

AUS DEM HAUPTAUSSCHUSS

¹⁷⁾ Dies gilt für Berufsvorbereitungsmaßnahmen ebenso wie für besondere Ausbildungsregelungen für Behinderte bis hin zu problemgruppenspezifischen Weiter- und Fortbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen.

¹⁸⁾ Beispiel: Sächliche Ausrüstung von Lernorten, formale Qualifikation des Lehrpersonals, Größe und Ausstattung der Unterrichtsräume usw.

¹⁹⁾ In diesem Zusammenhang greifen auch die (wirtschafts-)liberalen Vorstellungen von der „Marktgängigkeit“ von (Weiter-)Bildung, die sich über den Kräfteausgleich von Angebot und Nachfrage quasi „naturwüchsig“ regulieren würde.

²⁰⁾ Vgl. hierzu Bunk, P.; Stentzel, M.: Methoden der Weiterbildung im Betrieb. In: Weiss, R.: Tendenzen betrieblicher Weiterbildung. Köln 1990, S. 182 ff.

²¹⁾ Vgl. hierzu u. a.: Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Weinheim/Basel 1990.

Fernunterricht und betriebliche Weiterbildung

Empfehlung des Hauptausschusses (§ 8 Abs. 9 BerBiFG) des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. April 1991

Die betriebliche Weiterbildung wurde in den vergangenen Jahren erheblich ausgeweitet. Die Möglichkeiten des Fernunterrichts werden dabei bisher nicht angemessen genutzt. Fernunterricht kann und soll betriebliche Präsenzweiterbildung nicht ersetzen, er kann sie jedoch in wichtigen Bereichen ergänzen.

Die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung will auf diese Situation aufmerksam machen und Anregungen für eine stärkere Nutzung des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Bildungsarbeit geben.

Insgesamt ist der Fernunterricht, auch hinsichtlich seiner Verwendbarkeit in der betrieblichen Weiterbildung, eine sehr flexible Form des Lernens.

1.2. Art und Umfang der Nutzung

Fernunterricht wird derzeit von 138 Fernlehrinstituten angeboten und jährlich von über 100 000 Personen wahrgenommen. Sie nutzen ihn überwiegend individuell und außerbetrieblich, insbesondere für die Aufstiegsfortbildung.

Aus Fallstudien und Untersuchungen*) ergibt sich, daß grundsätzlich die Einbindung von Fernunterricht in die betriebliche Weiterbildung bejaht wird, jedoch mit folgenden Einschränkungen:

- Schwerpunkte sind hauptsächlich Themen aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich und Fremdsprachen im Rahmen der Anpassungsfortbildung.
- Fernunterricht sollte nicht als Alternative, sondern als Ergänzung anderer Weiterbildungsangebote betrachtet werden.
- Fernunterricht sei besonders geeignet für Betriebe, bei denen die internen Kapazitäten nicht ausreichen oder Arbeitsbedingungen es erschweren, allen Mitarbeitern Weiterbildungsangebote zu machen (z. B. Klein- und Mittelbetriebe, Mitarbeiter im Ausland oder kleinen Niederlassungen).

1. Situation und bisherige Nutzung des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Bildungsarbeit

1.1. Merkmale des Fernunterrichts

Wesentliches Merkmal des Fernunterrichts ist seine Flexibilität hinsichtlich der Lernzeiten; der einzelne bestimmt darüber, wann er lernt. Zugleich ist der Lernende weitgehend unabhängig von festen Lernorten, denn bis heute dominiert im Fernunterricht der Lehrbrief, das gedruckte Lernmaterial.

Der Trend zum offenen Lernen hat neue Formen individualisierten Lernens entstehen lassen (z. B. Computerprogramme, abrufbare Telefonprogramme, audiovisuelle Medien sowie Satelliten-Sendungen), die mit dem Fernunterricht kombinierbar sind, ohne daß die Lernortunabhängigkeit wesentlich eingeschränkt wird.

