

Berufsbildender Fernunterricht

— Erfahrungen und Ausblick —

Hannelore Albrecht-Kleiner

Fernunterricht wird schon seit langem von bildungsinteressierten Arbeitnehmern zur beruflichen Weiterbildung genutzt. Seit etwa zehn Jahren steigen die Teilnehmerzahlen ständig. Das besagt zunächst jedoch nicht, daß das, was anhand des Lehrmaterials gelernt wird, auch vom einzelnen beruflich am jeweiligen Arbeitsplatz verwendet werden kann. Lernende schätzen ihn jedoch, weil er u. a. das Lernen nach individueller Zeitplanung erlaubt und sich im Endeffekt positiv auf ihre Berufschancen auswirkt.

Betriebe, falls sie überhaupt etwas über Fernunterricht wußten, standen dieser Lehr-/Lernmethode in früheren Jahren recht skeptisch gegenüber. Daß sie jedoch für die betriebliche Weiterbildung sinnvoll eingesetzt werden kann, haben inzwischen zahlreiche Betriebe erfahren.

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Berufsbildender Fernunterricht: Ein Beitrag zur didaktischen Verbesserung des Angebots“ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung 65 Fernunterrichtsteilnehmer und — als Kontrastgruppe — 51 Direktunterrichtsteilnehmer, die eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme berufsbegleitend belegt hatten, anhand von Intensivinterviews befragt. Außerdem wurden unabhängig von diesen Teilnehmern (Weiter-)Bildungsverantwortliche von sieben Firmen mit insgesamt 10 Firmenniederlassungen ebenfalls anhand von Intensivinterviews in die Untersuchung mit einbezogen.



Hannelore Albrecht-Kleiner
Dipl.-Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Fernunterricht“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.

Weiterbildungserfahrungen

Die befragten Teilnehmer verfügen über erhebliche Weiterbildungserfahrungen, nur ca. 30% beider Gruppen (Fernunterrichts- und Direktunterrichtsteilnehmer) haben bisher noch keine Erfahrung mit beruflicher oder sonstiger Weiterbildung gemacht. Für diese Neulinge in der Weiterbildung erscheinen Fernunterricht und Direktunterricht gleichermaßen attraktiv.

Die (Weiter-)Bildungsverantwortlichen in den Betrieben verfügen über langjährige Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung herkömmlichen Zuschnitts; Fernunterricht wird dagegen noch nicht lange eingesetzt. Diese Lernform wird nicht als Ersatz oder Alternative zur konventionellen betrieblichen Weiterbildung gesehen, sondern wird in das betriebliche Bildungsangebot ergänzend integriert.

Die Wertschätzung von Fernunterricht steht in direktem Zusammenhang mit der grundsätzlichen Wertschätzung betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Der Einsatz von Fernunterricht ohne Direktunterrichtsphasen erscheint den Verantwortlichen für die betriebliche Weiter-

Ziel der Untersuchung

Das Ziel der Untersuchung liegt in der Verbesserung der Qualität von berufsbildendem Fernunterricht sowie der Verbesserung des entsprechenden Angebots, um die berufliche und betriebliche Verwertbarkeit zu erhöhen. Dabei bezieht sich der Qualitätsbegriff auf inhaltliche, didaktisch-methodische und organisatorische Elemente des Fernunterrichts, während das Kriterium der Verwertbarkeit auf die Umsetzung des Lehrstoffes bzw. des Gelernten am Arbeitsplatz abzielt.

⁷⁾ Vgl. Dehnbostel, P., und Graß, G.: Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund. Ein Modellversuch zur Qualifizierung im Umgang mit neuen Technologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 17. Jg. (1988), Heft 5, S. 172 ff.

⁸⁾ Vgl. Siehlmann, G. (Hrsg.): Weiterbildung im zwischenbetrieblichen Verbund. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft, Heft 140. Köln 1988.

⁹⁾ Vgl. Grass, G., und Schmitt, G.: Weiterbildung für Facharbeiter im zwischenbetrieblichen Verbund. In: Siehlmann, G. (Hrsg.): Weiterbildung im zwischenbetrieblichen Verbund. Köln 1988.

