relevanz: Sind die Inhalte richtig gewählt bzw. sind sie relevant?
Didaktik	Weg: Wie, auf welche Art und Weise lerne ich?	Lehrform: Wie kann man die Inhalte am besten vermitteln?	Attraktivität: Sind die Lernformen zeitgemäss und TN-freundlich?	Effektivität: Werden die Lernziele erreicht?
Organisation	Umfeld: In welcher Umgebung lerne ich?	Ressourcen: Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?	Zweckmässigkeit: Sind die Bedingungen günstig für die Lernprozesse?	Effizienz: Stehen die Kosten in einem günstigen Verhältnis zum Nutzen?
Stellenwert	Bedeutung: Was bringt mir die Ausbildung?	Lernerfolg: Wieviele Teilnehmer erreichen das Lernziel?	Profil: Ist die Ausbildung arbeitsmarktrelevant bzw. Imagefördernd?	Legitimität: Welche Beziehung besteht zum Bildungssystem?

Zwei Anwendungsbeispiele aus der Praxis

Anerkennungsverfahren für ein Nachdiplomstudium

Ausgangslage

Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens für einen Bildungsgang müssen die beteiligten Akteursgruppen die Qualität des Lehrgangs diskutieren. Die drei wesentlichen Akteursgruppen sind:

1. Lernende, Studenten
2. Lehrende, Dozenten
3. Vertreter und Mitarbeiter der Schule und Trägerschaft

Vorbereitung des Workshops

Vier Pinwände mit Beschriftung und Moderationskoffer mit Kärtchen, Marker etc.

Inhalt:

Stoffauswahl, Gliederung, Gewichtung etc.

Gute Qualität	
Fragliche Qualität	
Muss verbessert werden	

Organisation:

Zeiteinteilung, Information usw.

Gute Qualität	
Fragliche Qualität	
Muss verbessert werden	

Didaktik:

Stoffvermittlung, Unterrichtsgestaltung, Praxisbezug

Gute Qualität	
Fragliche Qualität	
Muss verbessert werden	

Stellenwert:

Anerkennung des Lehrgangs, Arbeitsmarktrelevanz

Gute Qualität	
Fragliche Qualität	
Muss verbessert werden	

3. Durchführung

Erster Schritt:

Der Moderator erklärt das Raster / System IDOS und das Vorgehen (Zeitbedarf: ca. 5 Minuten).

Zweiter Schritt:

Die drei Akteursgruppen rotieren von einer Pinwand zur anderen, beschrifteten Kärtchen mit Stichwörtern und stecken die Kärtchen dann in die entsprechenden Felder der Pinwände. Jede Akteursgruppe verwendet für ihre

Kärtchen eine eigene Farbe. (Zeitbedarf für die Bearbeitung einer Pinwand: ca. 12 bis 15 Minuten. Total für den zweiten Schritt maximal 1 Stunde).

Dritter Schritt:

Die Teilnehmer diskutieren im Plenum alle vier Pinwände (Zeitbedarf: 10 bis 15 Minuten pro Pinwand, maximal 1 Stunde).

4. Ergebnis

■ Vier wesentliche Aspekte des Lehrgangs sind aus unterschiedlichen Perspektiven (Farbe der Kärtchen!) bewertet. Die Bewertungen sind allen Akteursgruppen bekannt und es hat eine erste Diskussion stattgefunden.

■ Ein Gesamtbild der Einschätzung des NDS ist möglich: Auf der Basis des erarbeiteten Materials und der Diskussion ergibt sich ein Protokoll mit einer fundierten Einschätzung des Lehrgangs, seiner Stärken und Schwächen etc.

■ Konsens und Dissens in der Bewertung werden transparent: Interessengegensätze können identifiziert und Lösungsansätze entworfen werden.

■ Der Handlungsbedarf ist diskutiert und erkannt: Den Entscheidungsträgern steht eine erste Analyse zur Verfügung, Entwicklungsschritte können geplant werden.

Planung von Bildungsaktivitäten in der EZA

Programme und Projekte der internationalen Zusammenarbeit bestehen zu einem wesentlichen Teil aus Aktivitäten zur Ermöglichung und Förderung des Lernens und des Know-how-Transfers. Speziell in der bilateralen EZA sind kaum Vorhaben denkbar, die nicht mit Massnahmen der Kapazitätsentwicklung verbunden wären. Für die Finanzierer der EZA stellen sich bei der Planung und der ex ante Evaluierung von solchen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zum Beispiel folgende Fragen:

■ Inhalt:

Sind die Ausbildungsinhalte richtig gewählt und sind sie von Bedeutung (a) für das Entwicklungsvorhaben oder (b) für den Entwicklungsprozess im Zielland?

Beantwortung / Indikatoren: Die Begründung für die richtige Wahl und die Notwendigkeit einer spezifischen Ausbildung sind im Projektantrag klar erkennbar. Oder: Es besteht ein nachvollziehbarer Bezug zum Arbeitsmarkt bzw. zu einer vorgängig durchgeführten Arbeitsmarktanalyse.

■ Didaktik:

Bietet das Projekt bzw. die Projektorganisation Gewähr dafür, dass die Lerninhalte in adressatengerechter und lernfreundlicher Art und Weise vermittelt werden?

