

eLEARNING IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

eLearning wird das berufliche Bildungswesen vermutlich auf vergleichbare Weise verändern wie das »eBusiness« die gesamte Wirtschaft bereits verändert hat. Dabei verdrängt eLearning andere Bildungsinstrumente nicht, sondern ergänzt sie qualitativ. Doch die vor einigen Jahren durch Potenzialanalysen geweckten Erwartungen werden durch die derzeitigen Erfahrungen nur zum Teil gedeckt: Aufbereitung, Darstellung und Qualität der eLearning-Inhalte bilden die entscheidenden Erfolgsfaktoren sowohl für die Vermittler als auch für die Lernenden, und diesbezüglich gibt es noch reichlich Entwicklungspotenzial. Auch im betrieblichen Alltag wird sich eLearning nur dann nachhaltig durchsetzen, wenn die Akzeptanz und die Implementierung gesichert sind und die eLearning-Angebote allen Beteiligten den gewünschten Mehrwert bieten. Dazu bedarf es zum einen noch wesentlicher Einsichten in die lebens- bzw. arbeitsweltliche Einbettung von Lernprozessen und zum anderen solcher Instrumente, die die Qualität der eLearning-Inhalte gewährleisten. Erst wenn diese Hürden genommen sind, könnte eLearning sein ganzes Potenzial für die berufliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung entfalten.

BERUFLICHE BILDUNG IM WANDEL

Das Aus- und Weiterbildungssystem in Deutschland ist durch eine langjährige und erfolgreiche Profilierung, seine förderative Struktur sowie ein hohes Maß an institutioneller Vielfalt und Komplexität geprägt. Zentrales Element des Berufsbildungssystems ist das »duale System« als Kombination von Lernen am Arbeitsplatz und in öffentlichen Berufsschulen. Vor dem Hintergrund des sozioökonomischen Wandels, des Individualisierungstrends und der Globalisierung steht auch dieses System vor neuen Herausforderungen. Dazu gehören geeignete Rahmenbedingungen für eine umfassende Implementierung von eLearning-Instrumentarien und seine sinnvolle Nutzung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie für das innerbetriebliche Management und die Organisationsentwicklung. Zu den wesentlichen Charakteristika des Wandels der beruflichen Bildung zählen (Frank 2004):

- › Gewandelte Funktionsbestimmung: Diskontinuierliches »Lernen auf Vorrat« wird abgelöst durch eine kontinuierliche Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens.
- › Verschiebung der Inhalte: Neben fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sind immer stärker Kompetenzen und Anforderungsprofile notwendig, die auf Problemlösung, Selbstorganisationsfähigkeit, Koordinierungs- und Kommunikationsfähigkeit abzielen.
- › Neue Vermittlungsformen: Die Bedeutung von informellen Lernprozessen und nicht formalisiertem Lernen (z.B. Qualitätszirkel und Projektarbeit) sowie die Nutzung neuer Medien nimmt zu.
- › Neue Lehr-/Lernkultur: Als wichtigste Eigenschaft treten das selbstorganisierte Lernen und das didaktische Prinzip der individuellen Lernmotivation in den Vordergrund.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR eLEARNING IM BERUFLICHEN KONTEXT

In einer Zeit rasanten technischen Wandels und mit der Entwicklung hin zur Informations- und Wissensgesellschaft verändern sich die Anforderungen nicht nur der Arbeitswelt an das Bildungssystem und an den Einzelnen, auch die traditionellen Strukturen der Wissensvermittlung müssen sich den Gegebenheiten anpassen. Wer heute auf dem Arbeitsmarkt bestehen will, muss sich ständig wechselnden Anforderungen stellen und sich kontinuierlich auf hohem inhaltlichem und technisch neuestem Niveau weiterbilden. Was deshalb die Unternehmen beim Stichwort eLearning elektrisiert, ist die (vermeintliche) Aussicht auf ein ebenso kostengünstiges wie effizienzsteigerndes und flexibles Instrument der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Eine wesentliche Aufgabe beruflichen Lernens und Lehrens ist es, Lernpotenziale kontinuierlich zu aktivieren. Das Wissen und Know-how der Mitarbeiter größtmöglich verfügbar zu machen, bedeutet für viele Firmen einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Unternehmen investieren daher in das Know-how ihrer Mitarbeiter und setzen dabei zunehmend auf eLearning und das entsprechende Wissensmanagement. Viele Unternehmen sehen eine besondere Bedeutung von eLearning beispielsweise da, wo es um unternehmerische Entscheidungen für oder gegen eine (aufwendige, kostenintensive und produkt-schulungsrelevante) Einführung neuer Technologien geht. Diesbezüglich

