

from capitalist developed countries ignored usually axiological criteria, so:

- acculturation at a symptomatic and national scale in Romania meant to give up a lot of elements (traditions, habits, acting and behaving models, beliefs and convictions still valuable) just because being too autochthonous and the replacement of all these with similar substitutes „imported“ from abroad, by reason of snobbism, rather than real necessity;
- enculturation, in exchange, considered in a proper measure, useful and legitimate, supposes the processes of approaching and description of cultural values of capitalist developed democracies. Seen from this perspective, the enculturation must be carefully re-oriented and accelerated, its progress being actually to slow and its level quite superficial, focussed on the „shape“, not on the content.

The new concepts, theories, mechanisms belonging to the economy, finance, policy, law, administration, education are overcoming ordinary people, being difficult to be understood and used in practice. It is absolutely necessary for adult persons in their professional daily life to be helped, supported, guided in this respect. Everyone in Romania agrees that such things are part of our present and future, having to be appropriated or even learned from the very beginning, but this is not possible by teaching them in a traditional way (presenting, explaining and exemplifying them). For adult persons these are things to be lived, learned by doing them, felt as real needs, all these leading to adult education as the one and only alternative.

It is well known that in the West European countries and in North America adult education grew by fulfilling two specific stages:

- previously, as a complementary educational extension for the adults missing the opportunity to get a formal instruction/education at the proper time (until the age of 20 to 25 years);
- subsequently, as training and re-training all adult persons, including those with substantial and complete formal education, as response to a more and more changing society and dynamic living.

In Romanian adult education these two stages still exist, the second one having in charge much more issues, because the changes in our society are nowadays not only frequent, but they concern the structure and not the details of the new coming social system, as well as the consciences of the adult persons, as the most delicate and critical field of specific actions. From this point of view, it appears as prior and cardinal a function of emancipation through education of the whole Romanian society. It is a fact that contemporary generations of children and teenagers benefit already from a new type of education in a new school, mostly modernized within the educational reform frame. With regard to adult generations, educated in the old fashioned school, an adult education unceasing but precautious and flexible is needed, for sure.

Unfortunately, in a country like Romania adult education itself had to be reinvigorated after 1989, until then being in the well-known position of marginal subsystem of spreading mass culture, through ideological mechanisms, based on an illusive educational force of the communist society, as a whole. Perceived immediately after 1990 by ordinary people, aversive to any communist inheritance, as a real residual ballast, confronted with an increasing crisis of institutional identity, adult edu-

cation had in fact several „ages“ in postcommunist in Romania:

- a strong decreasing, due to the „feelings“ presented above, but also explained by the lack of interest for such an area considered for about three years (1990-1992) „woman's land“;
- a slow but systematic rebuilding, institutionally and logistically speaking, between 1993-1997, with substantial support from abroad (see the collaboration with the German IIZ-DVV – Project Romania, or the Romanian-Danish Institute for Adult Education).
- a period of real development, starting from 1998, when needs for adult education multiplied and strongly felt on the educational and labor market led to framing a coherent strategy at a national scale, beginning to involve Romanian universities in this new field of education, and starting a trend of specific action research in this regard. Even law and administration issues are about to be settled, but for now, there is only a specialized department in the Ministry of Education and a Council for Continuing Education at the national level, excepting valuable local initiatives, such as the recent „birth“ of the Romanian Institute of Adult Education (IREA) in the University of the West from Timisoara (with DIE support from Frankfurt). Despite of the external help and support, welcomed anytime, but never enough through itself, educating an adult is mostly a matter of putting him in a condition and a position of a self-made man. If we extend these to the whole Romanian society, I think we are entitled to aim: Re-making a nation. Through adult education.

