

Claudia Wiepcke

Gendersensible, berufliche Weiterbildung im Kontext dynamischer Märkte- Dargestellt am E-Office Management in NRW

1 Strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Bedeutung gendersensibler Weiterbildungsangebote

Der deutsche Arbeitsmarkt unterliegt seit geraumer Zeit einem fundamentalen Wandel. Ökonomische, technologische, gesellschaftliche und demografische Entwicklungen nehmen Einfluss und führen zu grundlegenden Veränderungen in Berufsstrukturen.

Demografischer Wandel

Eine wesentliche Veränderung des Arbeitsmarktes wird durch die demografische Entwicklung herbeigeführt. Diese wird in Deutschland durch einen Bevölkerungsrückgang und eine steigende Lebenserwartung der Menschen gekennzeichnet sein. (Zandonella 2003: A). Die Entwicklung bewirkt für den deutschen Arbeitsmarkt, dass zum einen das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen ansteigen und es zum anderen an jüngeren Nachwuchskräften fehlen wird. Dadurch kann es zu einer Verringerung des Erwerbspotenzials sowie zu fehlendem qualifizierten Personal kommen (Krafft/ Wiepcke 2007).

Technologischer Wandel:

Bedingt durch den technologischen Wandel ist eine stärker werdende Modernisierung von Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Mittlerweile ist jede einfache Bürotätigkeit mit einer Computernutzung verbunden. Dieser Wandel erhöht die Anforderungen an Arbeitskräfte und bedingt eine permanente Qualifizierung (Lebenslanges Lernen). Parallel impliziert die zunehmende Diffusion von Informations- und Kommunikationstechnologien (im Folgenden IuK-Technologien) strukturelle Veränderungen im Dienstleistungsbereich. Diese sind durch Rationalisierungen in den Berufs- und Arbeitsbereichen gekennzeichnet, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Die Entwicklung zur Wissensgesellschaft ist durch den Einsatz neuer IuK-Technologien gekennzeichnet, die neues Wissen und neue Fertigkeiten erfordern und eine steigende Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften bewirken. Dies geht mit einer immer stärker werdenden Kurzlebigkeit des Wissens einher. Die sinkenden Halbwertszeiten von Wissen lassen Lebenslanges Lernen immer mehr an Bedeutung gewinnen (Liening/

Wiepcke 2004: 2). Mit der zunehmenden Kurzlebigkeit geht eine Fragmentierung und Spezialisierung des Wissens einher. In diesem Kontext steigt einerseits die Bedeutung von Spezialkenntnissen, andererseits aber auch die Fähigkeit, Aufgaben ganzheitlich und selbstorganisiert zu lösen.

Gesellschaftlicher Wandel

Eine Veränderung der Arbeitswelt wird weiterhin durch den Wandel gesellschaftlicher Werte hervorgerufen. So hat sich das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu anderen Lebensbereichen verändert. Während die Einstellung früherer Generationen durch eine hohe Leistungsorientierung, einen hohen Berufsbezug und Beständigkeit gekennzeichnet war, bewegen sich derzeitige Generationen im Spannungsfeld von Lebensgenuss und Leistungsorientierung sowie Familie und Beruf (Rump/ Eilers 2006: 15). Das Spannungsfeld „Lebensgenuss – Leistungsorientierung“ ist nicht mehr nur durch den Beruf, sondern auch durch individuelle und private Prioritäten wie die Wahrnehmung von Sport-, Freizeit-, Bildungs- und Kulturmöglichkeiten gekennzeichnet. Das Spannungsfeld „Familie – Beruf“ ist dadurch charakterisiert, dass sich zum einen die Wertschätzung der Erwerbsarbeit bei Männern zu Gunsten der Familie verlagert hat, zum anderen Frauen häufiger den Wunsch nach einer Erwerbsarbeit neben dem Familienleben äußern (Wiepcke 2006: 28). Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 1950er Jahren stetig ansteigt (Klenner 2002: 18), bleibt ein Teil der Erwerbswünsche von Frauen weiterhin unberücksichtigt.

Aus diesen Problemstellungen ergibt sich die Frage, wie den zunehmenden Erwerbswünschen von Frauen nachgekommen werden kann und wie Frauen dabei den aktuellen Qualifikationsanforderungen gerecht werden können.