sprechen viele Gründe für eLearning: Mitarbeiter können schnell(er) und flexibler für neue Inhalte und Anforderungen geschult werden; die Kosten lassen sich im Vergleich zu herkömmlichen Lehr-/Lerninstrumenten senken; Lernen wird unabhängiger von Zeit und Ort. Auch ist der Lernerfolg durch bedarfsangepasste intelligente Gestaltung der Lehr-/Lernprozesse deutlich verbessert und die bedarfsrechte Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen kann gesteigert werden.

NOTWENDIGE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Doch ein Blick in den Alltag beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung offenbart häufig genug, wo und warum Wunsch und Wirklichkeit für eine umfassende Implementierung von eLearning noch teilweise auseinander klaffen. Erfolgreiches eLearning setzt zunächst einmal bei jedem Einzelnen die Fähigkeit und Bereitschaft zum Selbstlernen voraus. Doch nicht nur Auszubildende und Beschäftigte, auch die »eCoaches« und »eKursleiter« müssen sich auf die neuen Lehr- und Lernformen einstellen, genauso wie die Unternehmen selbst und die Verantwortlichen für Weiterbildung gefordert sind. Umfänglich onlinebasierte Lehr-/Lernformen stellen die Kultur und die Organisation der Unternehmen vor eine grundlegend neue Situation, die interne Abläufe und Prozesse gravierend verändert. Für die Implementierung solcher Lernformen bedarf es eines intelligenten Managements, das diese Dimensionen der Veränderungen kennt sowie die notwendigen Anforderungen und Modalitäten für eLearning

aktuell analysieren und ggf. schnell und professionell intervenieren kann.

eLearning sollte wie ein Organisationsentwicklungsprozess behandelt werden, bei dem Arbeiten und Lernen eng aufeinander abgestimmt sind. eLearning – in welcher konkreten Ausgestaltung auch immer – kann nur dann erfolgreich sein, wenn diese Form der Aus- und Weiterbildung von den Unternehmensleitungen nicht nur anerkannt, sondern vor allem auch in den gesamten betrieblichen Kontext integriert wird. Bislang gelingen diese notwendigen Prozesse der (Um-)Organisation am ehesten den Großunternehmen, die eLearning-Instrumente häufiger, umfassender und intensiver einsetzen als die kleinen und mittleren Unternehmen. Doch insgesamt scheint noch eine deutliche Unsicherheit im Umgang mit den neuen Anforderungen an und durch das eLearning spürbar zu sein.

eLEARNING IN DER BERUFLICHEN AUSBILDUNG

In Deutschland ist die berufliche Ausbildung bundeseinheitlich nach dem Prinzip sogenannter Ausbildungsberufe geordnet, d.h. Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, Inhalte, Lernziele, sachliche und zeitliche Gliederung der Kenntnisse und Fertigkeiten und Prüfungsanforderungen werden in Ausbildungsordnungen gesetzlich geregelt. Die zur Vermittlung der Inhalte einsetzbaren Methoden bleiben weitgehend den jeweiligen Einrichtungen – im Wesentlichen sind dies die Berufsschulen und die Betriebe – vorbehalten. Durch den Einsatz von eLearning konnten bereits