¹⁰⁾ Vgl. Richtlinien des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie Baden-Württemberg für die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der beruflichen Bildung vom 28. Juni 1988. Das Landesgewerbeamt ist dem Geschäftsbereich des Landeswirtschaftsministeriums zugeordnet und hat u. a. den Auftrag, die Mittelstandsförderungspolitik des Landes Baden-Württemberg durchzuführen. In diesen Zusammenhang ist auch die Förderung der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung eingeordnet.

¹¹⁾ Vgl. Deutscher Städtetag/Deutscher Industrie- und Handelstag: Kooperation in der Weiterbildung — Gemeinsame Empfehlungen zur Gestaltung von Verträgen zur Förderung der Kooperation in der Weiterbildung. Köln und Bonn 1989.

¹²⁾ Vgl. hier und im folgenden: Berufsförderungszentrum Essen e. V.: PTQ — Zentraler Modellversuch im Ruhrgebiet. Essen 1989.

¹³⁾ Dass.: PTQ-Projektinformation 1.89. Essen 1989.

¹⁴⁾ Vgl. Cassens, D.; Gehl, D.; Grimm, W.: Weiterbildung von un- und angelernten Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben der Region Bergische Großstädte. Projektantrag (unveröff. Manuskript). Köln und Düsseldorf 1990.

¹⁵⁾ Vgl. Paulsen, B.: Technologische Innovation und betriebliche Weiterbildung. In: Betriebliche Ausbildungspraxis 194, 33. Jg., S. 66 f.

¹⁶⁾ Vgl. ders.: Weiterbildung und Organisationsentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 3/4, S. 102 ff.

¹⁷⁾ Vgl. Witzgall, E.; Wöcherl, H.: Qualifizierungskonzept für Lernungewohnte in mittleren Industriebetrieben. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 8 (in Vorbereitung), hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1990.

¹⁸⁾ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Modellversuche in der außerschulischen beruflichen Bildung 1986/87. Berlin 1987, S. 39.

¹⁹⁾ Koch, J.; Kraak, R.: Modellversuchsreihe Qualifizierungsberatung zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots für kleine und mittlere Betriebe — Schwerpunkt: Neue Techniken. Salzgitter 1989, S. 16.

²⁰⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kurzinformation zum Modellversuch „Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben“, Berlin 1990.

²¹⁾ Stahl, Th.: Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben — Prinzipielle Überlegungen und Interpretationen zur Expertenbefragung. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 5, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin 1990, S. 25.

bildung wenig sinnvoll, da ihrer Erfahrung nach nicht alle Fähigkeiten und Fertigkeiten im Selbststudium erlernt werden können.

Weiterbildungsmotivation der Teilnehmer

Für den einzelnen Teilnehmer gibt es in der Regel nicht nur ein einziges Motiv, sich weiterzubilden bzw. einen ganz bestimmten Lehrgang zu wählen. Eher ist ein „Bündel“ von individuellen Motiven, das zwar jeweils Schwergewichte zugunsten einzelner Aspekte aufweist, aber nur schwer zu konkretisieren ist.

Ganz grob lassen sich zunächst „private“ und „berufliche“ Motive unterscheiden – wenngleich beide häufig gemeinsam genannt werden.

Als private Motive können „Freude am Lernen“, „Lernen nicht zu verlernen“ bezeichnet werden. Häufig ist es auch ein spezielles Hobby oder ein persönliches Interesse, das die intensivere Beschäftigung mit bestimmten Themenbereichen anregt, z. B. das Interesse am Computer, das durchaus berufliche Hintergründe haben kann.

Die Verbindung zwischen privater und beruflicher Orientierung liegt auf der Hand: Die Absicht, „am Lernen zu bleiben“, geht vielfach einher mit dem Bestreben, die beruflichen Kenntnisse der technischen Entwicklung anzupassen bzw. sich auf höhere Anforderungen vorzubereiten. Aus der intensiven Auseinandersetzung mit einem Hobby entsteht der Wunsch, die Freizeitbeschäftigung beruflich zu nutzen.

Analytisch lassen sich die beruflichen Motive nach den einzelnen Zielen unterscheiden, die mit der Weiterbildung verbunden werden:

- die Anpassung der Qualifikation an die (veränderten) Arbeitsanforderungen,
- der berufliche Aufstieg und
- die berufliche Neuorientierung.

Eine deutliche Unterscheidung zwischen genereller beruflicher Weiterbildungsmotivation und der Entscheidung für einen speziellen Kurs ist den meisten befragten Teilnehmern nicht möglich.

