

Selbstgesteuertes Lernen europaweit

Fragen des selbstgesteuerten Lernens in der beruflichen Bildung werden europaweit diskutiert — das zeigte ein Workshop im Rahmen des EUROTECNET-Programms, der vom 22. bis 24. Mai dieses Jahres in Potsdam stattfand. Zu folgenden inhaltlichen Aspekten, die von Christel Alt, nationale Koordinierungsstelle EUROTECNET im BIBB, konzipiert wurden, sollte er Anregungen bieten:

Warum wird eine Neuorientierung der beruflichen Bildung hin zum selbstgesteuerten Lernen angestrebt?

Was sind die Kerngedanken dieses Konzepts und welche berufliche Legitimation steht dahinter?

Wie und mit welchen methodisch-didaktischen Ansätzen wird das Konzept in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eingesetzt?

Welche Anwendungserfahrungen und Transfermöglichkeiten in andere Mitgliedsländer gibt es?

Aus der vielseitigen, z. T. kontroversen Diskussion, an der Vertreter des EUROTECNET-Büros in Brüssel, des BMW, des BIBB und anderer Bildungseinrichtungen aus sechs EG-Staaten teilnahmen, lassen sich folgende Erkenntnisse und Erfahrungen zusammenfassen:

1. Neuorientierung der beruflichen Bildung

Als Gründe und Bedingungen für die Hinwendung zum Konzept des selbstgesteuerten Lernens nannte Gisela Dybowski-Johansson, BIBB:

- neue strukturelle Herausforderungen der Wirtschaft, besonders den Übergang von routinetafelter Arbeit zu selbständiger Tätigkeit
- wachsende ökologische Probleme, deren Lösung Handlungskompetenz erfordert
- zunehmende Differenzierung der Lernvoraussetzungen von Auszubildenden
- wachsende Ansprüche des Individuums an die Sinngebung der Arbeit.

Als einen wichtigen Bezugspunkt für das selbstgesteuerte Lernen stellte Felix Rauner, ITB Bremen, die technische Innovation heraus. Sie ist allerdings nicht als Faktor an sich zu sehen, sondern wirkt vermittelt über den Faktor Humanressourcen im Kontext verschiedener Industriekulturen.

2. Kerngedanken des Konzepts

Azuzugehen ist, so erklärte Dieter Lellmann, BMW, von den neuen Qualifikationsanforderungen, die sich aus dem Wirkungszusammenhang von moderner Technologie

und Arbeitsorganisation ergeben. Die Ausbildung ist folglich auf das selbständige Lösen von Arbeitsaufträgen, auf übergreifende Methoden- und Sachkompetenz sowie auf Sozialkompetenz zu richten. Entsprechend werden die Ausbilder zu Beratern, zu Managern von Selbstlernprozessen der Auszubildenden. Es bilden sich neue Formen der lernfördernden Arbeitsgestaltung und Menschenführung heraus.

Barry Nyhan, EUROTECNET-Büro, entwickelte das Konzept eines ständigen Lernprozesses in beruflicher Ausbildung und Weiterbildung. Darin erwirbt der Lernende in dreierlei Hinsicht eigenständige Fähigkeiten für bestimmte Anforderungen: als Individuum für vielfältige Aufgaben am Arbeitsplatz und im Alltag, als Mitglied einer selbstlernenden Gruppe für Kooperationsbedürfnisse im Arbeitsprozeß und als Mitwirkender in einer selbstlernenden Organisation für die Rolle in einer sich verändernden Gesellschaft.

3. Methodisch-didaktische Ansätze

Die Diskussion über die praktische Umsetzung des Konzepts erfaßte Fragen des Lernprozesses, der Ausbildung von Ausbildern und des Einsatzes von Medien. Impulse hierfür gingen vom Info-Forum aus, dessen Moderation Johannes Koch/Hans-Dieter Höpfner (Leittexte), Walter Schlottau/Reinhard Selka (Ausbildungspersonal), Peter Schenkel/Gerhard Zimmer (computergestütztes Lernen) und Dietrich Weissker/Werner Gerwin (audiovisuelle Mittel) übernahmen.

