

Stufe aus der Vielfalt von Erscheinungsformen Problem-bereiche herausgliedert und für diese exakte Vergleichsergebnisse erarbeitet sowie Übereinstimmungen, Ähnlichkeiten und Unterschiede herausgestellt. Auf der dritten Stufe bezieht der Autor die in den drei Qualifizierungssystemen erkennbaren Befunde (Ist-Position) auf Soll-Positionen, die die veränderten Anforderungen auf den Arbeitsmärkten widerspiegeln und zum großen Teil bereits in den Konventionen supranationaler Zusammenschlüsse zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme wie der UN, des Eu-roparats und der EU verankert sind.

Rothe untersucht dabei sechs Felder:

- (1) Beruf und Bildung in Verfassungen und Konventionen,
- (2) grundlegende Bildung und Berufsorientierung,
- (3) berufliche Erstausbildung und Abschlüsse,
- (4) Angebotsformen beruflicher Weiterbildung,
- (5) Varianten betriebsgebundener Bildungsgänge,
- (6) Ausbildungspersonal für Betrieb und Schule.

Das deutsche Bildungssystem ist vor allem gekennzeichnet durch die Trennung von Bildung und Berufsbildung. Es hat sich von den Grundsätzen und Forderungen Pestalozzis – der Bildung von Kopf, Herz und Hand – entfernt. Nach dem kritischen Wort eines Schweizer Kollegen ist daraus ein System geworden, das „kopflastig, herzlos und links-händig“ ist. Maier schreibt: „In einer Zeit, in der gegenüber der Öde des Stofflichen in der Schule oft genug der hilflose Ruf nach dem Musischen und Praktischen ertönt, könnte berufliche Bildung dazu beitragen, einer theoretisch verengten Bildung ihre praktische und soziale Dimension zurückzugeben.“

Die auf den Neuhumanismus zurückgehende Trennung von Allgemein- und Berufsbildung ist nach Rothe nicht mehr zeitgemäß. Er beklagt ferner getrennte Zuständigkeiten von Bund und Land sowie von Staat und Wirtschaft. Die Jugendlichen gingen zwar länger zur Schule als beispielsweise in Österreich und anderen Ländern, sie erreichten aber – vor allem an Hauptschulen – nicht die Ausbildungsfähigkeit. Die Folge: Viele Tausende blieben ohne Lehrstelle und würden in berufsvorbereitenden Kursen für das Arbeitsleben trainiert. „So bildet sich ein Rückstau auf dem Weg ins Berufsleben“, sagt Friedemann Stooß, früherer Leiter der Abteilung Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg. Für ihn liegt ein Ergebnis der Studie klar auf der Hand: „Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt muss verbessert werden.“ Dafür sei es auch erforderlich, neben dem System der herkömmlichen Lehre im Betrieb neue Wege zu gehen. Dazu gehöre, die Berufsschulen und überbetriebliche Ausbildungsstätten zu stärken. Sie seien am ehesten in der Lage, fachliches Wissen und Können systematisch im Lehrgang zu vermitteln; der Lehrbetrieb, dessen große Stärke das Erfahrungslernen darstelle, sei damit überfordert. Durchset-

zen müsse sich das alternierende Vorgehen, das ein intensives Wechselspiel zwischen Erfahrungslernen im Betrieb und systematischem Lernen in Theorie und Praxis in Kursen an beruflichen Schulen oder Ausbildungszentren vor-sieht. Dieses Prinzip solle auch an berufsqualifizierenden Vollzeitschulen bis hin zu Hochschulen realisiert werden.

