

Offenes Lernen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit

WERNER KOOP, SONJA SCHELPER

► Der Modellversuch „Offenes Lernen: Effizienzsteigerung durch den Einsatz von Multimedia und Telelernen“ wird in der Stiftung Berufliche Bildung (SBB) durchgeführt. Es soll die Effizienz des Offenen Lernens, wie es in der SBB entwickelt und praktiziert wurde und wird, überprüft und unter Einbeziehung „Neuer Medien“ weiterentwickelt werden.*

Von besonderem Interesse sind die Fragen, wie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung im Lernprozess unterstützt werden können, um das Lernen und Lehren effizienter und erfolgreicher zu machen. Einen wichtigen Anhaltspunkt stellen die Einschätzungen der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer dar: Inwieweit haben ihnen die Weiterbildungsmaßnahmen beim anschließenden Prozess der Arbeitssuche und bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen geholfen?

Offenes Lernen in der SBB

Offenes Lernen ist ein pädagogisches Konzept, das den individuellen Lernprozess in den Mittelpunkt stellt. Die Wissensvermittlung für alle im Frontalunterricht wird in großen Teilen durch selbstständiges Arbeiten mit Lernmaterialien ersetzt. Die Lernenden übernehmen zunehmend die Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess und die Zielerreichung; auf diesem Weg werden sie durch Lernberatung unterstützt. Die Gestaltung der Lernarrangements erfolgt je nach pädagogischer Zielsetzung im Wechsel zwischen angeleiteten und selbstständigen Lernphasen, Einzellernen und Kooperation.

Wesentliche Elemente des Offenen Lernens in der SBB sind:

- Lernen mit Zielvereinbarungen,
- individuelle Qualifizierungs- und Vermittlungspläne für

alle Teilnehmenden,

- komplexe, motivationsfördernde Lernaufgaben aus der praktischen Arbeit,
- Nutzung von Selbstlernmaterialien, die für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Lernziele geeignet sind.

ZIELE UND ZIELVEREINBARUNGEN

Grundlegendes Ziel des Offenen Lernens in der SBB ist die Förderung der persönlichen Kompetenzen der Lernenden in Bezug auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit. Sie sind ihrerseits Voraussetzungen für das Bündel von Kompetenzen, das häufig mit „Beschäftigungsfähigkeit“ umschrieben wird – die beste Basis für die Integration von bisher Benachteiligten in den Arbeitsmarkt.

Eine Voraussetzung selbst verantwortlichen Lernens ist erfüllt, wenn die Ziele des Lernens klar fixiert und vereinbart werden. Für die Zieldefinition im Rahmen der Qualifizierung sind wesentliche Schritte:

- Ermittlung der erfolgsentscheidenden Kompetenzen und
- Überführung in überprüfbare Verhaltensbeschreibungen.

Für *berufsvorbereitende Maßnahmen* wie für *Umschulungen* besonders wichtig sind die Kompetenzen, die mit dem Begriff „Employability“ verbunden werden. Die Beschäftigungsfähigkeit konkretisiert sich neben beruflicher Orientierung in Zielen wie: Strategien zur Informationsgewinnung entwickeln, in eigener Initiative und mit Selbstvertrauen die passenden Bewerbungen tätigen, Flexibilität zeigen, zu Teamarbeit fähig sein, mit Konflikten umgehen können.

In der *Berufsvorbereitung* handelt es sich um eher kurzfristige Maßnahmen; für einen großen Teil dieser Maßnahmen besteht ein wesentliches Ziel in der Diagnose der Arbeitsmarktperspektiven der Teilnehmenden. Die Lernorganisation ist in den letzten Jahren durch Zielvereinbarungen, Qualifizierungs- und Vermittlungspläne sowie Rückkopplungen und Überprüfungen der Zielerreichung schrittweise systematisiert worden.

Für die *Umschulungen* gelten neben den schon genannten Zielsetzungen weitere berufs- bzw. arbeitsplatzrelevante Ziele. Sie beziehen sich auf das Beherrschen komplexer beruflicher Handlungssituationen und orientieren sich an den erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen. In den Betrieben sollen sich die späteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell in betriebliche Abläufe hineinendenken können, ein Selbstbewusstsein über ihre Kompetenzen und Grenzen entwickeln, Verantwortung übernehmen und eigenständiges Arbeiten und Auftragsarbeiten ebenso gewöhnt sein wie Teamarbeit und effektive Informationsbeschaffung.

Mit den Teilnehmenden sollen Ziele in den Blick genommen und konkret vereinbart werden, die sich an der Fragestellung orientieren: „Was brauche ich, um in dem angestrebten Beruf erfolgreich zu sein (einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten)?“ Das ist der Fokus, der den Lernprozess von Beginn an strukturiert.

Individuelle Zielsetzungen und die Individualisierung der Lernwege sind in den letzten Jahren zu wesentlichen Bestandteilen des Vorgehens in den Umschulungen der SBB geworden, die zukünftig weiter ausgebaut werden sollen.