vielfach neue inhaltliche Aspekte integriert werden, wie beispielsweise bereits vor rund 15 Jahren mit der Integration von Simulationsverfahren im Bereich der Chemielaborantenausbildung, welche erst durch die Verwendung von Rechnern ermöglicht wurde, und damit den Bereich des Steuerns und Regelns intensiviert hat. Mittlerweile gibt es kaum eine Ausbildung ohne neue und durch das eLearning beeinflusste inhaltliche Aspekte (Frank 2004, S. 27 ff.). Bedarf wird auch bei der Entwicklung von elektronischen medialen Werkzeugen und Hilfen für das Bildungspersonal gesehen, die dieses in die Lage versetzen, selbst Medien zu entwickeln, beispielsweise Lernaufträge. Gerade durch die offenere Gestaltung der Ausbildungsordnungen entstehen für das Bildungspersonal zusätzliche Gestaltungsräume für die Ausbildung. Neue Medien wie die eLearning-Instrumentarien können das Ausbildungspersonal bei der Wahrnehmung dieser Gestaltungsräume unterstützen (BMBF 2004, S. 268).

FÖRDERPROGRAMME UND PROJEKTE

Im Rahmen des Förderprogramms »Neue Medien in der Bildung« des BMBF werden seit 2000 zahlreiche Projekte zur Entwicklung und zum Einsatz innovativer, netzbasierter, multimedialer Lehr- und Lernsoftware für die Aus- und Weiterbildungsprogramme staatlich anerkannter Ausbildungsberufe bzw. der geregelten Fortbildung betreut. Die Projekte konzentrieren sich auf Branchen mit hoher Bedeutung für den Arbeitsmarkt, in denen ein besonders hoher Qualifika-

tionsbedarf in der Aus- oder Weiterbildung besteht. Wichtigstes Vorhaben im Programmteil »berufliche Bildung« ist der Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems für die allermeisten Branchen (BMBF 2005).

Die Erfahrungen beim Aufbau von eLearning-Angeboten im Handwerk und bei der Qualifizierung zu Industriemeistern werden im Vorhaben »Meisterqualifizierung online« weiterentwickelt. Darin haben sich die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk und die Bildungs-GmbH des Deutschen Industrie- und Handelskammertages auf die Entwicklung gemeinsamer Standards und ein bundesweit einheitliches eLearning-Angebot in der Meisterausbildung geeinigt. Entwickelt wird eine handlungsorientierte Onlinequalifizierung mit Schwerpunkten in betriebswirtschaftlich-kaufmännischen und rechtlichen Handlungsfeldern (BMBF 2003, S. 143).

Die Ergebnisse der geförderten Projekte zeigen nach Auffassung eines Evaluationsarbeitskreises, dass die technologisch angestoßenen Entwicklungen zu qualitativen Verbesserungen in der Ausbildung geführt haben. So wurde durch die neuen Medien ein Mehrwert z.B. in folgenden Bereichen erreicht: Flexibilisierung der Lernorganisation, Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme, Effektivierung des Lernaufwandes sowie Praxisbezug durch Modularisierung. Im Zusammenhang mit den Förderzielen werden folgende Vorschläge und Verbesserungsmöglichkeiten unterbreitet (BMBF 2005):

- › Entwicklung der beruflichen Lehr- und Lernkultur durch Aufklärung,

Zielgruppenorientierung, Methodenintegration und selbstorganisierte, informelle Expertengemeinschaft in Unternehmen

- › Entwicklung der mediendidaktischen Kompetenzen der Lehrenden für Beratung, Onlinebetreuung/-moderation und -administration
- › Entwicklung virtueller Lernorte für die Lernortkooperation für aufgabenorientierte Integration von Theorie und Praxis
- › Entwicklung didaktischer Modelle für virtuelles Lernen durch Ermöglichung des Erwerbs vollständiger Handlungskompetenzen