Zu den weiteren Merkmalen des Fernunterrichts gehört, daß Lehrende und Lernende überwiegend räumlich getrennt sind und der Lernerfolg mit Hilfe von Einsendeaufgaben überwacht wird.

1.3. Nutzungsbarrieren

Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die eingeschränkte Nutzung des Fernunterrichts zum einen auf

*) Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Herausgeber): Fernunterricht in Klein- und Mittelbetrieben. Berlin, 1983.

Vgl. Kammer-Jörges, B.; Hofstetter, C.: Chancen von Fernunterricht als Bildungsmethode für Klein- und Mittelbetriebe. Bonn, 1986.

Vgl. Kailer, N.; Ballnik, P.: Einsatzmöglichkeiten des Fernstudiums in der betrieblichen Bildungsarbeit. Wien, 1989.

Vgl. Albrecht-Kleiner, H.; Jablonka, P.: Berufsbildender Fernunterricht. Erfahrungen von Teilnehmern und Betrieben. Berlin, 1990 (im Druck).

Bundesinstitut für Berufsbildung

Hans-Joachim Balk, Jörg Bornheim,
Friedhelm Franz, Jörg Rainer Gerlach

Problemanalyse zur Berufsausbildung in der Oberflächentechnik

1991, 87 Seiten, 15,— DM,
ISBN 3-88555-421-6

In dieser vorliegenden Analyse wird statistisches Basismaterial zum Stand der Technik aufbereitet und allen Interessierten und den an der geplanten Neuordnung von Ausbildungsberufen der Oberflächentechnik Beteiligten eine Informationsquelle und Diskussionsgrundlage gegeben.

Des weiteren wurden die sich aus den technischen Veränderungen ergebenden Qualifikationsanforderungen erfaßt.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3 / Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Telefon: (0 30) 86 83-5 20 oder 86 83-1, Telefax: (0 30) 86 83 4 55

AUS DEM HAUPTAUSSCHUSS

Informationsdefizite bei vielen Betrieben zurückgeht, die sich zum Teil in Skepsis und Vorbehalten gegenüber dieser Weiterbildungsform niederschlagen; zum anderen sind Nutzungsbarrieren aber auch in der Zurückhaltung der Fernlehrinstitute zu sehen, mit den Betrieben zusammenzuarbeiten; das heißt, die Fernlehrinstitute nützen ihre Möglichkeiten nicht aus. Es kommt hinzu, daß im Rahmen der Weiterbildungsberatung Fernunterrichtsangebote häufig nicht angemessen berücksichtigt werden.

Auf Seiten der Betriebe sind ablehnende oder kritische Stellungnahmen zum Fernunterricht vor allem dort zu finden, wo wenig oder keine Erfahrungen mit dieser Weiterbildungsform gemacht wurden. Einwände werden von der Position des traditionellen Direktunterrichts her erhoben; kritisiert wird in diesem Zusammenhang z. B. der mangelnde Kontakt zum Lehrer, die zu lange Dauer, die Theorielastigkeit, die hohen Anforderungen an die Lerndisziplin und die Motivation der Teilnehmer, die Verlagerung des Lernens in die Freizeit, die Vereinzelung des Lernenden bzw. der mangelnde Gruppenkontakt.

Trotz dieser Kritik hat sich der Fernunterricht bei vielen Betrieben zu einer eigenständigen Lernform weiterentwickelt, die für viele Bildungsinteressierte die einzige Möglichkeit darstellt, sich weiterzubilden.

Die Bereitschaft zur Kooperation zwischen Fernlehrinstituten und Betrieben ist in letzter Zeit gewachsen; es besteht jedoch immer noch eine erhebliche Zurückhaltung und Inflexibilität bei vielen Anbietern, ihre Angebote auf die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen von Betrieben hin zu orientieren. Dabei darf nicht übersehen werden, daß diese Anpassung und Umstellung des Angebots auf betriebliche Belange erhebliche Anforderungen an die Leistungsfähigkeit (z. B. Veränderung der Produktplanung, finanzielle Investitionen) der Fernunterrichtsanbieter stellt.