* Weitere Informationen zum Modellversuch Offenes Lernen, zu der am 30. 10. 2001 geplanten Fachtagung „Zukunft des Lernens“ sowie alle bisherigen Veröffentlichungen finden Sie unter: www.sbb-hamburg.de (Offenes Lernen)
Projektleitung: Sonja Schelper, E-Mail: sonja.schelper@sbb-hamburg.de
Wissenschaftliche Begleitung: Werner Koop, E-Mail: trendkontor@t-online.de
Fachliche Betreuung: Dr. Christel Balli, E-Mail: balli@bibb.de

Kompetenzentwicklung in den Einschätzungen der Teilnehmenden

In einer standardisierten Befragung zum beruflichen Verbleib der ehemaligen Teilnehmer/-innen, die im Jahr 2000 aus ihren Maßnahmen ausgetreten sind, haben die Befragten u. a. eingeschätzt, ob und in welchem Maß die Teilnahme an der Maßnahme zur Entwicklung von Kompetenzen beigetragen hat, die allgemein am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben gefordert sind. Die Einschätzungen basieren auf den Erfahrungen bei der Arbeitssuche und – im Erfolgsfall – mit der Bewältigung der Anforderungen im neuen Beschäftigungsverhältnis. Knapp 1.600 Personen, etwa ein Drittel des Jahres 2000, haben sich beteiligt.

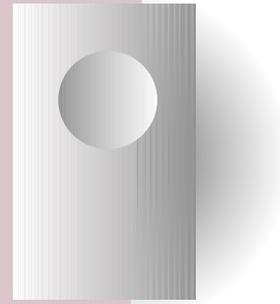
Für die ehemaligen Teilnehmer/-innen aus der **Berufsvorbereitung** ergibt sich, dass sie „Wirkungen“ der Maßnahme ganz besonders in Bezug auf Aspekte sehen, die im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme liegen. Mehr als die Hälfte der Ehemaligen hat ihre *Bewerbungsfähigkeiten* durch die Maßnahme verbessert, und mehrheitlich geben die Befragten an, dass ihr *Selbstvertrauen* für Bewerbungen durch die Teilnahme gestärkt wurde. Jeweils der größte Teil der Befragten benennt einen hohen Beitrag der Maßnahme zur Stärkung der eigenen *Teamfähigkeit*, zur Verbesserung der *Fähigkeit der selbstständigen Wissensaneignung* und zur Möglichkeit der Bewerbung auf Stellen mit neuen Anforderungen.

Die ehemaligen **Umschüler/-innen** sehen in ähnlicher Weise mehrheitlich durch die Maßnahme ihre *Teamfähigkeit* gestärkt, ihre *Fähigkeit zur selbstständigen Wissensaneignung* verbessert, ebenso ihre *Bewerbungsfähigkeiten*, ihr *Selbstvertrauen für Bewerbungen* und die Möglichkeiten, sich auf Stellen mit neuen Anforderungen zu bewerben.

Die inzwischen erwerbstätigen Umschüler/-innen können die fachlichen Anforderungen gut erfüllen, zwei Drittel geben an, dass die Maßnahme hierzu wesentlich beigetragen habe. Mehrheitlich äußern sie, die Maßnahme habe ihnen dazu verholfen, den heutigen beruflichen Standard zu erfüllen und sich in neue Aufgabenfelder einarbeiten zu können. Auf die Motivation, neue Arbeitsaufgaben zu übernehmen, hat sich die Maßnahme ebenfalls positiv ausgewirkt.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die ehemaligen Teilnehmer/-innen sowohl der *Berufsvorbereitung* wie auch der *Umschulung* äußern sehr positive Auswirkungen auf ihre „Beschäftigungsfähigkeit“. Die Umschülerinnen und Umschüler, die sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren konnten, sehen darüber hinaus deutliche Auswirkungen im Hinblick auf die Kompetenzen, die zur Erfüllung ihrer beruflichen und fachlichen Anforderungen wichtig sind.

Die vorstehenden Einschätzungen beziehen sich nicht speziell auf das Offene Lernen, sondern auf die Teilnahme an den Maßnahmen insgesamt; sie stellen nach unserer Einschätzung eine Bestätigung der Konzeption „Offenes Lernen“ dar, wie es in der SBB praktiziert wird. ■



Berufliche Bildung in der Zeit der Modernisierung

KLAUS HAHNE

Zeit der Modernisierung – Zugänge einer Modernisierungstheorie beruflicher Bildung

(mit umfangreicher CD-ROM), Reihe: Weiter@lernen,

Frank Michael Orthey

S. Hirzel Verlag Stuttgart 1999, 208 Seiten, DM 88,-

Frank Michael Orthey reflektiert auf systemtheoretischer Grundlage den Wandel beruflicher Bildung. Es gelingt Orthey, den Leser in ein diskursives Sprachspiel einzubeziehen, welches fast alle in der beruflichen Bildung in den letzten Jahrzehnten aufgetauchten Schlüsselbegriffe, Schlag- und Reizworte in ihrer historischen, prozessualen Bedeutung reflektiert und sie gleichzeitig ironisch-distanziert als Sprachspiele im sich modernisierenden System der beruflichen Bildung kenntlich macht.

Ortheys Arbeit kreist zunächst um das Modernisierungsproblem zwischen Arbeit und Beruf. Orthey beschreibt den Funktionswandel und das Wechselverhältnis von Arbeit und Beruf im Übergang von der „Moderne“ zur „Postmoderne“ als „Modernisierungsvibrieren“, womit er ein wechselseitiges Veränderungsverhältnis als Modernisierungsbeziehung kennzeichnet. Orthey zeichnet die Veränderungen der Qualität der Arbeit im Einzelnen auf, wobei er darauf hinweist, dass im Post-Taylorismus die Arbeit zunehmend ihren Ganzheitscharakter verliert und zum ständigen Fragment wird. Ebenso stellt er eine Tendenz zunehmender Reflexivität der Arbeit fest. Im Folgenden zeigt er die mit dem Berufsbegriff verbundenen Probleme auf, um eine Modernisierungsperspektive zu formulieren, die die stabilisierenden Wirkungen des Berufsbegriffs mit der Krise zukünftiger Berufserziehung verbindet. „Die individuelle