#### References:

- Ministry of National Education (1998): Developing of lifelong education in Romania. Bucharest: Ed. Alternative (in Romanian).
- IIZ-DVV (2000): Lifelong education in Romania – Celebrating volume for the first five years of action of the German support in Romania (in Romanian).
- Nuissl, E./Pehl, K. (1999): Adult Education in Germany. Frankfurt/M.: DIE.
- Nuissl, E. (ed.) (1999): Adult education and learning in Europe. Frankfurt/M.: DIE.
- Sava, S. (2000): Adult education in Romania in the last ten years. Pecs (under publishing).

## Stärkung der regionalen Textilindustrie durch Weiterbildung mit neuen Medien

*Gudrun Schmalhofer/Brit Uschner*

In den letzten Jahren wurden verstärkt Aktivitäten unternommen, die berufliche Bildung auf der regionalen Ebene zu stärken. Gründe für diese Überlegungen und Initiativen liegen vor allem in den wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozessen aufgrund der Globalisierung der Märkte und in den veränderten Produktionsbedingungen. Eine auf betriebliche Erfordernisse und Entwicklungsperspektiven zugeschnittene Bildung und Weiterbildung erfährt damit eine strategische Bedeutung. Die

Gudrun Schmalhofer, Diplom-Pädagogin, ist im Bereich Betriebliche Weiterbildung in der Abteilung Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH tätig.

Brit Uschner ist Diplom-Soziologin und arbeitet im Bereich Neue Lernmedien in der Abteilung Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH.

Entwicklung des Bildungsmarktes hin zur Bereitstellung flexibler Bildungsangebote ist erforderlich, um auf diesen dynamischen Wandel zu reagieren.

Ein Ansatz in diesem Kontext ist das Konzept der Lernenden Region. Darunter werden Modelle verstanden, die den Aufbau regionaler Kooperationen zwischen verschiedenen regionalen Akteuren initiieren, um die innovative Entwicklung einer Region voranzutreiben. Soll der wirtschaftliche Strukturwandel durch die berufliche Bildung besser gestützt werden, muss vor allem eine effiziente Ressourcenausnutzung und effektive Zusammenarbeit in einer Region gesichert sein, um Klein- und Mittelbetriebe bei Innovationen zu unterstützen. Der beruflichen Bildung wächst damit die Funktion eines Katalysators zu, wobei die Entwicklung von Human-Ressourcen als entscheidender Vorteil für die Region angesehen wird. Die Schaffung lernförderlicher Strukturen trägt dabei zur Systematisierung von Bildungsprozessen bei. Sie zielen darauf ab, dauerhaft Lernmöglichkeiten zu schaffen. Die Maßnahmen zur Etablierung solcher Strukturen richten sich dabei an verschiedene Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Facharbeiter), unterstützen die Etablierung verschiedener Qualifizierungsmethoden (z.B. Web Based Training) und dienen der Zusammenführung von Aus- und Weiterbildung.

In diesen Netzwerken sind u.a. Unternehmen, Bildungsträger und kommunale Behörden gleichberechtigte Akteure, die eine Regionalentwicklung von unten nach oben (Bottom-up-Ansatz) betreiben. Die Hilfe zur Selbsthilfe steht dabei für alle Beteiligten im Vordergrund, da sich die zu entwickelnden Strukturen und Einrichtungen nach Auslaufen der Förderung selbst finanzieren, organisieren und weiterentwickeln müssen.

In der Praxis der Lernenden Region entwickeln sich unterschiedliche Formen von Kooperationen verschiedenster Akteure und ausgeprägte Kommunikationsstrukturen. Die regionale Umsetzung variiert daher in ihrer Ausprägung und ihren Schwerpunktsetzungen.

### **Projekt: Netzwerke in der Textilindustrie – ADAPT (Nettex A)**

In den 1980er Jahren erfolgte in der Textilindustrie von Oberfranken und dem sächsischen Vogtland die Schließung einer Vielzahl von Betrieben mit der Folge, dass Arbeitsplätze drastisch abgebaut wurden. In beiden Regionen war und ist die Textilbranche ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und ihre Existenz hängt entscheidend von der Innovationsfähigkeit der Unternehmen ab. Da die internationale Wettbewerbsfähigkeit einer Branche sehr stark die regionale Standortattraktivität prägt, müssen Strukturen gebildet werden, die dem verschärften internationalen Druck standhalten.