Den (Weiter-)Bildungsverantwortlichen in den Betrieben liegen selten präzise Angaben zur Struktur und Motivation der Teilnehmer an den betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen vor. Dies gilt insbesondere für Teilnehmer, die im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung auch Fernunterricht in die Maßnahme integriert haben.

Beurteilung und Auswahl der Lernmethode

Nach Aussagen der befragten Teilnehmer sind es vor allem zwei Merkmale, hinsichtlich derer sich die beiden Lernmethoden (Fernunterricht/Direktunterricht) unterscheiden: Die freie Lernzeitplanung und das Ausmaß der Kontakte zu anderen, insbesondere zu den Lehrkräften.

Der Fernunterricht wird hauptsächlich wegen all jener Merkmale bevorzugt, die sich auf die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung beziehen, z. B.: Das Lerntempo und die Zeit des Lernens kann selbst bestimmt werden, die Weiterbildung ist besser mit der Arbeit zu vereinbaren, der Kursus kann ohne Zielaufgabe unterbrochen werden. Ausschließen läßt sich die Vermutung, daß der Fernunterricht gewählt wird, weil er dem einzelnen ein größeres Maß an Anonymität bietet: Wenn man die Unabhängigkeit von einer Gruppe als Vorteil hervorhebt, dann, weil man nicht an das Leistungsniveau und an das Lerntempo anderer gebunden sein möchte, offensichtlich nicht aus Scheu vor sozialen Kontakten.

Der Direktunterricht wird hauptsächlich wegen der Kontaktmöglichkeiten zu den Dozenten und zu den Mitlernenden bevorzugt, z. B.: Gespräche, Diskussionen mit dem Lehrer, Erfahrungsaustausch. Der

Vorteil liegt darin, bei auftretenden Verständnisschwierigkeiten nachfragen zu können. Als weiterer positiver Aspekt wird auch der „Zwang“ zum Lernen (z. B. Gruppen-/Terminzwang) empfunden, der das Durchhaltevermögen beeinflussen soll.

Kostengründe spielten sowohl für Fernlehrgangsteilnehmer als auch für Direktunterrichtsteilnehmer bei der Wahl der Lernmethode offensichtlich keine Rolle, obwohl Fernlehrgänge zum Teil erheblich teurer sind als vergleichbare andere Lehrgänge.

Kennzeichnend für nahezu alle Teilnehmer (Fernunterricht/Direktunterricht) ist das relativ hohe Ausmaß an Selbständigkeit bei der Ausübung ihres Berufes. Auch hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit (Betrieb, Beruf) sind keine signifikanten Unterschiede feststellbar. Allerdings sind die Fernlehrgangsteilnehmer im Beruf deutlich mehr zeitlich belastet als die Direktunterrichtsteilnehmer. Bei Fernlehrgangsteilnehmern sind auch Planungsverhalten und Leistungsorientierung stärker ausgeprägt.

Die zeitliche Belastung ist ein Motiv, sich durch Fernunterricht und nicht durch Direktunterricht weiterbilden zu wollen; das Planungsverhalten und die Leistungsorientierung wirken sich positiv auf die im Rahmen des Fernlehrgangs immer wieder notwendige Selbstmotivation und das Durchhaltevermögen aus.

Die von den Betrieben im Fernunterricht angebotenen Themen und Inhalte entsprechen in jedem Fall dem, was auch sonst im Unternehmen in „konventioneller“ Form im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung angeboten wird.

Im wesentlichen sind es vier Motive, die der zusätzlichen Einführung von Fernlehrgängen zugrunde liegen:

- a) Die Absicht, bisher nicht berücksichtigte Gruppen besser mit Weiterbildungsangeboten zu versorgen,

- b) Kostenvorteile des Fernunterrichts,
- c) unzureichende betriebliche Kapazitäten oder fehlende örtliche Angebote und, allerdings sehr selten,
- d) methodisch-didaktische Vorteile des Fernunterrichts.

