

Generell werden Berufe aufgewertet, wenn Studierende mit ihnen näher in Berührung kommen und detailliertes Wissen über Tätigkeiten und benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben.

FAZIT UND AUSBLICK

Handwerkliche Berufe werden in ihrer Gesamtheit gegenüber kaufmännischen Berufen und einem Studium zwar weniger positiv beurteilt, die Untersuchungen ergibt jedoch kein einheitliches negatives Bild des Handwerks an sich.

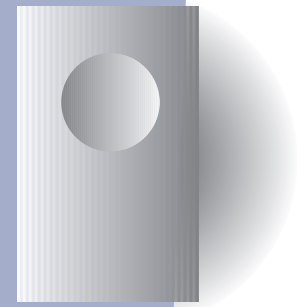
Der Informationsbedarf über die Vielzahl an handwerklichen Berufen bei Studierenden der Erziehungswissenschaften ist groß, da sich ihr Wissen und somit auch ihre Einschätzung der Berufe oft auf unzureichende Informationen, persönliche Erlebnisse und durch die Medien verbreitete Vorurteile stützen.

Da die Rangfolge der Berufe bei Studierenden und Berufsschülern weit gehend gleich ist, kann davon ausgegangen werden, dass Berufen tatsächlich ein bestimmtes gesellschaftliches Prestige zugeordnet werden kann. Für die untersuchten Berufe ergibt sich daraus die Möglichkeit und die Notwendigkeit, genauer zu untersuchen, welches Prestige ihnen auf Grund der angenommenen Inhalte und Voraussetzungen zugeschrieben wird, um gezielte Imagekampagnen durchzuführen, in denen die nötigen und offensichtlich fehlenden Informationen über die Berufe verbreitet werden können. Gerade in Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung und Gewinnung geeigneter Auszubildender sind solche gezielten Informationen bereits in den Schulen unerlässlich.

Für die Arbeit mit angehenden Lehrerinnen und Lehrern bedeuten die Untersuchungsergebnisse eine Bestätigung der Notwendigkeit weiterer und detaillierter Informationen zum Handwerk und zu einzelnen Berufen, damit diese ihre Schülerinnen und Schüler bei der Berufswahl bedarfsgerecht und kompetent begleiten können. ■

Anmerkungen

- 1 Die Initiatoren des Projekts am Fachbereich Erziehungswissenschaften sind Prof. Dr. Dietrich Eggert (Institut für Sonderpädagogik, seinerzeit Dekan des Fachbereichs Erziehungswissenschaften), Prof. Dr. Arnulf Bojanowski (Institut für Berufspädagogik), Professor Dr. Lothar Schöffner (Institut für Erwachsenenbildung) und Dr. Carl-Michael Vogt (Leiter der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Handwerkskammer Hannover). Konzipiert und durchgeführt werden die Seminare von Sonja König (Pädagogin M.A. und Tischlermeisterin).
- 2 Wir danken an dieser Stelle ausdrücklich Herrn Prof. Dr. Eggert für seine maßgebliche Unterstützung, ohne die weder das Projekt noch die vorliegende Studie möglich gewesen wären.
- 3 Befragt wurden Auszubildende folgender Berufe: Elektroinstallateur/-innen, Fachverkäufer/-innen, Fliesenleger/-innen, Fotograf/-innen, Friseur/-innen, Gas-/Wasserinstallateur/-innen, Kfz-Mechaniker/-innen, Maler/Lackierer/-innen, Metallbauer/-innen, Tischler/-innen, Zahntechniker/-innen.
- 4 Befragt wurden 43 Obermeister verschiedener Innungen.



Lernerfolgskontrolle

MARGIT EBBINGHAUS

Wer bestimmt den Lernerfolg?

Leistungsbeurteilung in projektorientierten Lernarrangements

Frank Elster, Zorana Dippl, Gerhard Zimmer (Hrsg.)
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2003, 164 Seiten, € 19,90

Dynamik bestimmt die moderne Arbeitswelt. Arbeitsstrukturen und Arbeitsorganisation verändern sich stetig und mit zunehmender Geschwindigkeit; damit unterliegen auch die Inhalte beruflicher Tätigkeit einem kontinuierlichen Wandel. Komplexe Arbeitsanforderungen, die mit oftmals nur im Team bewältigbaren Arbeitsabläufen einher gehen, sind längst fester Bestandteil beruflicher Tätigkeit. Um diesen Anforderungen gewachsen zu sein, sind umfassende und flexibel anwendbare beruflich-fachliche, aber auch übergreifende Qualifikationen erforderlich. Das hat zu einem Umdenken in der dualen beruflichen Ausbildung geführt: Handlungsorientierung ist das neue Leitprinzip, die Entwicklung und Förderung umfassender beruflicher Handlungskompetenz das übergeordnete Ziel beruflicher Bildung in Schulen und Betrieben.

Die Umorientierung beruflicher Ausbildung hat eine Vielzahl neuer didaktischer Konzepte und Methoden hervorgebracht, die das selbstorganisierte, eigenverantwortliche und projektförmige Lernen in den Mittelpunkt stellen. Die Frage, wie der damit erzielte Lernerfolg ermittelt, bewertet und beurteilt werden soll, ist dabei allerdings häufig unreflektiert geblieben.