Hierfür bedarf es Weiterbildungsmaßnahmen, die sowohl die Ausbildung hinsichtlich IuK-Technologien als auch weibliche (Lern-) Gewohnheiten berücksichtigen.

2 Anforderungen an gendersensible Lernkonzepte

Um dem permanenten Qualifizierungsbedarf gerecht zu werden, bedarf es neuer Methoden der Wissensaneignung, die alle Bereiche der verschiedenen Lebensabschnitte von Männern, insbesondere von Frauen abdecken. Zu diesen Lebensabschnitten zählen in der Regel (vgl. Gärtner; Krebsbach-Gnath 1987: 14):

- die berufliche Erstausbildung,
- die inner- bzw. außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung während der Erwerbsarbeit sowie
- die Qualifizierung zur Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach Erwerbspausen.

Der letzte Punkt verdeutlicht dabei, dass für Männer und Frauen am Ende der Elternzeit eine Weiterbildungsmaßnahme notwendig ist und dass Weiterbildungskonzepte entwickelt werden müssen, die Familie und Beruf besser in Einklang bringen. Wie in Kapitel 1 dargelegt wurde, gilt der sichere Umgang mit IuK-Technologien als Schlüsselqualifikation auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt. Studien¹ zeigen in diesem Zusammenhang, dass Männer und Frauen unterschiedliche Zugangsweisen zum Computer haben, die sich in einer größeren Computerdistanz bei Frauen widerspiegeln. Technik allgemein, IuK-Technologien insbesondere, gelten als unweiblich, Männer sind hingegen das vermeintlich computerbegabtere Geschlecht. Die unterschiedliche Distanz von Frauen und Männern zur Computertechnologie kann sowohl mit gesellschaftlicher Erziehung als auch mit den Funktionsweisen des männlichen bzw. weiblichen Gehirns assoziiert werden²: So stehen männliche Neigungen wie deduktives Denken, Denken in mechanistischen Programmablaufstrukturen, Denken in Strukturen und Abstraktionen, Sachbezogenheit und analytisches Vorgehen den weiblichen Neigungen wie Empathie, Lesefreude, Kommunikationsfähigkeit, Sprachtalent, Teamfähigkeit und Kreativität gegenüber. Übertragen auf die IuK-Technologien bedeutet das, dass Frauen bei der Computernutzung vor allem die Nützlichkeit und das Ergebnis im Vordergrund sehen. Sie denken eher in ganzheitlichen Systemen und Kommunikationszirkeln, sie sind dem Computer gegenüber skeptischer, kritischer und pragmatischer eingestellt (ebd.: 39).

Welche Anforderungen ergeben sich daraus an gendersensible Lernkonzepte?

Um die bestehende Distanz von Frauen zu IuK-Technologien zu verringern, sollte eine Ent-Technisierung gefördert werden (GenderKompetenzzentrum 2004). Die Umsetzung weiblicher Dispositionen (Nützlichkeit und Ergebnis) kann mit der Durchsetzung weiblicher Interessen realisiert werden. Die Vermittlung iuk-technologischer Kompetenzen sollte dementsprechend in Verknüpfung mit der Erarbeitung fachlicher Fragestellungen verbunden werden (Scharfenroth 1998: 28). Auch sind Qualifikationen zu fördern, die bei der Arbeit Anwendung finden, jedoch nicht durch den Computer ersetzt werden können, wie Kreativität, Initiative und Intuition. Gendersensible Lernkonzepte sollten Informationen fördern, denn technische Daten werden erst dann zu Informationen, wenn sie in einem Kontext gelesen werden. Die Beschreibung weiblicher Neigungen zeigt, dass Frauen einen höheren Lernerfolg haben, wenn sie in Gruppen arbeiten. Gendersensible Lernkonzepte sollten

¹ Siehe hierzu Ilona Kalmbach: Mädchen und Jungen am Computer, Schwerte 1990.

² Ausführlicher zur Forschung von biologischen und kulturellen Unterschieden von Männern und Frauen siehe Wiepcke (2006: 18ff.).

demnach Erfahrungsaustausch, Gruppenarbeit und die Bildung von Informationsnetzwerken ermöglichen.