Nur wenige der befragten Betriebe bieten bestimmte Fernlehrgänge allen Mitarbeitern zur Wahl an. Bei den übrigen Unternehmen richtet sich das Angebot an spezielle Zielgruppen, und zwar vor allem an die Führungskräfte bzw. an den Führungsnachwuchs oder zumindest an besonders qualifizierte Mitarbeiter. Ausschlaggebend für diese Beschränkung des Angebots auf einzelne Zielgruppen ist zum einen das betriebliche Interesse daran, eine Qualifizierung nur solchen Mitarbeitern zugute kommen zu lassen, die diese im betrieblichen Interesse auch benötigen und später im weitesten Sinne am Arbeitsplatz dann einsetzen können. Zum anderen sind aber auch die beruflichen Wünsche und Pläne der Mitarbeiter für eine Teilnahme an einem kombinierten Fernlehrgang ausschlaggebend. Wie bei allen Fortbildungsveranstaltungen generell, sollen auch bei vom Unternehmen geförderten Fernlehrgängen die Teilnehmer in Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Betroffenen bestimmt werden. Unabhängig davon, von wem zunächst die Initiative für eine Weiterbildung ausging, zeigt sich jedoch, daß der Teilnehmerkreis den Jüngeren, Lernerfahreneren, Motivierteren und damit häufig auch Qualifizierteren zuzuordnen ist.

Die Formen der Organisation und die Durchführung von Fernlehrgängen sind vielfältig. Dies beginnt bei der Auswahl der Teilnehmer, setzt sich fort über den Versand der Teilnehmerunterlagen und die Korrektur der Aufgaben und endet mit der Integration begleitender Maßnahmen. Drei der befragten Firmen haben selber Fernlehrgänge entwickelt bzw. entwickeln lassen. Auch in bezug auf eine Arbeitsfreistellung für die Bearbeitung des Lehrgangs und in bezug

auf die Kostenübernahme der Teilnehmergebühren handelt fast jede Firma anders. Daran wird deutlich, daß Fernunterricht in der betrieblichen Weiterbildung je nach Zielsetzung und Weiterbildungskonzept unterschiedlich eingesetzt werden kann, was sicherlich seine Attraktivität für Unternehmen jeder Größe erhöhen kann. Dazu müßten solche Einsatzmöglichkeiten aber auch bekanntgemacht werden.

Beurteilung der Lehrgänge

Bei der Einschätzung der Kurse durch die Teilnehmer war nicht beabsichtigt, einzelne Lehrgänge als „gut“ oder „schlecht“ zu qualifizieren, d. h., anhand der Aussagen zu konkreten Hinweisen zur Überarbeitung bzw. Verbesserung einzelner Kurse zu kommen. Vielmehr sollte herausgefunden werden, ob und in welchem Umfang überhaupt Kritik hinsichtlich einzelner Aspekte geübt wird und welche Elemente als besonders positiv hervorgehoben werden. Folgende Dimensionen werden dabei berücksichtigt:

- a) Aufbau (Übersichtlichkeit, Systematik, Abwechslung, Organisation und Ablauf),
- b) Inhalt (Wichtigkeit einzelner Themen, Ausführlichkeit der Darstellung, Aktualität),
- c) Praxisnähe (praktische Beispiele, Übungen, Eingehen auf persönliche Fragen und Probleme),
- d) Verständlichkeit (Bedeutung von Vorwissen und Vorbildung auf der einen, der verständlichen Darstellung auf der anderen Seite) und
- e) Lernkontrollen (Zusammenfassungen, Wiederholungen und Übungsaufgaben).

Aufbau

Der Aufbau der Kurse wird allgemein positiv beurteilt (sehr oder ziemlich zufrieden). Relativ selten wird spontan Kritik geübt, daß z. B. einzelne Themen im Rahmen des Lehrgangs zu früh oder aber zu spät behandelt werden. Entsprechende Äußerungen beziehen sich beim Direktunterricht vor allem auf

die mangelnde Fähigkeit oder Un-erfahrenheit des Dozenten, den Unterrichtsstoff systematisch zu gliedern bzw. auf die fehlende Abstimmung zwischen unterschiedlichen Dozenten eines Kurses. Die kritischen Äußerungen von Fernlehrgangsteilnehmern beziehen sich weniger auf die Systematik des Lehrgangs als vielmehr auf die Organisation und den Ablauf.

Insbesondere werden die langsame Bearbeitung von Kontrollaufgaben oder schriftlichen Anfragen bemängelt.