Dieser Frage widmet sich die vorliegende Publikation. Ein einführender Grundsatzartikel setzt sich kritisch-konstruktiv mit der Problematik des Prüfens generell auseinander, leitet die Notwendigkeit einer neuen Art des Prüfens aus den ver-

änderten Lernzielen und -methoden ab und beleuchtet die konzeptionellen Anforderungen an Prüfungen, die aus dem Prüfungsgegenstand „Handlungskompetenz“ resultieren. Die nachfolgenden Beiträge stellen eine Vielzahl von Konzepten sowie konkreten Vorgehensweisen und Instrumenten für handlungsorientierte Prüfungen und Lernerfolgskontrollen in betrieblichen und schulischen Zusammenhängen vor. Ansätze zur Fremdbewertung sind dabei ebenso vertreten wie Ansätze zur Selbstbewertung und zur Kombination von Fremd- und Selbstbewertung. Hervorzuheben ist aber nicht nur das breite Spektrum der vorgestellten Ansätze. Neben den theoretischen Grundlagen, auf denen die einzelnen Konzepte und Verfahren basieren, sind es vor allem die Berichte über Erfahrungen aus der Anwendung der Instrumente, über die dabei erzielten Erfolge, die aufgetretenen Probleme und potenziellen Lösungen, die die Publikation zu einem Buch aus der Praxis für die Praxis machen.

Insgesamt wird die im Buchtitel aufgeworfene Frage „Wer bestimmt den Lernerfolg?“ aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet und differenziert zu beantworten gesucht. Ein breiter Kreis von Lesern, der in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen mit der Thematik befasst ist, dürfte damit vielfältige Anregungen und Hilfestellungen für die eigene Arbeit finden.

Lebenslanges Lernen

ERWIN MAIER

Selbst gesteuertes lebenslanges Lernen Herausforderungen an die Weiterbildungsorganisation

Detlef Behrmann, Bernd Schwarz (Hrsg.)
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2003, 387 Seiten, € 24,90

Lebensbegleitendes Lernen schließt formalisierte Qualifizierungsprozesse der Aus- und Weiterbildung, non-formales Lernen im Arbeitsumfeld sowie informelles und selbst gesteuertes Lernen ein. Daraus kann man schon erkennen, auf welch breites Feld und in welch vielfältige Verflechtungen sich die Autoren begeben haben. Vorwiegend konzentrieren sie sich jedoch auf das selbst gesteuerte Lernen mit dem Fokus auf die Herausforderung an die Weiterbildung (1), für die Personal- und Organisationsentwicklung (2) sowie an Informations- und Kommunikationstechnologien (3).

Im ersten Teil des Sammelbandes geht es zunächst um begriffliche und konzeptionelle Grundlagen selbst gesteuerten Lernens. Das Konzept wird hinsichtlich der didaktischen und organisatorischen Ebene von Weiterbildung reflektiert und verortet. BERND SCHWARZ verweist auf die

mehr als 200 Definitionen des selbst gesteuerten Lernens, und er versucht den schillernden Begriff schärfer zu fassen.

PETER KRUG erörtert den Stellenwert von selbst gesteuertem Lernen im Konzept des lebensbegleitenden Lernens. Er verweist auf die Dringlichkeit und Aktualität, mit der – auch aus internationaler Perspektive – erforscht, konzipiert und realisiert werden muss.

DETLEF BEHRMANN gibt einen kritischen Überblick über didaktische Möglichkeiten und Grenzen selbst gesteuerten Lernens aus der Sicht der Lernenden, der Lehrenden und über den Gestaltungsaspekt des Lernumfelds.

Der zweite Teil betrachtet die Konsequenzen der Implementierung selbst gesteuerten Lernens in der Weiterbildungsorganisation und zeigt die notwendigen Veränderungen des Denkens und Handelns beim Konzipieren der Weiterbildungsangebote sowie der Evaluation selbst gesteuerter Lern- und Entwicklungsprozesse auf. In einem Beitrag wird dargelegt, wie sich das Kompetenzprofil des Weiterbildungspersonals angesichts der Anforderungen einer tutoriellen Begleitung selbst gesteuerten Lernens verändert und wie eine angemessene Mitarbeiterfortbildung zu konzipieren wäre. Einige Autoren kommen zu dem Schluss, dass mit der Anwendung des selbst gesteuerten Lernens auch die Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse in Weiterbildungseinrichtungen weitgehend selbst gesteuert anzulegen sind.

Der dritte Teil reflektiert die Dimension der technologischen Unterstützung innovativer Arbeits- und Lernkonzepte in der Weiterbildung. Es wird eine begriffliche Kategorisierung verschiedener medialer Unterstützungsformen, die die neuen Technologien im Weiterbildungsbereich bieten, vorgenommen sowie die Vorgehensweise bei der Auswahl von Informations- und Kommunikationssystemen skizziert. Aus der Sicht eines an mehreren Standorten operierenden Weiterbildungsträgers skizziert MARCO FUSARO, was berücksichtigt werden muss, wenn eine angemessene informations- und kommunikationstechnologische Lösung für die Kommunikation von Lern-, Informationsnutzungs-, Wissenserhaltungs- und Innovationsgemeinschaften bereitgestellt werden soll.

Das selbst gesteuerte Lernen im Kontext mit lebensbegleitendem Lernen ist im Zuge des informations- und kommunikationstechnologischen Fortschritts ein aktuell diskutiertes und forschungsrelevantes Thema. Die Autoren eröffnen mehrdimensionale Perspektiven des selbst gesteuerten Lernens. Auch die fachlich fundierten Orientierungen aus Theorie und Praxis tragen zu dem gelungenen Sammelband bei. Schön wäre es gewesen, wenn auch die Erfahrungen des Fernunterrichts und Fernstudiums eingeflossen wären, da man sich ja schon seit Jahrzehnten mit diesem Thema, allerdings unter einem anderen Aspekt, auseinandersetzt. ■