1.4. Einschätzung des Fernunterrichts durch die betriebliche Praxis

Alle bisher vorliegenden Befragungsergebnisse zur betrieblichen Nutzung des Fernunterrichts stimmen darin überein: Wenn Betriebe Fernunterricht durchführen, dann wird er in der Regel von ihnen auch positiv beurteilt. Je mehr Fernunterrichtserfahrung bei den Weiterbildungsverantwortlichen im Betrieb vorhanden war, d. h., je methodenadäquater und zielgruppengerechter Fernunterricht eingesetzt wurde, desto mehr Anerkennung fand er.

Im einzelnen wurden von den Betrieben folgende Aspekte hervorgehoben:

Der Fernunterricht ist für den Betrieb eine ökonomische Weiterbildungsform, das heißt

- Arbeit und Lernen lassen sich ohne größere Probleme organisatorisch aufeinander abstimmen,
- die Kosten, insbesondere der Anteil der Reisekosten (für den Besuch des Präsenzunterrichts) an den Bildungskosten sind relativ gering,
- der organisatorische Aufwand für die Betriebe ist insbesondere dann gering, wenn ein Fernlehrinstitut mit der Abwicklung der Bildungsmaßnahmen beauftragt wird,
- in dezentralisierten Unternehmen können in Frage kommende Mitarbeiter in einer Maßnahme zusammengefaßt werden.

Zugleich werden in den Beurteilungen der Betriebe auch Grenzen des Fernunterrichts deutlich:

- Betriebe können sich nicht ausschließlich auf Fernunterricht stützen, er kommt vielmehr nur als Ergänzung der betrieblichen Weiterbildung in Frage; der Fernunterricht eignet sich vor allem für Mitarbeiter, die Motivation und Lerndisziplin mitbringen sowie ihre Lernprozesse selbst organisieren und kontrollieren können,
- im Vordergrund steht die Wissensvermittlung, für die Verän-

derung von Einstellungen und Verhaltensweisen sind der Direktunterricht in Gruppen sowie Lernprozesse erforderlich, die in die Arbeit integriert sind (z. B. Lernstatt und Qualitätszirkel).

2. Möglichkeiten und Grenzen des Fernunterrichts im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung

2.1. Adressatengruppen

Eine Reihe von Mitarbeitergruppen, wie z. B. Schichtarbeiter, Mitarbeiter in Zweigwerken, im Außen Dienst oder im Ausland sind nicht oder nur sehr schwer in traditionelle Bildungsmaßnahmen einzubeziehen. Mit Hilfe von Fernunterricht können diese Mitarbeitergruppen dagegen an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt werden.

In der Einschätzung der betrieblichen Praxis wird betont, daß sich der Fernunterricht vor allem für Mitarbeiter mit guten Bildungsvoraussetzungen eignet. Es liegen jedoch betriebliche und außerbetriebliche Erfahrungen vor, nach denen der Fernunterricht auch zur Förderung von sogenannten „bildungsfreien“ Personengruppen angewendet werden kann. Dies gilt auch für die Gruppe der An- und Ungelernten. So setzt z. B. ein Großbetrieb Fernunterricht als „Einstiegmedium“ ein, um Mitarbeiter für eine Weiterbildung zu gewinnen. Auch das Berufsförderungszentrum Essen hat mit der seit 1975 durchgeführten „Fernförderung“, durch die auf eine Weiterbildungsteilnahme vorbereitet wird, positive Erfahrungen gesammelt: Durch die Lernprogramme in den Bereichen Mathematik, Deutsch, Algebra und Physik konnte das unterschiedliche Eingangsniveau der Teilnehmer ausgeglichen werden; die Motivation für die anstehenden Bildungsmaßnahmen wurde nicht nur gesteigert, sondern zugleich auch konkreter und zielgerichtet.