Beantwortung / Indikatoren: Es stellt sich in erster Linie die Frage, ob professionelle Ausbilder eingesetzt werden und ob es sich um eine Veranstaltung handelt, die bereits an einem anderen Ort erfolgreich durchgeführt

worden ist, und / oder ob eine Beratung und Begleitung den Einsatz von adäquaten und attraktiven Lernformen sicherstellt.

■ Organisation:

Ist die Ausbildung bzw. der Lernprozess so organisiert, dass den eingesetzten Ressourcen auch ein entsprechend hoher Nutzen entspricht?

Beantwortung / Indikatoren: Im Prinzip können auch für Bildungsmaßnahmen in der EZA die Teilnehmerkosten pro Stunde oder andere Kennzahlen ermittelt werden zur Einschätzung des Kosten – Nutzen Verhältnisses. Nur ist es in der Regel so, dass es sich bei Bildungsmassnahmen in der EZA oft um einmalige, anwendungsorientierte Veranstaltungen handelt und kaum Vergleichsmöglichkeiten existieren für ein Benchmarking der Kosten. Eine einfache Art zur Beantwortung der Frage nach der Effizienz der Organisation von Lernprozessen ist die Frage nach dem Vorhandensein von lokalen Ausbildungsmöglichkeiten bzw. der Möglichkeit eines Einkaufs von bereits bestehenden Lernveranstaltungen (z.B. bei einem anderen Geldgeber bzw. EZA-Projekt).

■ Stellenwert:

Wie steht die geplante Bildungsmassnahme in der Bildungslandschaft des Ziellandes?

In vielen EZA-Vorhaben werden neue Lehrgänge eingeführt, die dann später ins Regelsystem übernommen wer-

den sollten. Die Kernfrage lautet: Besteht z.B. die Möglichkeit, den Lehrgang lokal zu verankern und somit das im Projekt und durch das Projekt entwickelte Know-how, die

Einrichtungen, das Curriculum, die ausgebildeten Trainer und Multiplikatoren usw. auch in Zukunft und für eine größere Zielgruppe nutzbar zu machen?

Checkliste IDOS für eine Ex ante Evaluierung von Ausbildungsgängen oder -modulen in Vorhaben der EZA

Fragen beantworten, Sachverhalte einschätzen

Fragen zum Inhalt:

	ja	teilweise	nein	Bemerkung:
Sind die Inhalte der Ausbildung ausreichend begründet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind die Inhalte der Ausbildung relevant für die Vermittelbarkeit im Arbeitsmarkt bzw. die Entwicklung im Zielland?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind die Inhalte modern bzw. entsprechen die Inhalte dem State of the Art?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zur Didaktik:

	ja	teilweise	nein	Bemerkung:
Werden professionelle Ausbilder eingesetzt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besteht Gewähr dafür, dass angemessene, teilnehmerfreundliche und moderne Lernformen zur Anwendung kommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zur Organisation:

	ja	teilweise	nein	Bemerkung:
Ist die Ausbildung effizient organisiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sind andere Möglichkeiten (vorhandene Ausbildungen im Zielland, Einkauf von Ausbildungen) abgeklärt und erwogen worden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgt eine systematische Evaluation der Bildungsleistungen durch Erhebung (Feedback) bei den Lernenden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es Angaben über die Kosten und können diese mit ähnlichen Vorhaben und Aktivitäten verglichen werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zum Stellenwert:

	ja	teilweise	nein	Bemerkung:
Besteht eine begründete oder beobachtbare Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für die geplante Ausbildung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besteht die Möglichkeit, dass die Ausbildung lokal verankert werden kann?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kann mit einem indirekten Nutzen gerechnet werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sehen die verantwortlichen Akteure die Möglichkeit vor, die Ausbildung später ins Regelsystem zu integrieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wird ein indirekter Nutzen in den Planungsunterlagen beschrieben und ist er operationalisiert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ergebnisse auswerten

Das Resultat aus der Beantwortung aller Fragen bedarf einer Interpretation. Zum Beispiel können im Voraus Bedingungen festgelegt werden für eine positive Gesamtbewertung des geplanten Vorhabens. Im vorliegenden Beispiel wurde entschieden, dass es für eine positive Bewertung des

Antrags mindestens 10 weisse Punkte braucht und bei mehr als 4 roten Punkten das Vorhaben neu konzipiert bzw. die Planung nachgebessert werden muss oder auf eine Finanzierung verzichtet wird.



KEK-CDC Consultants AG

Die Beratungsfirma KEK-CDC AG wurde 1983 gegründet; 8 bis 10 Partner und Partnerinnen, unterstützt von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bieten Beratungen, Konzeptentwicklung, Evaluationen, Moderationen und Weiterbildungen in den Bereichen

- Organisationsentwicklung
- Internationale Zusammenarbeit
- Bildung
- Soziales
- Öffentliche Verwaltung und Nonprofitorganisationen

KEK-CDC Consultants, Universitätstrasse 69, CH-8006 Zürich, Telefon +41 44 368 58 58, E-Mail: info@kek.ch
KEK-CDC Consultants, Rue Hugli 3, CH-2502 Biel-Bienne, Telefon +41 32 325 19 25, E-Mail: info@kek.ch

www.kek.ch

XX. März 2010