Die Studie erkennt ein weiteres gravierendes Problem: das Primat der Erstausbildung. Den Anforderungen der modernen Arbeitswelt mit all ihren Brüchen und Entwicklungen werde dies nicht mehr gerecht – dafür wäre es nötig, so Rothe, den Schritt „zum lebensbegleitenden Lernen und dem Ausbau modularer Strukturen“ zu vollziehen. ■

E-Learning

ULRICH DEGEN

Klug durch E-Learning? Eine Marktstudie der DEKRA-Akademie

Peter Littig

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2002, 74 Seiten, € 24,90

Das wissenschaftliche und praktische Curriculum Vitae des Autors trägt dazu bei, dass der „Blick hinter die Kulissen und der Vergleich mit der Lernwirklichkeit“ in ausgewählten Unternehmen der Dienstleistungsbranche – eingeschlossen Banken und Sparkassen, Versicherungen, Finanzdienstleister, Unternehmens- und IT-Berater sowie die öffentliche Verwaltung – ein sehr lesenswerter Beitrag zur „Diskussion über den Einsatz moderner Lehr- und Lernmethoden“ ist.

Das Fazit der Erhebungsergebnisse lautet insgesamt: Es ist weniger die Frage, „ob E-Learning zum Einsatz kommen soll, sondern eher wie, wann und wofür“ (71). Denn „viele (der Befragten, der Personalverantwortlichen und Anwender) begrüßen E-Learning grundsätzlich als Lernwerkzeug, sofern es sinnvoll in ein Arrangement eingebettet wird“ (ebda.). Dieser Befund reflektiert die Tatsache, dass die Zeit der ersten Euphorie von E-Learning der realistischen Einschätzung gewichen ist, dass zum einen eine „anwenderfreundliche Technik ... (die) eine Grundvoraussetzung ist“ – die noch stärker gewährleistet sein muss – und die andere, dass schon wegen der isolierten Lernsituation beim E-Learning sich „soziale Effekte, wie gegenseitiges Coaching, nicht einstellen ...“ (70). Übrigens wird deshalb nach Auffassung aller Befragten E-Learning auch die (Präsenz-)Seminare und -Workshops fachlicher Art nicht ersetzen.

Dass der Verbreitungsgrad von E-Learning in den o. a. Dienstleistungsbereichen mit weniger als 50 % erstaunlich gering und das prognostizierte Wachstum von E-Learning-

Produkten sich wohl auch absehbar nicht entscheidend vergrößern wird, ist in gewisser Weise überraschend. Die Befunde zu den Erhebungsergebnissen dieser Studie lassen sich im Wesentlichen in sechs zentralen Argumenten und Überlegungen zusammenfassen:

- Aus Sicht der Mitarbeiter liegt der Wert von E-Learning im Informationserwerb sowie in der praktischen Anwendbarkeit und raschen Nutzenfunktion.
- Aus Personalentwickler-Sicht ist der e-learning-basierte Lernprozess und sein unmittelbarer Praxisnutzen langfristigen Zielen unterzuordnen.
- Aus Personalleiter-Sicht dient E-Learning dem Doppelziel, Kosten und Arbeitszeitverluste durch Weiterbildung (!) zu minimieren.
- Die Effektivität von Lernen ist aus Mitarbeiter- und Personalleiter-Sicht dann besonders effektiv, wenn Lernen im Dialog stattfindet – und im Präsenzseminar.
- Fachthemen sind zentrales Einsatzgebiet von E-Learning in den Unternehmen und ganz selten die Softskills-Vermittlung (wie Teamfähigkeit, Führungskompetenz) – auch wegen fehlender geeigneter Programme.
- Ganz offensichtlich dient „E-Learning ... in der beruflichen Qualifizierung... der Ergänzung konventioneller Weiterbildungsmethoden...“, und „die Zukunft ... wird ... strategisch geplante Weiterbildungsprozesse (bringen), in denen die neuen Medien einen fest definierten Platz im Rahmen eines adäquaten... problemspezifischen Gesamtkonzepts einnehmen“ (70).

Die Befunde werden durch 44 anschauliche und selbst erklärende Abbildungen auf Basis der empirischen Analyse sowie durch einen Abschnitt zu „Untersuchungsdesign und Methodik“ ergänzt (13/14).