Für die Zielgruppe Frauen sind die Möglichkeiten des Fernunterrichts

weder außer- noch innerbetrieblich ausgeschöpft. Insbesondere ist hier an die Aufrechterhaltung und den Ausbau der Berufskompetenz von Frauen während der Familienphase zu denken. Auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung könnte Fernunterricht dazu beitragen, den Kontakt zwischen Betrieb und familiengünstig ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen aufrechtzuerhalten, um damit die Rückkehr von Frauen in den Beruf zu erleichtern.

2.2. Inhalte und Methoden

Die freiwillige Fernunterrichtsstatistik gibt Aufschluß darüber, welche Fernunterrichtsangebote am häufigsten nachgefragt werden. Mehr als ein Drittel aller Teilnehmer/-innen nimmt an Fernlehrgängen teil, die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte vermitteln. Weitere Schwerpunkte sind Fremdsprachen und Technik.

Dies spiegelt sich auch bei der Verwendung von Fernunterricht in der betrieblichen Weiterbildung wider. Ziemlich übereinstimmend wurden bei allen Befragungen folgende Sachthemen genannt:

Betriebswirtschaftslehre einschließlich Verkaufs- und Verhaltenstraining sowie EDV, Unternehmensführung und -kultur, Fremdsprachen, Elektronik und andere technische Fächer.

Soweit Betriebe nicht selbst Fernlehrmaterial erstellen, können sie auf eine breite Palette von Standardangeboten der Fernlehrinstitute zurückgreifen, die sowohl grundlegende als auch spezielle Kenntnisse vermitteln. Darüber hinaus werden Fernlehrgangsmodule benötigt, die eine Brückenkunst zwischen den Standardangeboten und unternehmens- und branchenspezifischen Anforderungen erfüllen. Durch die neuen Medien (PC, Bildschirmtext, Bildplatte, Video-, Kabel- und Satellitenfernsehen) werden die Formen des Fernunterrichts, insbesondere durch Verbundsysteme, im betrieblichen Rahmen differenzierter. Es zeichnet sich ab, daß die Einbeziehung interaktiver Lernprogramme (die allerdings noch nicht sehr weit entwickelt sind) die individuelle Ge-

staltung von Lernwegen (je nach Vorwissen, Lerntempo und -fortschritt) verbessert. Das Lernen verliert damit seinen schulischen Charakter und kann auch Lernungewohnnten neue Chancen eröffnen.

2.3. Lernorganisation

Fernunterricht erlaubt aufgrund seiner spezifischen Komponenten eine flexible Lernorganisation. Vorteile sind z. B. in der Kombination von Lernorten zu sehen.

Dadurch, daß Fernlehrmaterial mit an den Arbeitsplatz genommen werden kann, sind Rückfragen bei Kollegen und Vorgesetzten — eventuell auch firmeninternen Tuto ren oder Korrektoren — möglich. Dem Vorwurf der Praxisferne des Fernunterrichts, der gelegentlich erhoben wird, kann damit begegnet werden, daß die unmittelbare Übertragung des Gelernten auf die Arbeitsplatzsituation i. d. R. erfolgreicher ist als bei extern durch geführten Lehrveranstaltungen.

Die Freistellungsproblematik bei Klein- und Mittelbetrieben kann zumindest gemildert werden, wenn Fernlehrmaterial eigenständig bearbeitet wird und evtl. notwendiger Präsenzunterricht lediglich eine ergänzende — zeitlich sehr begrenzte — Funktion hat.