Inhalt

Entweder wird der Lehrgang insgesamt oder aber einzelne Themen werden als besonders wichtig oder interessant bezeichnet, zum Teil wird dabei direkt auf die (berufliche) Verwertbarkeit verwiesen. Kritische Äußerungen beziehen sich auf die mangelnde Aktualität des Lehrstoffes. In einigen Fällen wird bedauert, daß die Inhalte des Kurses nicht mit den ursprünglichen Vorstellungen des Teilnehmers übereinstimmen. So wurde z. B. teilweise erwartet: mehr theoretisches Wissen, mehr Grundlagenwissen, aber auch praktische, anwendungsbezogene Arbeiten.

Von Befragten, die schon einiges fachliches Vorwissen haben, werden zahlreiche Inhalte als zu ausführlich beurteilt.

Praxisbezug

Zusätzlich mitgelieferte Materialien, z. B. schriftliche Unterlagen, Tonbänder, Bausätze, Videocassetten, zum Lehrgang erhöhen nach Ansicht der Fernlehrgangsteilnehmer die praktische Umsetzbarkeit des Gelernten. Teilnehmer am Direktunterricht finden, daß die Umsetzbarkeit vor allem dadurch gefördert wird, wenn man im Unterricht selbst praktische Probleme aus der betrieblichen Praxis thematisieren kann.

Kritisiert wird von manchen Fernlehrgangsteilnehmern, daß das praktische zusätzliche Material in Umfang oder Qualität nicht immer optimal ist.

Verständlichkeit

Die Verständlichkeit der Lehrbriefe bzw. der Unterricht der Dozenten wird mehrfach ausdrücklich gelobt. Wenn man allerdings Schwierigkeiten hat, der Vermittlung des Lehrstoffes zu folgen, wirkt sich dies erheblich auf die generelle Zufriedenheit mit dem Kurs aus. Die Kritik zielt dann auf z. B. umständliche, komplizierte, mißverständliche Formulierungen ab, bei Fernunterrichtsteilnehmern speziell in bezug auf die Kontroll- und Übungsaufgaben. Daneben wird dann die Ausführlichkeit der Darstellung oder (bei Anfängern) das zu hohe Anspruchsniveau bemängelt.

Lernkontrollen

Sie werden durchweg als positiv und motivierend eingeschätzt. Kritik wird von den Teilnehmern (Fernunterricht/Direktunterricht) manchmal an den Formulierungen geübt (Verständlichkeit). Beide Gruppen bevorzugen Musterlösungen bei der Bearbeitung von Fragen. Mit den Korrekturen der eingesandten Unterlagen bzw. mit den Beurteilungen angefertigter abgegebener Arbeiten besteht auch manchmal Unzufriedenheit, teils, weil nicht genügend auf Fehler eingegangen wird, teils, weil man sie als ungerrecht empfindet.

Aussagen der Betriebe zur Qualität der Fernlehrgänge werden dadurch erschwert, daß von seiten der Teilnehmer zu wenige Rückmeldungen über den Lehrgang vorliegen. In der Regel aber fällt das Urteil bei externen Kursen positiv aus. Gelobt werden die Lernkontrollen, die verständliche Darstellung, die individuelle Betreuung der Teilnehmer durch das Fernlehrinstitut und die Aktualität der Materialien.

Berufliche Verwertbarkeit

Bestimmte Erfolge mit früheren Weiterbildungskursen tragen häufig dazu bei, daß Teilnehmer erneut eine Maßnahme belegen. So war für einige Befragte der frühere

Kurs Voraussetzung für die Ausübung ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit bzw. für ihren beruflichen Aufstieg; in anderen Fällen waren die erworbenen Kenntnisse teilweise nützlich für die ausgeübte Tätigkeit, da Kurs- und Arbeitsinhalte einander entsprachen; in weiteren Fällen hat die Teilnahme an früheren Maßnahmen Grundkenntnisse vermittelt, auf denen beruflich aufgebaut werden konnte.