Der Band schließt mit Empfehlungen an Personal- und Bildungsverantwortliche, ausgehend von der Überzeugung, dass „E-Learning ... einen wertvollen Beitrag im Rahmen der beruflichen Bildung leisten (kann), wenn es in bestimmten Phasen des Lernprozesses eingesetzt und eine geschickte Mixtur verschiedener Lernmethoden zusammengestellt wird“ (72). Die Empfehlungen beziehen sich auf die zu beachtenden Lernbedingungen, Strategien der Weiterbildung, Bereitschaft der Arbeitnehmer, Freizeit für berufliche Weiterbildung zu nutzen, Anwenderfreundlichkeit von Programmen und Software sowie die Lerneffizienz.

Wer sich über Anspruch und Wirklichkeit der Leistungspotenziale von E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung und im Arbeitsprozess auf den neuesten Stand „schlau“ machen will, ist gut beraten, wenn er dieses Buch liest. ■

Lehrerbildung

ERNST SCHMEER

Lehrerbildung im gesellschaftlichen Wandel.
Festschrift für Reinhard Bader-Gesellschaft
zur Förderung arbeitsorientierter Forschung
und Bildung

Franz Bernard, Bärbel Schröder (Hrsg.)
Gesellschaft zur Förderung Arbeitsorientierter Forschung
und Bildung, Frankfurt am Main 2000, 354 Seiten, € 24,54

Der Band ist in drei Abschnitte untergliedert, von denen im ersten Teil über die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern unter historischem, bildungspolitischen und internationalem Kontext berichtet wird. Im zweiten Abschnitt werden die neuen Anforderungen an die Aus- und Fortbildung im Berufsbildungsbereich mit insgesamt neun Beiträgen erörtert, und im dritten Abschnitt wird auf die Entwicklung von Fachdidaktiken gewerblich-technischer Fachrichtungen eingegangen.

Die historischen Entwicklungsphasen der Lehrerausbildung für berufsbildende Schulen verfolgt B. Bonz.

Die zentrale Rolle des Berufsbildungsbereiches innerhalb der internationalen Wirtschafts- und Bildungspolitik und seine Bedeutung unter dem Globalisierungsaspekt wird von G. Grothe dargelegt.

Vom Standpunkt des verantwortlichen Bundeslandes beleuchtet G. Weber aktuelle Probleme der Lehrgewinnung für berufliche Schulen.

G. Besenfelder zeigt das breit gefächerte Anforderungsprofil der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen auf und sieht nur in der universitären Ausbildung eine den umfassenden Anforderungen entsprechende Zukunftsperspektive.

W. Habel fordert eine professionalisierte universitäre Lehrerausbildung unter Berücksichtigung einer besseren Passung zwischen Lehrerausbildung und Lehrerbeschäftigung. In einem interessanten Diskurs zeigt P. Sloane das Anliegen der Wirtschaftspädagogik auf, das auf ein breiteres Spektrum pädagogischer Tätigkeiten im Beschäftigungssystem hinzielt, während im Vergleich dazu Berufspädagogik und Fachdidaktik im gewerblich-technischen Bereich vorwiegend auf eine Lehramtstätigkeit fokussiert sind.

Der zweite Abschnitt beginnt mit dem Beitrag von R. Huisinga, der eine akzentuierte pädagogische Professionsorientierung für Lehrer an berufsbildenden Schulen fordert.

G. Pätzold erwartet die Verwirklichung der Forderung zur Modernisierung der Lehrerbildung in einer besseren Kooperation der dreiphasigen Lehrerausbildung mit den Institutionen Universität, Studienseminar/Ausbildungsschule, Lehrerfortbildungsinstitution.

Konzeption und Umsetzung des Lehramtsstudiums für berufsbildende Schulen an der Universität Magdeburg wer-