3 Gendersensible Weiterbildung durch Blended Learning

3.1 Vor- und Nachteile von E-Learning

In der beruflichen Weiterbildung finden zunehmend computergestützte Lernumgebungen Anwendung, bei denen mit Hilfe des Computers Lernprozesse³ unterstützt werden. Unter computergestütztem Lernen wird das interaktive Lernen mit Hilfe des PC verstanden. Der Computer wird dabei als Medium genutzt, um das Lernen zu fördern und zu unterstützen (Hasenbach-Wolff 1992: 6).

Die in Kapitel 1 beschriebenen Kriterien des gesellschaftlichen Wandels begünstigen computergestützte Weiterbildungskonzepte im großen Maße. Sie zeichnen sich gegenüber anderen Lernmedien wie z.B. dem herkömmlichen Klassenraumunterricht oder Präsenzunterricht ab und fördern insbesondere die gewünschten iuk-technologischen Kompetenzen.

Vorteile

Kaltenbaek (2003) und Köllinger (2001) zählen folgende Vorteile auf:

- **Zeit- und Ortsunabhängigkeit:** Es besteht die Möglichkeit zu lernen wann man will und wo man will. Lernende können ihre Lernzeiten flexibel gestalten und müssen sich an keine Unterrichtstermine halten. Sie können lernen, wenn sie den Lernstoff auch benötigen (*learning on demand*).
- **Interaktivität:** Gegenüber konventionellen Lehrformen bieten computergestützte Lernkonzepte die Möglichkeit der Interaktion. Diese fördert das aktive Verhalten von Lernenden, in dem sie selbständig lernen.
- **Reichhaltigkeit:** Computergestützte Lernkonzepte ermöglichen eine Vielzahl von Darstellungsformen (Textpräsentationen, Power Point-Präsentationen, Videofilme, etc.), Navigationsmöglichkeiten, Hilfe-Systeme, Vermittlungsmethoden und Einsatzgebiete.
- **Adaptivität:** Computergestütztes Lernen unterstützt vor allem das individualisierte Lernen. Individualität besteht in der Anpassung des Stoffumfanges und der Stofftiefe an Vorkenntnisse, Lerntyp, Erfahrungen und Motive, eigene Interessen, Lerntempo, Lerdauer sowie an das Schwierigkeitsniveau.

³ Auch bekannt unter dem Namen E-Learning.

- **Globalität und Wirtschaftlichkeit:** Die Globalität ist durch die Bereitstellung der richtigen Information zur richtigen Zeit an jedem Ort gekennzeichnet. Für diese globale Bereitstellung ist vor allem die Aktualität, Qualität und Verfügbarkeit der Inhalte gekennzeichnet. Die Kriterien für Informationsbereitstellungen werden durch leichte Aktualisierbarkeit und Verfügbarkeit erreicht.

Nachteile

Trotz der zahlreichen Vorteile bringen computergestützte Lernkonzepte auch Einschränkungen mit sich. Das selbständige und interaktive Lernen setzt einen hohen Grad an Eigenmotivation sowie technisches Wissen voraus. Verfügen Lernende über dieses nicht, sind sie den Lernprogrammen hilflos ausgeliefert. Eine reichhaltige Ausgestaltung der Lerninhalte kann unübersichtlich wirken und die Lernenden eher hemmen, statt zu motivieren (Hilflosigkeit). Im Vergleich zur sozialen Kommunikation herkömmlicher Präsenzveranstaltungen, ist bei E-Learning ein reduzierter Kommunikationskontext vorzufinden. Zweifel, Widersprüche oder auch weitergehende Fragen bleiben unbeantwortet. Lernende haben weiterhin keine Möglichkeit, ihre Gefühle auszudrücken. Es besteht keine Möglichkeit zum formellen bzw. informellen Erfahrungsaustausch (soziale Isolation). Mangelnde technische Vorkenntnisse sowie Hilflosigkeit der Lernenden ziehen eine mangelnde Akzeptanz dieser Lehrmethode nach sich (Köllinger 2001: 25).