Die von den Befragten angegebenen Motive für die Teilnahme an der jetzigen beruflichen Weiterbildung

- Anpassung der Qualifikation an die (veränderten) Arbeitsanforderungen,
 - beruflicher Aufstieg und
 - berufliche Neuorientierung
- stehen in engem Zusammenhang mit der von den Teilnehmern beobachteten bzw. von ihnen erwarteten beruflichen Verwertbarkeit der früheren und der zur Zeit belegten Weiterbildungsmaßnahme. Sie beabsichtigen mit der Teilnahme an dem Kurs vor allem:
- beobachtbare Veränderungen am Arbeitsplatz durch gezielte Weiterbildung aufzufangen,
 - mehr Grundkenntnisse zu erwerben,
 - den beruflichen Horizont allgemein zu erweitern,
 - Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz zu vertiefen und einzuüben,
 - mehr Sicherheit und Selbstvertrauen am Arbeitsplatz zu gewinnen,
 - künftigen Veränderungen am Arbeitsplatz gewachsen zu sein,
 - die eigene betriebliche Stellung positiv beeinflussen zu können,
 - das Risiko einer Entlassung zu mindern und
 - auf dem Arbeitsmarkt besser vermittelbar zu sein.

Für einige Betriebe liegt die Aufgabe der Fortbildung nicht in erster Linie in einer sofortigen beruflichen Verwertbarkeit des Gelernten am Arbeitsplatz, sondern eher darin, die Teilnehmer auf einen Abschluß vorzubereiten. Andere Firmen wiederum setzen die Kurse dafür ein, den Teilnehmer sukzes-

sive für die Arbeitsplatzanforderungen zu befähigen, z. B. Verhandlungs- und Gesprächstechnik zu beherrschen. Vielfach geht es den Firmen aber auch um eine „allgemeine Horizonterweiterung“ oder darum, die Lernfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen.

Was die Möglichkeit und Grenzen des Fernunterrichts in der Weiterbildung betrifft, so stehen sich zwei gegensätzliche Auffassungen gegenüber: Auf der einen Seite die häufiger vertretene Meinung, daß Fernunterricht zwar zur Wissensvermittlung eingesetzt werden könne, überall dort jedoch, wo Einstellungs- und Verhaltensänderungen gefordert seien, versagen müsse, es sei denn, ergänzender Direktunterricht würde gleichzeitig mit angeboten. Auf der anderen Seite wird der Fernunterricht auch als uneingeschränkt einsetzbar gesehen, vor allem weil auch der Direktunterricht nur beschränkte Möglichkeiten habe, Alltagssituationen und konkrete berufliche Anforderungen zu simulieren.

Fernunterricht wird in allen befragten Firmen mit Direktunterricht kombiniert, jedoch unterschiedlich organisiert bzw. eingesetzt:

- Das Fernunterrichts-Material wurde vom Betrieb entwickelt und die begleitenden Seminare erfolgen im Betrieb,
- das Fernunterrichts-Material wurde von einem Fernlehrinstitut für den Betrieb entwickelt, und die begleitenden Seminare liegen auch in der Hand des Fernlehrinstituts. Es kommt hier aber auch vor, daß der Betrieb die Seminare selbst durchführt oder durch externe Fachkräfte durchführen läßt,
- das Fernunterrichts-Material wurde von einem Fernlehrinstitut mit oder ohne begleitende Seminare für jedermann entwickelt, wird von einem Betrieb als brauchbar erachtet und eingesetzt. In dem Fall, daß der Lehrgang begleitende Seminare nicht vorsieht, wird wie oben verfahren: Der Betrieb führt selber Seminare durch oder setzt externe Kräfte dafür ein.

Didaktische und methodische Vorschläge zum Einsatz von Fernunterricht

Den Teilnehmern am Fernunterricht geht es im wesentlichen darum, welcher Lehrgang für das Erreichen ihres Weiterbildungszieles geeignet ist und in einem weiteren Schritt erst darum, was an diesem Lehrgang verbessert werden könnte. Aus den Antworten der Fernlehrgangsteilnehmer zu Fragen ihres Lehrgangs und zu ihren Erfahrungen mit den Materialien sind einige didaktische und methodische Anforderungen an Fernlehrgänge ableitbar, sie beziehen sich auf:

- Inhalt und Anspruchsniveau: Vorabinformationen zum Lehrgang sollten umfassender sein als bisher;
- Aufbau und Systematik: Mehr Abwechslung im Text anbieten, abgestufte Schwierigkeitsgrade bei der Vermittlung, deutliche Querverweise innerhalb des Lehrgangs, ausführliches Register anbieten;
- Verständlichkeit: Einfache, eindeutige, straff gegliederte Texte formulieren, Trennung von einführenden und weiterführenden Abschnitten vornehmen, auf Anfänger und Fortgeschrittene spezielle Rücksicht nehmen;
- Lernkontrollen: Aufgabenstellungen aus dem Berufsalltag nehmen, „Schummeln“ bei Selbstkontrollaufgaben erschweren, Musterlösungen für Fremdkontrollaufgaben anbieten;
- Praxisnähe und Umsetzbarkeit: Unterlagen dem jeweils aktuellsten Stand anpassen, für praktische Übungen im Rahmen von technischen Kursen entsprechende Materialien und Geräte anbieten, zu manchen Lehrgängen begleitenden Direktunterricht anbieten, Kontaktmöglichkeiten zwischen Teilnehmer und Fernlehrinstitut erhöhen, Erfahrungen der Teilnehmer in Kontrollaufgaben und Unterlagen übernehmen.

Den Betrieben geht es zunächst darum, ob Fernunterricht überhaupt eingesetzt werden soll, und wenn ja, welche Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung im Direktunterricht durch Fernunterricht (teilweise) ersetzt werden soll bzw. ersetzt werden kann.

Grundsätzlich wird die Einbindung von Fernlehrgängen in die betriebliche Weiterbildung von allen befragten Betrieben befürwortet. Folgende Einschränkungen bzw. Überlegungen werden geltend gemacht:

- Fernunterricht sollte nicht als Alternative, sondern als Ergänzung zu angebotenen Seminaren durchgeführt werden;

- Fernunterricht sollte für Betriebe genutzt werden, deren interne Kapazitäten für die Weiterbildung nicht ausreichen oder wo es die Arbeitsbedingungen erschweren, allen Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten (z. B. in Klein- und Mittelbetrieben, in Filialen);
- Fernunterricht sollte nur Mitarbeitergruppen mit bestimmten Voraussetzungen angeboten werden, z. B. höher qualifizierten und jüngeren Mitarbeitern.¹⁾

¹⁾ Der vollständige Untersuchungsbericht ist in der Reihe „Informationen zum beruflichen Fernunterricht“, Heft 19, Hannelore Albrecht-Kleiner, Peter Jablonka: Berufsbildender Fernunterricht – Erfahrungen von Teilnehmern und Betrieben, erschienen und kann bezogen werden bei: Bundesinstitut für Berufsbildung, Referat Veröffentlichungswesen, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31.

Curriculare Materialien für die handwerksbetriebliche Berufsausbildung lernbeeinträchtigter Jugendlicher

Enggruber, R./Fischer, A./Hahn, A./Reiser, R./Twardy, M.

Bildungspolitische Einordnung des Modellversuchs

Hintergrund des Modellversuchs ist das Anliegen, lernbeeinträchtigte Jugendliche*) über eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in das Beschäftigungssystem zu integrieren und ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stabilisieren. Zahlreiche Bemühungen in dieser Richtung mündeten in die Übernahme des Benachteiligtenprogramms des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (1980–1987) in das Arbeitsförde-

rungsgesetz. Über dieses Programm wird benachteiligten Jugendlichen (zu ihnen gehören lernbeeinträchtigte Jugendliche) die Möglichkeit eröffnet, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu durchlaufen. Hierbei können sogenannte ausbildungsbegleitende Hilfen (sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht und zusätzliche überbetriebliche Unterweisung) in Anspruch genommen werden. Die Ausbildung kann sowohl in überbetrieblichen Einrichtungen als auch in Betrieben auf dem Wege der normalen dualen Ausbildung mit ausbildungsbegleitenden Hilfen durchgeführt werden. Der zweiten Lösung wird in den Durchführungsanweisungen zum Benachteiligtenprogramm der Vorrang gegeben. An der betrieblichen Ausbildung setzt der am 1. Januar 1990 angelaufene Modellversuch der Handwerkskammer für Mittelfranken in Nürnberg an.

*) Zu lernbeeinträchtigten Jugendlichen werden laut AfdB und Durchführungsanweisungen vom 16. 3. 1988 folgende Personengruppen gezählt:
– Auszubildende ohne Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschluß nach Beendigung der allgemeinen Schulpflicht
– Abgänger aus Sonderschulen für Lernbehinderte unabhängig vom erreichten Schulabschluß
– andere, wenn der Psychologische Dienst des Arbeitsamtes schwerwiegende Bildungsdefizite feststellt.