eLEARNING IN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Weiterbildung und eLearning soll im Folgenden unter dem Gesichtspunkt der Unterstützungs- und Gestaltungsfunktion verdeutlicht werden. Als Unterstützungsfunktion werden die Potenziale des Lernens mit neuen Medien verstanden, die es ermöglichen, Entwicklungsprozesse zu optimieren. Hierunter würde idealtypisch der (teilweise) Ersatz eines Präsenzseminars durch ein entsprechendes Onlinekonzept fallen. Die heute noch deutlich weniger entwickelte Gestaltungsfunktion wird letztlich zu einer komplexeren und eigenständigen Sichtweise führen: Neues Lernen und neue Lernformen werden erst durch den Einsatz elektronischer Lehr- und Lernmedien entstehen. eLearning ist mithin kein Verdrängen anderer Weiterbildungsinstrumente. Sein Einsatz schafft vielmehr neue Möglichkeiten, z.B. virtuelle Lernkonzepte, verteilte

Teams und Lerngemeinschaften oder auch die Realisierung virtueller FuE-Prozesse. Veränderungen und Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung durch eLearning können dementsprechend bisweilen gravierend sein. Bei Umsetzungs- und Gestaltungsfunktionen lassen sich folgende Themenfelder unterscheiden (TAB 2005, S. 67):

- › lebenslanges, selbstgesteuertes und informelles Lernen
- › Gestaltung von Lehr-/Lernarrangements
- › Kostenstrukturen
- › Qualitätsaspekte
- › Professionalisierung
- › neue Medien

Die Bedeutung von eLearning zeigt sich in allen genannten Themenfeldern. So wird ein lebenslanges Lernen sicherlich durch den Einschluss entsprechender technischer Zugangsmöglichkeiten verändert bzw. erleichtert oder die Gestaltung von Lehr- und Lernarrangements durch den Einsatz von Lernplattformen beeinflusst (Kutschka 2003). eLearning beeinflusst Art und Umfang der Qualifikationsmodalitäten durch einen sogenannten »Just-in-Time-Qualifizierungsansatz«. Hierbei wird der Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen zukünftig nicht mehr auf den bislang hauptsächlich eingesetzten sogenannten »Blockvermittlungsstrukturen« liegen, sondern es wird vielmehr ein in die jeweiligen Arbeitssituationen involvierter Qualifizierungsprozess vorgenommen. Die Vermittlung von Wissensfragmenten zum jeweiligen Bedarfszeitpunkt – im Gegensatz zum bislang vorherr-

schenden Qualifikationsansatz, der eher auf »Wissensvorrat« setzte – wird mittelfristig die gesamte Struktur der bisherigen betrieblichen Weiterbildung verändern (Frank 2004).

Der Einsatz von eLearning in der beruflichen Weiterbildung wird in vielen verschiedenen Feldern erprobt. Ein zukunftsweisender Einsatzschwerpunkt zeigt sich im informellen, arbeitsbezogenen Austausch in Form von Online-Communities. Dies sind informelle Personengruppen oder -netze, die aufgrund gemeinsamer Interessen über einen längeren Zeitraum hinweg internetgestützt miteinander kommunizieren, kooperieren, Wissen und Erfahrung austauschen, neues Wissen schaffen und dabei voneinander lernen. »Der Nutzen der Online-Communities ergibt sich sowohl für den Einzelnen, wie auch für die Organisation, der der Einzelne angehört: Online-Communities befähigen die Nutzer zu Veränderungen; sie vermitteln Hilfen zum Erwerb neuen Wissens; sie schaffen Vertrauen, stiften Gemeinschaftssinn und unterstützen lebensbegleitendes Lernen. Der Nutzen für die Organisationen und Unternehmen liegt in dem informellen Aufnehmen von verwertbaren Informationen, der Erhöhung der Produktivität, der Beschleunigung von Innovationen und der Verstärkung von strategischem Denken« (BMBF 2003, S. 145).