Als maßgebend für selbstgesteuertes Lernen wurde die Leittext-Methode vorgestellt (BIBB und Friedrichsdorfer Büro). Dabei wird der **Lernprozeß** nach dem Modell der vollständigen Handlung organisiert: 1. Informieren — 2. Planen — 3. Entscheiden — 4. Ausführen — 5. Kontrollieren — 6. Auswerten. Die Ausbildungsaufgaben werden als zu lösende Problemstellungen formuliert. Die Auszubildenden/Weiterbildungsteilnehmer sollen die zur Lösung notwendigen Informationen und Lösungsschritte im Rahmen der Ausbildung erwerben. Der Leittext bietet die dazu erforderliche Hilfe und Orientierung.

Einblicke in ein Modulausbildungssystem zur Förderung selbstständigen Lernens bot die Exkursion zu einer Bildungsstätte von TELEKOM. An die Stelle der traditionellen Ausbildung in Lehrgängen tritt hier eine fächerübergreifende Projektausbildung mit Arbeit in kleinen Lernteams. Die einzelnen Projekte bzw. Module werden zu einem Gesamtprojekt bzw. Großmodul mit ineinandergreifenden Funktionen verbunden. Die Auszubildenden können unter den Modulen wählen und müssen selbst darauf achten, daß sie mit den gewählten Modulen alle geforderten Qualifikationen abdecken. Dieser konsequenten Umstellung der betrieblichen Ausbildung steht allerdings die traditionelle Arbeitsweise der kommunalen Berufsschule gegenüber. Dies erfordert inhaltliche Abstimmung.

Methoden des selbstgesteuerten Lernens setzen entsprechende Fähigkeiten und Persönlichkeitsqualitäten der **Ausbilder** voraus. Sie haben den Lernprozeß der Auszubildenden als Moderatoren unterstützend zu begleiten und übernehmen zugleich eine Vorbildrolle.

Wie die Erfahrungen von TELEKOM zeigen, stellt die Leittextmethode ungewohnte intellektuelle Anforderungen an die Auszubildenden. Sie müssen den Ausbildungsprozeß weit über ihre traditionelle Spezialisierung hinaus überblicken. Die Vermittlung handwerklicher Fähigkeiten verändert

sich ebenfalls: sie muß statt in gewohnter Unterweisung individuell während der Bearbeitung des Moduls erfolgen.

Selbstgesteuertes Lernen für Ausbilder und Multiplikatoren wurde im CAD-Projekt der Technischen Universität Berlin vorgestellt. Das Qualifizierungskonzept ist in Phasen gegliedert und bezieht den jeweiligen Arbeitsplatz als Lernort ein. Fachliche und methodische Komponenten sind in einem integrierten Modell verknüpft, so daß die Dozenten Stoff und Methodik in einem Prozeß vermitteln und sich selbst als Multiplikatoren zur Diskussion stellen müssen. Dieses Projekt befindet sich noch in der Erprobung.

Diskutiert wurde schließlich die Frage der **Medien**, vor allem unter welchen Bedingungen das Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit durch computergestütztes Lernen gefördert werden kann.

In der Bildungsstätte von TELEKOM z. B. wurde das ursprüngliche Vorhaben, das neue Ausbildungskonzept vorrangig über den Einsatz von Medien zu verwirklichen, verworfen. Die Erfahrung zeigte, daß die Ausbilder unersetzbar sind.

Anregungen bot das interaktive System für die computerunterstützte Ausbildung in der Warenwirtschaft. Es soll die Teilnehmer befähigen, Entscheidungen im Umgang mit Waren auf der Grundlage computergenerierter Daten zu treffen, d. h., den Computer als Werkzeug für die eigentliche Facharbeit zu nutzen.

In der Diskussion wurde deutlich, daß Medien in das pädagogische Konzept, in das handlungsorientierte Lernen zu integrieren sind. Sie dienen als Unterstützung besonders dort, wo praktische Arbeitssituationen den Einsatz von technischen Medien erfordern.