In beiden Regionen war es das Ziel des Projektes Nettex A, die Mitarbeiter/innen durch neue Weiterbildungsangebote zu qualifizieren und damit die Regionalentwicklung voranzutreiben. Die berufliche Qualifizierung wurde dabei mit der regionalen Strukturentwicklung der Textil- und Bekleidungsindustrie in Oberfranken und im sächsischen Vogtland verknüpft. Die Aktivitäten im sächsischen Vogtland koordinierten und moderierten das Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft (bsw) e.V. und in Oberfranken die Beruflichen Fortbildungszentren der bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, Abteilung Bildungsforschung. Das Projekt wurde aus Mitteln der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT gefördert.

Qualifizierungsmaßnahmen wurden für An- und Ungelernte, Facharbeiter, Mitarbeiter und Führungskräfte im Rahmen des Projektes durchgeführt. Der Einsatz des neuen Bildungsmediums „Internet“ zur beruflichen Qualifizierung von Mitarbeitern und Führungskräften in den Unternehmen stand im Mittelpunkt der Projektarbeit. Die „Qualifizierungsoffensive“, die im Projekt Nettex A in Oberfranken und im sächsischen Vogtland initiiert wurde, hat für die Textilindustrie dieser Regionen die Tür zur kontinuierlichen, arbeitsbegleitenden Qualifizierung und Weiterbildung geöffnet.

Durch die bedarfsgerechte Entwicklung und flächendeckende Verbreitung innovativer Bildungsangebote (Online-Lernmodule), die allein in Oberfranken von 120 Mitarbeitern in 25 Betrieben genutzt wurden, konnte für die lokale Textilindustrie eine systematische und kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter durchgeführt werden.

### *Weiterbildung mit neuen Medien – Web Based Training*

Das Lernen via Internet weist neue Möglichkeiten in der betrieblichen Weiterbildung auf, die bisher von keiner anderen Weiterbildungsform geleistet werden konnte. Ein wesentlicher Vorteil des Online-Lernens ist die Unabhängigkeit von Raum und Zeit. Für Betriebe bedeutet dies, dass ihre Mitarbeiter bei Bedarf und Zeitbudget sich selbstständig weiterbilden können. Dies zeichnet sich besonders in der Region Oberfranken und im sächsischen Vogtland aus, da das entsprechende traditionelle Bildungsangebot mit weiten Wegen verbunden ist. Außerdem können erhebliche Zeit- und Kosteneinsparungen gegenüber konventionellen Lehrgängen erreicht werden. Es entfallen zum einen die umfassenden Lehrgangskosten und zum anderen bleibt der Lernende im Betrieb während der Fortbildungszeit einsetzbar.

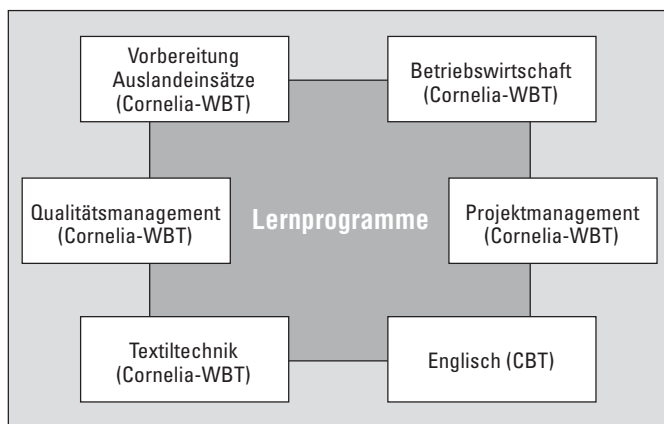
Die wesentlichen Vorteile des Online-Lernens sind:

- arbeitsplatznahe Bereitstellung von Fachwissen,
- Einsparung von Zeit, Personal- und Reisekosten,
- orts- und zeitunabhängiges Lernen,
- Vor- und Nachbereitung von Präsenzseminaren.