2.4. Kooperation

Die betrieblichen Erfahrungen zeigen, daß der Fernunterricht in der Regel als Ergänzung in andere Formen der betrieblichen Bildungsarbeit einbezogen wird. Auf dieser Grundlage bieten sich unterschiedliche Kooperationsformen zwischen Fernunterrichtsanbietern und Betrieben an:

— Betriebliche Unterstützung der Fernunterrichtsteilnahme von Mitarbeitern:

Der einzelne Mitarbeiter nimmt auf eigene Initiative an Fernlehrgängen teil, die auf dem Markt angeboten werden. Der Betrieb unterstützt finanziell und/oder durch Freistellung für den begleitenden Unterricht. Dieses Modell der individuellen Förderung einzelner Mitarbeiter kann auch zu einem offenen Angebot für alle Mitarbeiter erweitert werden.

— Angebot von Fernunterrichtslehrgängen durch den Betrieb: Der Betrieb kauft Fernlehrgänge bei externen Anbietern und bietet sie den eigenen Mitarbeitern an. Der begleitende Unterricht kann dabei durch die externen Anbieter oder durch den Betrieb organisiert werden.

— Entwicklung von Fernlehrgängen im Auftrag eines Betriebs: Im Auftrag eines Betriebs werden „maßgeschneiderte“ Lehrgänge durch einen externen Fernunterrichtsanbieter entwickelt; der Betrieb selbst kann dabei die Durchführung des begleitenden Unterrichts übernehmen. Im Rahmen dieses Modells können die spezifischen Belange des Betriebs berücksichtigt werden.

— Betrieb entwickelt Fernlehrgänge selbst:

Bei dieser Lösung handelt es sich in der Regel um die Entwicklung von Selbstlernmaterialien, die im Rahmen der betrieblichen Bildungsmaßnahmen unterschiedlich eingesetzt werden können.

— Entwicklung branchenspezifischer Fernlehrgänge:

Das Modell beruht auf Fernlehrgängen, die durch Branchenverbände bzw. im Auftrag von Branchenverbänden erstellt werden und Mitarbeitern der Branchenunternehmen angeboten werden. Neben der branchenorientierten Kooperation von Betrieben, die gemeinsame Fernlehrangebote entwickeln (lassen) und anbieten, sind regionale Kooperationen von Betrieben mit Fernunterrichtsanbietern und örtlichen Weiterbildungsträgern denkbar.

Die Kooperationsfelder, in denen Fernlehrgänge durch die Unternehmen selbst oder in deren Auftrag entwickelt werden, betreffen in erster Linie die Großbetriebe. Soweit diese durch oder für die Betriebe entwickelten Fernlehrgänge nicht zugleich auch auf dem Weiterbildungsmarkt vertrieben werden, unterliegen sie nicht der staatlichen Zulassung nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz.

3. Empfehlungen

Für eine verstärkte Nutzung des Fernunterrichts in der betrieblichen Weiterbildung werden folgende Empfehlungen gegeben:

3.1 Die Betriebe sollten stärker als bisher die Vorteile des Fernunterrichts nutzen, um besondere methodische und organisatorische Probleme der betrieblichen Weiterbildung zu lösen: die flexible Lernorganisation (insbesondere im Verbund mit neuen Medien) des Fernunterrichts ist zum Beispiel für die Durchführung von Fremdsprachenprogrammen besonders geeignet. Auch für die in der betrieblichen Weiterbildung bisher wenig berücksichtigten Personengruppen, wie zum Beispiel Schichtarbeiter, Mitarbeiter im Außendienst, Angelernte und Ungelernte sowie Frauen in der Familienphase, sollten gezielte Angebote gemacht werden.

3.2 Die Weiterbildungsverantwortlichen in den Betrieben und die Betriebsräte sollten über die methodischen und didaktischen Möglichkeiten des Fernunterrichts informiert werden. Dabei ist auf den Abbau von Vorbehalten gegenüber dem Fernunterricht und den neuen Medien hinzuwirken.