Stellt man zunächst die Vorteile von computergestütztem Lernen den Anforderungen an gendersensible Lernkonzepte gegenüber, so ermöglicht diese Lehrform, die unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Die Zeit- und Ortsunabhängigkeit ermöglicht es, zu Hause zu lernen. Eine Weiterbildung und somit Qualifizierung für das Berufsleben ist neben der gewünschten Familienbetreuung möglich. Vergleicht man jedoch die Forderung nach Ent-Technisierung, der Verringerung von Barrieren gegenüber IuK-Technologien sowie der Berücksichtigung weiblicher Kompetenzen, so ist anhand der Nachteile festzustellen, dass diese insbesondere Frauen betreffen und den Forderungen an gendersensible Lernkonzepte nicht gerecht werden.

Im folgenden wird aufgezeigt, welche Möglichkeiten bestehen, mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen den Anforderung gerecht zu werden, wie dabei die Nachteile von E-Learning minimiert werden können und wie gleichzeitig gendersensible Lerngewohnheiten berücksichtigt werden können.

3.2 Die Vielfalt von Blended Learning

Die Diskrepanzen zwischen der Vereinbarung von Flexibilität (Zeit- und Ortsunabhängigkeit) sowie der Forderung der Bildung sozialer Beziehungen erfordern die Realisierung verschiedener Lernszenarien sowie unterschiedlicher Unterrichtsmethoden. Es ist also ein gemischtes Lernen gefragt – ein Mix aus Präsenz- und Fernunterricht sowie aus klassischem und computergestütztem Lernen. Das Konzept, welches diese Kriterien miteinander vereinbart wird als *Blended Learning* bezeichnet.

Direkt übersetzt heißt Blended Learning „vermischtes Lernen“. Bei dieser Lernform werden verschiedene Methoden und Medien zusammengeführt und miteinander kombiniert (siehe Abb. 1).

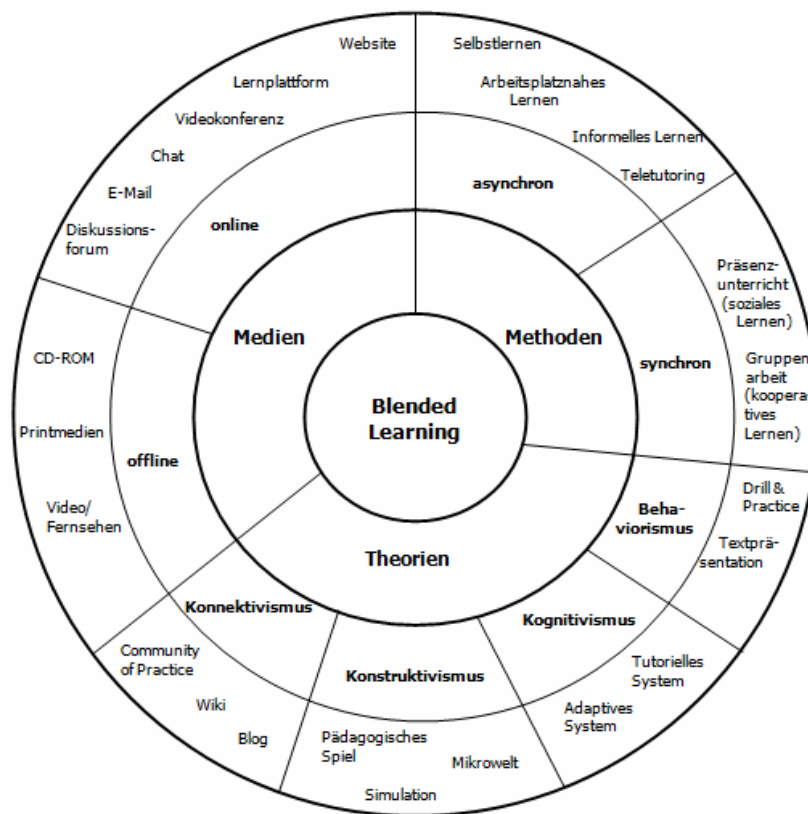


Abbildung 1: Blended Learning: Medien, Methoden und Theorien (vgl. Wiepcke 2006: 69).