Die Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung durch Präsenzseminare bleibt weiterhin notwendig, da einige Weiterbildungsinhalte, vor allem im Bereich der Sozialkompetenz, nicht über Online-Lernen vermittelbar sind.

Die Qualifizierung durch Telelernen erfolgt zu Themen, die sich in Bildungsbedarfsanalysen für die oberfränkische Textilbranche als relevant herausgestellt haben. Die Online-Seminare wurden unter der einheitlichen Oberfläche von CORNELIA (siehe <http://www.cornelia.bfz.de>) erstellt. Jedes Web Based Training besteht aus etwa zehn Lernmodulen. Der Lernende hat Selbstbestimmung bezüglich der Auswahl der Lerninhalte und deren Reihenfolge. Mit Hilfe eines persönlichen Lerntagebuchs können Lernende und Teledozenten erkennen, welche Module und Übungen bereits bearbeitet wurden. Die interaktiven Übungen werden von einem Teletutor korrigiert, so dass nach jedem Lernabschnitt der Lernerfolg überprüft werden kann. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme mit anderen Teilnehmern bzw. zum Teletutor via e-mail und in Diskussionsforen.

Die Grafik (S. 43) zeigt die angebotenen Lernprogramme. Bei der Implementierung der entwickelten Online-Seminare in den Betrieben war zuerst viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Zum einen hatten die Personalverantwortlichen Vorbehalte



gegenüber dem neuen Medium und zum anderen fehlte es in einigen Firmen an den technischen Voraussetzungen (PC mit Internetanschluss). Die Textilbetriebe konnten schließlich von den Vorteilen des Online-Lernens überzeugt werden.

### Ergebnisse einer Teilnehmerbefragung

Im Juli 2000 wurde eine Befragung der oberfränkischen Teilnehmer/innen durchgeführt. Der Rücklauf betrug 31%.

#### Teilnehmerstruktur

Die meisten Teilnehmer stammen aus der Altersgruppe zwischen 20 und 30 Jahren; nur wenige sind über 50 Jahre alt. Dies scheint die Annahme zu bestätigen, dass die Älteren dem neuen Medium gegenüber eher zurückhaltend sind. Mit einem Anteil von 60 Prozent Männer und 40 Prozent Frauen ist die Verteilung der Geschlechter relativ ausgewogen.

#### Nutzung der Online-Seminare

Als Lernort wählten die Lernenden überwiegend den PC zu Hause. 20 Prozent der Befragten lernten am PC am Arbeitsplatz und weitere 30 Prozent nutzten den PC abwechselnd zu Hause und am Arbeitsplatz. Für das arbeitsintegrierte Lernen fehlen in den Betrieben oftmals die Voraussetzungen: Abgesehen von technischen Problemen sind die organisatorischen und ergonomischen Bedingungen noch nicht gegeben. Das Lernen am Arbeitsplatz ist für Mitarbeiter und Unternehmen ein Novum, das in die Betriebsabläufe erst integriert werden muss. Die Lerndauer betrug bei 48 Prozent der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr als zehn Stunden. Die restlichen 52 Prozent haben zwischen zwei und zehn Stunden gelernt. Die Lernenden können durch die freie Modulauswahl die für sie wichtigsten Themen bearbeiten und müssen sich nicht bei Bekanntem und Unwichtigem aufhalten. Deshalb variierte die Lerndauer stark, betrug aber nicht mehr als 20 Stunden.

#### Gesamturteil

Das Online-Seminar beurteilten 83 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für sich persönlich als erfolgreich. Die neue Form der Weiterbildung ist also gut angenommen worden. 66 Prozent der Befragten würden jederzeit wieder an einem Online-Seminar teilnehmen. 28 Prozent stehen einer erneuten Teilnahme noch unschlüssig gegenüber und lediglich 6 Prozent möchten nicht mehr via Internet lernen.