3.3 Die Mitarbeiter in den Betrieben sollten eigeninitiativ Fernunterrichtsangebote wahrnehmen. Die Teilnahme sollte von den Betrieben gefördert werden.

3.4 Im Rahmen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung sollten Fernlehrangebote künftig stärker als bisher berücksichtigt werden.

3.5 Die Fernlehrangebote sollten in Datenbanken und Weiterbildungsinformationssystemen berücksichtigt werden. Dies kann auch zu einer verstärkten Kooperation der Anbieter beitragen. Regionale und sektorale Kooperation zwischen Betrieben, Fernlehranbietern und

örtlichen Weiterbildungseinrichtungen könnte so neue Lernformen, insbesondere das „offene Lernen“ in der betrieblichen Weiterbildung fördern.

3.6 Die Fernlehreinrichtungen sollten ihre Anstrengungen verstärken, über ihre Standardprogramme hinaus Angebote zu entwickeln, die betriebliche Belange berücksichtigen. Dabei ist insbesondere an modular gestaltete Lehrgänge zu denken. Insgesamt sollte die Kooperation zwischen Fernunterrichtsanbietern und Betrieben erheblich intensiviert werden.

3.7 Zur Unterstützung der Betriebe, insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, sind Arbeits- und Planungshilfen zu entwickeln; in Form von kommentierten Checklisten sollen z. B. Hilfen für die Beurteilung von Fernlehrangeboten und praktische Beispiele für die Planung und Gestaltung von Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit gegeben werden. Dazu gehören auch Entscheidungshilfen für die Gestaltung von Maßnahmekonzepten für betriebliche Zielgruppen unter Berücksichtigung eines „Methodenmix“ (z. B. Selbstlernmaterial, neue Medien, Präsenzunterricht).

Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung

Empfehlungen des Hauptausschusses zur Lern- und Problemlerberatung von Lernunggewohnten in der beruflichen Weiterbildung vom 8. Mai 1991

Vorbemerkung

Ziel der Empfehlungen ist die Förderung von Lernproblemlerberatung für lernunggewohnte Zielgruppen in der beruflichen Weiterbildung. Dieser Personenkreis bedarf der Unterstützung in besonderem Maße, weil es zum einen gilt, ihn durch Information und Beratung an Weiterbildung heranzuführen und ihn dafür zu motivieren (Weiterbildungsberatung) und weil zum anderen eine Unterstützung bei der Bewältigung der Probleme erforderlich ist, die sich im Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung ergeben (Lernproblemberatung).

Zur Weiterbildungsberatung (für Bildungsinteressenten vor dem Besuch einer Bildungsmaßnahme) liegen bereits Empfehlungen unterschiedlicher Gremien vor.¹⁾ Die hier formulierten Empfehlungen zur Lernproblemberatung beziehen sich auf die Beratung von Weiterbildungsteilnehmern während einer Bildungsmaßnahme. Vorrangiges Ziel ist es, die Effizienz von

Weiterbildung zu erhöhen: das soll vor allem durch eine Beratung bei Lernproblemen erreicht werden; dabei ist der enge Zusammenhang von Lernproblemen und Lebensproblemen zu berücksichtigen. Die Empfehlungen sollen dazu beitragen, vorhandene Ansätze der Teilnehmerberatung zu stärken und den Weiterbildungserfolg zu sichern.

Aufgaben und Situation der Lernproblemberatung in der beruflichen Weiterbildung

1. Lernproblemberatung als ein Bereich von Beratung in der Weiterbildung

In der Weiterbildung ist zwischen der Beratung vor und der Beratung nach Eintritt in eine Maßnahme zu unterscheiden.

Vor dem Eintritt geht es um Entscheidungshilfen bei der Wahl einer konkreten Bildungsmaßnahme. Diese Beratung wird in unterschiedlicher Form angeboten: als Arbeits- und Berufsberatung/Förderungsberatung der Arbeitsämter, als Kommunale Weiterbil-