Erpenbeck und Sauter definieren die Lernform des Blended Learning wie folgt:

„Blended Learning (engl. Blender = Mixer) ist ein internet- bzw. intranetgestütztes Lernsystem, das problemorientierte Workshops mit meist mehrwöchigen Phasen des selbstgesteuerten Lernens auf Basis von Web Based Trainings und der Kommunikation über eine Lernplattform (Learning Management System – LMS) in Verbindung mit Transferaufgaben und realen Entscheidungssituationen in

Praxisaufgaben oder Projekten bedarfsgerecht miteinander verknüpft.“
(Erpenbeck; Sauter 2007: 150)

Welche Vorteile ergeben sich aus dem Blended Learning Konzept für Frauen?

Die Einbindung von Präsenzphasen ermöglicht eine Einführung und einen Überblick über das zu vermittelnde Thema, sie motivieren zum Lernen, geben die Möglichkeit sich kennenzulernen sowie Gruppen zu bilden. Das Gefühl der sozialen Isolation kann somit minimiert werden. Die Vorteile der Präsenzphasen können mit Hilfe von Blogs, Diskussionsforen und Wikis angereichert werden. Die Community of Learners entwickelt sich zu einer Community of Practice, wodurch die gewünschte Kommunikation und der informelle Austausch gestärkt werden. Der Umgang mit computergestützten Lerneinheiten führt zur Erlangung von Schlüsselqualifikationen und ermöglicht ein flexibles und individuelles Lernen. Ein implementiertes Teletutoring (Hotline) ermöglicht sowohl Information als auch Kommunikation. Während des isolierten Lernprozesses wird in persönlichen Rückmeldungen die entpersonalisierte computergestützte Lerneinheit durch Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten aufgehoben. Da die Kombination verschiedener Medien und Methoden realisiert wird, steht beim Blended Learning nicht mehr die bloße Technik im Vordergrund. Das Einbeziehen von Gruppenarbeiten und Präsenzphasen sowie des Teletutoring fördert die Ent-Technologisierung der Computeranwendung. Die Identifikation weiblicher Fähigkeiten (Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit) wird durch die Kombination der Lernszenarien gefördert, Berührungängste durch die Gruppendynamik und das Teletutoring abgebaut. Dadurch steigt die Akzeptanz dieser Lehrform, Schwierigkeiten von Frauen in Bezug auf Technik können besser bewältigt werden, was zu einer Steigerung der Motivation führt (Liening; Wiepcke 2004: 24).

4 Das E-Office Management

4.1 Struktur und Inhalte des E-Office Management

Die computergestützte Qualifizierungsmaßnahme „E-Office Management“ wurde vom Institut für wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Bildung e.V. (IWSB) als Fortbildung zur beruflichen Wiedereingliederung nach der Elternzeit entwickelt⁴. Die Laufzeit des E-Office Management ist variabel. Je nach Finanzierung und Zielvorstellung ist eine Laufzeit von 6 bis 24 Monaten möglich. Die Qualifizierungsmaßnahme ist eine Teilzeitfortbildung von

⁴ Das E-Office Management richtet sich an Frauen und Männer nach der Elternzeit. Eine Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme hat ergeben, dass bisher nur Frauen teilgenommen haben. Die Begründung kann darin liegen, dass Männer gegenwärtig nur selten Elternzeit in Anspruch nehmen (wenn überhaupt, dann häufig nur ein Jahr), Frauen hingegen längere Elternzeiten wahrnehmen und somit mehr Qualifizierungsbedarf als Männer haben (Wiepcke 2006: 135).

insgesamt 20 Stunden wöchentlich. Als Umsetzung einer zeitgemäßen, interaktiven und computergestützten Weiterbildung greift die Maßnahme den in Kapitel 2.2 dargestellten Blended Learning Ansatz auf. Von den 20 Wochenstunden werden vier in Präsenzphasen und 16 im computergestützten Selbstlernen zu Hause durchgeführt. Neben einer wissenschaftlichen Betreuung und Präsenzunterricht wird den Teilnehmenden ein umfangreiches Teletutoring (Hotline) zur Verfügung gestellt. Das Teletutoring besteht mindestens aus einer Tutorin, die für Software-Probleme und inhaltliche Fragen der Lernenden außerhalb der Präsenzzeiten täglich von 9.00 Uhr bis 21.00 Uhr zur Verfügung steht.



Abbildung 2: E-Office Management im Überblick

Beteiligte

Das E-Office Management wird in Kooperation mit einem Bildungsträger sowie der Arbeitsagentur oder ARGE durchgeführt (siehe Abb. 3).