Aus der Befragung ergeben sich Ansatzpunkte für Verbesserungen in der Implementierung von Online-Weiterbildung:

#### Auf der Seite des Betriebs:

- Klärung der Freistellungsproblematik: Regelung der Lernzeiten
- Gestaltung der Lernumgebung, zum Beispiel durch Schaffung einer Lerninsel, auf der für gewisse Zeit das Lernprogramm ungestört genutzt werden kann
- Anerkennung des Lernens während der Arbeit durch Einbindung in das Beurteilungs- und Vergütungssystem

#### Auf der Seite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Abbau der Hemmschwelle zum „neuen Medium“
- Verbesserung der Bereitschaft und der Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen.

#### Auf der Seite der Lernprogramme:

- Die potenzielle Interaktivität des Mediums kann noch besser genutzt werden. Es sind nicht nur die Mittel, sondern auch Anlässe für Kommunikation mit anderen Lernern oder dem Teletutor zu schaffen.

### Ausblick

Online-Lernen findet heute als effiziente und ökonomische Form betrieblicher Weiterbildung zunehmend Beachtung. Es kann als praktikable Option arbeitsplatznahen Lernens auf hohem Qualitätsstandard eingesetzt werden. Die Fortzubildenden können die gewünschten Inhalte via Internet bei einem unternehmensinternen oder einem externen Server abrufen und werden dabei durch einen Teledozenten via e-mail unterstützt. Damit jedoch die Vorzüge des Online-Lernens genutzt werden können, muss es in die betrieblichen Abläufe integriert werden. Akzeptanz findet Online-Lernen vor allem dort, wo die Gewohnheit der Nutzung von Diensten wie Internet und e-mail bereits zu einem festen Bestandteil der Betriebskultur geworden ist, d.h. wo technische Voraussetzungen wie Internet-Zugang und Know-how gegeben sind, um Lerneinheiten rasch und problemlos in betriebliche Abläufe zu integrieren. In Klein- und Mittelbetrieben fehlen zwar zum Teil noch die Voraussetzungen der Nutzung, aber mit ihrer Bereitstellung ist kurz- bis mittelfristig zu rechnen. Die Vorzüge des neuen Lernmediums werden jedoch noch nicht überall in vollem Umfang erkannt. Die Weiterbildung via Internet wird in den nächsten Jahren immer mehr zur Selbstverständlichkeit werden. Die Lernenden, die Weiterbildungsverantwortlichen und die Programmentwickler sind aufgefordert, optimale Voraussetzungen dafür zu schaffen. Die Umsetzung des Konzepts einer Lernenden Region benötigt Zeit und Ausdauer und ist keinesfalls innerhalb von wenigen Jahren abgeschlossen. In der Region Oberfranken und im sächsischen Vogtland wurden zahlreiche Einzelaktivitäten durchgeführt, wie Kooperation zwischen Bildungsträgern und Unternehmen, Verbreitung von Online-Weiterbildung, Initiierung eines Lernnetzwerkes zwischen Unternehmen usw., die eine Basis für einen langfristigen Ausbau bestehender Netzwerke darstellen.

#### Literatur

- bfz gGmbH e.V. (Hg.): Unternehmensnetzwerke durch neues Lernen. Die Textilbranche in der Lernenden Region sächsisches Vogtland und Oberfranken: Erfahrungen aus dem ADAPT-Projekt Nettex A. Bielefeld 2000
- bfz gGmbH e.V. (Hg.): Entwicklungsimpulse durch neues Lernen. Arbeitsintegrierte Weiterbildung in der Textilindustrie. Nürnberg 2000
- Döring, O./Uschner, B.: Lernende Region Oberfranken – Erfahrungen und Ergebnisse. In: HGTB-Tagungsband. 1999