PROZESSORIENTIERTES LERNEN

Mit der Prozessorientierung betrieblicher Organisation verändert sich der Referenzrahmen von Aus- und Weiter-

ONLINE-COMMUNITIES BEIM ARBEITSPLATZBEZOGENEN LERNEN

Selbstgesteuertes informelles Lernen am Arbeitsplatz wird als eine Reaktion auf sich kurzfristig ergebende, situationsbezogene Anforderungsveränderungen und auf nicht immer vorhersehbaren Qualifikationsbedarf verstanden. Es erfolgt überwiegend unstrukturiert und erfahrungsgeleitet. PC- und Internetzugang bieten eine Reihe von Ansätzen speziell für selbstgesteuertes, mediengestütztes, informelles Lernen am Arbeitsplatz, wie z.B. Foren, elektronische Handbücher, Hotlines, Datenbanken und Informationssysteme. Das Interesse und den Bedarf von Facharbeitern an diesen elektronischen Lerngelegenheiten verdeutlichen einschlägige berufsbezogene Online-Communities. Die Beiträge in den Foren dieser Communities zeigen, dass insbesondere komplexe, oft auftragsorientierte Aufgabenstellungen Auslöser für die Fragestellungen der Teilnehmenden sind. Im Rahmen des selbstgesteuerten »just in time«-, aber auch des kollaborativen und kooperativen Lernens können daher Communities als wichtige Lerngelegenheiten angesehen werden, deren Wert bisher unterschätzt und deren Einsatz von den Unternehmen deshalb nicht genügend gefördert werden. Dabei wären diese Online-Communities gerade für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet. Zentrales Ziel von Pilotprojekten ist es, die Eignung von Online-Communities für arbeitsplatznahes, informelles Lernen zu prüfen und notwendige organisatorische und personale Voraussetzungen für deren Nutzung in Unternehmen abzuleiten (BIBB 2004, S. 74 ff.).

bildung grundlegend. In den Unternehmen steht Prozessorientierung zunehmend vor Berufsorientierung. Güte- und Prüfkriterien für den Erfolg von Ausbildung (und Auszubildenden) sind aus der Qualität, Gestaltung und den Ergebnissen/Produkten von Prozessen abzuleiten. Die auszubildenden Qualifikationen sind durch die Prozesse selbst vorgegeben und aus ihnen abzuleiten. Die neuen gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen geben selbst keine Prozesse vor, sondern formulieren betriebliche Aufgaben (Koch/Meerten 2003).

Erkennbar ist bereits jetzt, dass eine dynamische, prozessbezogene Qualifi-

zierung nur zu leisten sein wird, wenn auch die technischen Möglichkeiten des eLearning genutzt werden. Die bisher in Betrieben üblichen Lernprogramme verwenden überwiegend Konzepte der programmierten Unterweisung und stehen somit im Widerspruch zu den bildungspolitisch gewollten und in der betrieblichen Praxis bewährten Methoden der Handlungsorientierung. Von besonderem Interesse ist deshalb, wie dynamische Prozessqualifizierung mit elektronischen Medien lernorganisatorisch, didaktisch-methodisch und technologisch wirksam unterstützt werden kann. Dabei sollte vor allem geklärt werden, inwieweit sich die in der

handlungsorientierten Ausbildung bewährten Lernaufgabenkonzepte auch durch das eLearning-Instrumentarium wirksam unterstützen lassen (BMBF 2004, S. 277 ff.).

Für die Gestaltung prozessorientierter Ausbildung ist die Beantwortung folgender Fragen von zentraler Bedeutung:

- › Wie wird das für Prozessqualifizierung erforderliche Wissen generiert?
- › Wie wird dieses Wissen lernwirksam strukturiert und verfügbar gemacht?
- › Wie können die in den betrieblichen Prozessen erworbenen Erfahrungen der Mitarbeiter und Auszubildenden als Prozesswissen erfasst und wiederum in den Wissenskreislauf der Ausbildung eingebracht werden?