International haben sich die ursprünglich hohen Erwartungen in den Effekt von Medien im Bildungsprozeß nicht erfüllt. Dem steht jedoch ein großer Markt mit Angeboten von Computerfirmen gegenüber. Dieser kommerzielle Druck,

so betonte Thomas Stahl vom EUROTECNET-Büro, zwingt zur Auseinandersetzung mit den Medien. Es gilt, entsprechende Qualitätsstandards und Evaluationskriterien zu erarbeiten.

4. Transfermöglichkeiten

In der Diskussion wurde davon ausgegangen, daß Methode und Didaktik des selbstgesteuerten Lernens, wie sie z. B. im deutschen Berufsbildungssystem entwickelt wurden, relativ leicht in andere europäische Systeme zu übertragen sind.

Barry Nyhan verwies darauf, daß verschiedene Konzepte selbständigen Lernens in unterschiedlichen nationalen Kulturen existieren. Über erforderliche Schlüsselqualifikationen haben sich bei aller Vielfalt von Begriffen in den letzten Jahren gemeinsame Vorstellungen herausgebildet.

Teilnehmer aus Italien und Irland betrachteten es allerdings als ein Problem, Selbstlernkonzepte einer hochentwickelten betrieblichen Ausbildung auf Länder mit vorherr-

schend schulischer Berufsausbildung und z. T. weniger günstigem Bildungsklima zu übertragen.

Jack Horgan, Direktor des EUROTECNET-Büros, hob das länderübergreifende Anliegen des Leittextsystems hervor. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser Prinzipien machen seines Erachtens eins deutlich: Für alle öffentlichen Ausbildungseinrichtungen ist ein viel engerer Bezug zum Markt, zu den Bedürfnissen der Industrie und der Arbeitskräfte erforderlich. Bei alledem ist jedoch, so betonte Jack Horgan, die Vielfalt beruflicher Bildung innerhalb Europas, die Individualität nationaler Systeme zu beachten. Was die Gemeinschaft auf europäischer Ebene, auch im EUROTECNET-Programm, unternimmt, ist darauf gerichtet, Zukunftsweisendes in den einzelnen Mitgliedsländern zu unterstützen und den anderen zugänglich zu machen.

Ein ausführlicher Tagungsband steht in Kürze über die nationale Koordinierungsstelle EUROTECNET im BIBB zur Verfügung.

(Sabine Manning)

Qualifikationsanforderungen an PC-Fachberater/-innen im Handel

Die folgenden Ergebnisse zur Untersuchung des Qualifikationsbedarfs der im Vertriebs- und Verkaufsbereich des PC-Fachhandels beschäftigten Mitarbeiter/-innen entstanden 1990/91. Sie beschreiben hier in der gebotenen Kürze zusammenfassend den Bedarf an Qualifikationen dieses Personenkreises im Handel. In einem zweiten Beitrag soll später ein handlungsorientiertes Bildungskonzept mit umfangreichen Medien im Zusammenhang mit einem Modellversuch des BIBB zu dieser Thematik vorgestellt werden. Damit sollen zugleich Möglichkeiten einer zukünftigen bedarfsorientierten Qualifizierung diskutiert und beschrieben werden.

Ausgangslage

Im Zuge des Einsatzes neuer Technologien in den Tätigkeitsbereichen von PC-Anwendern ergeben sich veränderte Anforderungen an das Wissen und Können der Beschäftigten. Dabei spielt traditionell der Fachhandel an der Nahtstelle zwischen Produzenten und Anwendern der Informationstechnik eine wesentliche Rolle. Hier hat sich in den letzten Jahren durch die beschleunigte Entwicklung der Informationstechnik eine steigende

Nachfrage von PC-Anwendern, darunter vor allem der Klein- und Mittelbetriebe, der Freiberufler und privater Nachfrager nach individuellen, spezialisierten Beratungs- und Serviceleistungen des Handels ergeben. Der damit verbundene zusätzliche Qualifikationsbedarf des im Handel eingesetzten Personals konnte hier bis heute trotz mancher Anstrengungen oft nur unzureichend gedeckt werden und verzögert dadurch notwendige Innovationen.