Bei der Beantwortung dieser Fragen sollten folgende Prämissen beachtet werden: Lernen setzt in sich verändernden Leistungsprozessen eines Unternehmens ein System des Wissensmanagements voraus, und die Ausbildung selbst hat sich in Form eines angewandten Wissensmanagements zu organisieren. Zugleich bedeutet Ausbildung als Wissensmanagement, dass Wissen nicht mehr einmalig erlernt und lebenslang angewendet wird, sondern ständig neu erworben und überprüft werden muss. Dabei kommt es darauf an, dass die Mitarbeiter eines Unternehmens nicht nur aktiv nach Informationen zur Verbesserung ihrer Leistungsprozesse suchen, sondern ihre Informationen auch anderen Mitarbeitern verfügbar machen (TAB 2005, S. 72).

Der Einsatz elektronischer Medien bildet die Grundlage für eine Ausbildung im Sinne angewandten Wissensmanagements. Über den Aufbau geschäftsprozessorientierter Datenbanken werden für die Auszubildenden (sowie auch die übrigen Mitarbeiter des Unternehmens) Möglichkeiten geschaffen, jederzeit aktuelle Informationen zur Vorbereitung und Durchführung betrieblicher Aufgaben abzurufen. Datenbanken sind jedoch nur so lange in einem Wissensmanagement funktional, wie sie auf Aktualität überprüft und gepflegt werden. Dies wird in den meisten Unternehmen nur gelingen, wenn die Auszubildenden selbst eine aktive Rolle übernehmen, indem sie auf der Grundlage ihrer Prozess Erfahrungen die Aktualität und Verwendbarkeit der gespeicherten Daten fortlaufend überprüfen. Darüber hinaus wird es ihre Aufgabe sein, mit eigenen Vorschlägen zur Verbesserung der gemeinsamen Wissensbasis beizutragen.

Derzeitige Erfahrungen zeigen, dass auch größere Betriebe mit der ständigen Aktualisierung von Ausbildungsinhalten an Kapazitätsgrenzen stoßen. Deshalb wächst das Interesse in vielen Unternehmen, in virtuellen Qualifizierungsverbänden unter Nutzung eines gemeinsamen Bildungsnetzes prozessorientierte Lerndatenbanken aufzubauen, zu nutzen und zu pflegen. Für die Vielzahl der mittleren und kleinen Unternehmen sowie der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Berufsschulen, die ohnehin aufgrund mangelnder Ressourcen nicht in der Lage sind, eine eigene Lerninfrastruktur mit elektronischen Medien aufzu-

bauen und eine kontinuierliche Content-Entwicklung zu gewährleisten, ist dies die einzige Entwicklungsperspektive, überhaupt prozessorientiert ausbilden zu können (TAB 2005, S. 73).

FAZIT

In der Berufsausbildung an den Schulen und in den Betrieben des dualen Systems spielt eLearning zurzeit nicht die dominierende Rolle. Eine stringente gemeinsame Strategie hinsichtlich einer systematischen Integration von eLearning in die einzelnen Ausbildungsberufe ist noch nicht zu erkennen. Erste empirische Studien über die Verbreitung von eLearning in der Berufsausbildung zeigen jedoch prinzipiell einen hohen Bedarf der Unternehmen an Planungs- und Handlungshilfen zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen. Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl geeignete Lehr- und Lernmethoden sowie Medien als auch Konzepte der Lernorganisation und Prüfung für eine prozessorientierte Ausbildung. Ziel der Qualifizierung ist zunehmend das Verstehen von und die Befähigung zum Arbeiten in Prozessen (Arbeits-, Geschäfts-, Qualitätssicherungs- und Verbesserungsprozesse) und Wertschöpfungsketten. Eine (vormals) rein auf die Ablauforganisation von Arbeitstätigkeiten bezogene Qualifizierung wird den aktuellen Unternehmensanforderungen nicht mehr gerecht.

Auch in der beruflichen Weiterbildung spielen die eLearning-Instrumente insbesondere dort eine wichtige Rolle, wo neben den bisherigen »klassischen« Formen des Vermittelns von notwendigem Wissen im Unterneh-

men verstärkt auch Maßnahmen »on the job«, wie beispielsweise systematischer Wechsel der Arbeitsaufgaben für Mitarbeiter innerhalb eines Betriebes, in den Vordergrund treten. Hier beeinflusst eLearning Art und Umfang der Qualifikationsmodalitäten durch einen »Just-in-Time-Qualifizierungsansatz«. Der Schwerpunkt der Weiterbildungsmaßnahmen wird zukünftig nicht mehr auf den bislang hauptsächlich eingesetzten sogenannten »Blockvermittlungsstrukturen« liegen, sondern es wird vielmehr ein in die jeweiligen Arbeitssituationen involvierter Qualifizierungsprozess analog zum Produktionsprozess vorgenommen. Die Vermittlung von Wissensfragmenten zum jeweiligen Bedarfszeitpunkt mithilfe der Möglichkeiten des eLearning-Instrumentariums wird mittelfristig die gesamte Struktur der bisherigen betrieblichen Weiterbildung verändern.

eLearning wird sich als ein wesentliches Bildungsinstrument etablieren, und die Möglichkeiten und Modalitäten des eLearning werden das berufliche Bildungswesen verändern. Hierbei wird eLearning jedoch andere Bildungsinstrumente nicht verdrängen, sondern qualitativ ergänzen. Dies wird mit der Entwicklung von einem angebots- zu einem medien- und integrationsorientierten (Aus-)Bildungsmanagement einhergehen (müssen). Seine Kennzeichen sind:

- › Integration in die Ausbildungsordnungen,
- › Integration von eLearning in die Unternehmensstrategien,
- › Verzahnung von Lern- und Geschäftsprozessen,

- › organisatorisch-technische Abbildung in der betrieblichen IKT-Landschaft.

Eine konkrete Handlungsoption zur Beförderung von eLearning im dualen System bestünde beispielsweise darin, unter den am stärksten nachgefragten Ausbildungsberufen eine geeignete Auswahl zu treffen, innerhalb dieser Auswahl überschneidende Lehrinhalte zu identifizieren und im Rahmen eines Modellvorhabens qualitativ hochwertige eLearning-Module erstellen zu lassen. Bei einer solchen Vorgehensweise könnten bei einem vermutlich überschaubaren Mitteleinsatz ein großer Adressatenkreis der beruflichen Ausbildung des dualen Systems erreicht und die Erfolge (oder Misserfolge) sinnvoll evaluiert werden.

Christoph Revermann

LITERATUR

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2004): Arbeitsprogramm 2004 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2003): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn/Berlin, <http://www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf>, abgerufen am 22.04.2007

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2004): Berufsbildungsbericht 2004. Bonn/Berlin, http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf, abgerufen am 22.04.2007

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2005): Förder-

programm Neue Medien in der Bildung. Auditempfahlungen zum Förderbereich »Neue Medien in der beruflichen Bildung« (Autoren: Zimmer, G., Elz, W., Esser, F.-H., Gaiser, B., Grotluschen, A., Härtel, M., Littig, P., Michel, L.P., Payone, T., Petersheim, A.K.), Bonn/Berlin, http://www.bmbf.de/pub/neue_medien_in_der_beruflichen_bildung.pdf, abgerufen am 22.04.2007

Frank, G.P. (2004): eLearning im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung. Entwicklung und Einsatz neuer Bildungskonzepte (unter Mitwirkung von Auerbach, M., Born, J., Kutscha, J., Penner, B.), Personal- und Unternehmensberatung Prof. Frank, FH Technik und Wirtschaft Berlin, Berlin

Koch, J., Meerten, E. (2003): Prozessorientierte Qualifizierung – ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In: BWP 32, S. 42–45

Kutscha, J. (Hg.) (2003): E-Learning – Die Anwender bestimmen die Qualität. Bielefeld

TAB (Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag) (2005): eLearning in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sachstandsbericht zum Monitoring eLearning (Autoren: Georgieff, P., Kimpeler, S., Revermann, Ch.), TAB-Arbeitsbericht Nr. 105, Berlin