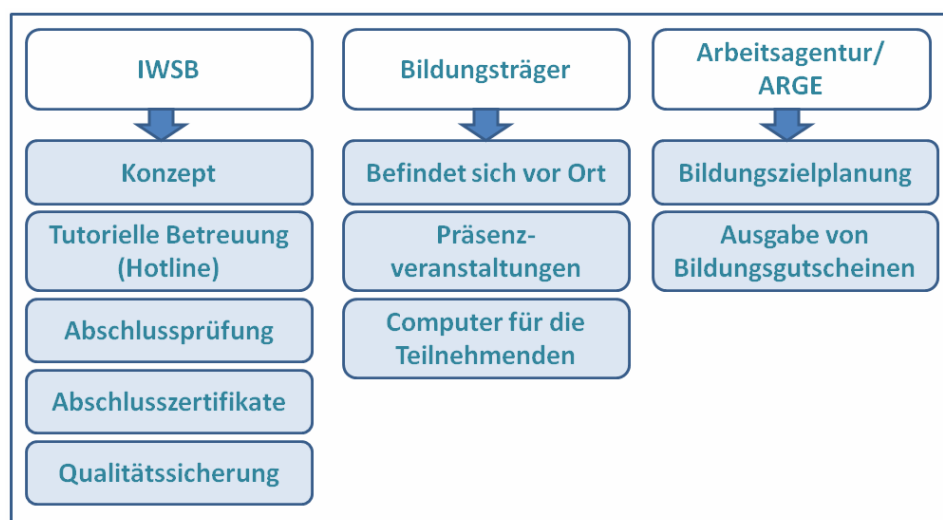


Abbildung 3: Beteiligte im Überblick

Das IWSB stellt dabei das Lernkonzept, die Fachinhalte sowie das dazugehörige Lernmaterial in Form von CD-Rom's, E-Books und Skripten zur Verfügung. Da die Qualitätskontrolle und -sicherung von großer Bedeutung ist, werden vom IWSB Lernprozesse und -ergebnisse (bereits während der Maßnahme) geprüft. Sowohl in den Lernmodulen aber auch durch die tutorielle Betreuung werden Aufgaben zu fachlichen Inhalten sowie den erlernten Anwenderprogrammen gestellt, korrigiert und bewertet. Am Ende der Maßnahme findet eine Abschlussprüfung statt, bei der nach Bestehen vom IWSB ein Zertifikat ausgestellt wird.

Da den Teilnehmenden keine langen Wege und Kosten zugemutet werden können, befindet sich der Bildungsträger jeweils vor Ort. Von ihm werden die Präsenzveranstaltungen durchgeführt. Um den Teilnehmenden ein Selbststudium zu Hause zu ermöglichen, werden ihnen vom Bildungsträger Computer und Anwenderprogramme zur Verfügung gestellt⁵. Damit wird sicher gestellt, dass die Teilnehmenden EDV-technisch komplett ausgestattet sind und von Anfang an gleiche Lernvoraussetzungen haben. Um ferner eine Anerkennung der Maßnahme am Arbeitsmarkt zu gewährleisten, wird diese vor Durchführungsbeginn vom Bildungsträger trägerzertifiziert.

Die Finanzierung des E-Office Management erfolgt über die Arbeitsagentur bzw. ARGE. Dort wird die Maßnahme in die Bildungszielplanung aufgenommen und Bildungsgutscheine an die Teilnehmenden herausgegeben.

Durchführungsorte

Ort		Dauer
Greven	(Telebildungszentrum)	1998-2002
Münster	(Benedict School)	ab 2002
Hückelhoven	(Benedict School)	2002 - 2005
Dortmund	(VFFR e.V.)	ab 2006
Recklinghausen	(RE/init e.V.)	ab 2008
Gelsenkirchen	(RE/init e.V.)	ab 2008
Bochum	(Benedict School)	ab 2008

Abbildung 4: Durchführungsorte des E-Office Management

⁵ Die Evaluation des E-Office Management hat ergeben, dass in den Haushalten von 89,3 % der Teilnehmenden ein Computer vorhanden ist (Wiepcke 2006: 180).

Inhalte des E-Office Management

Ein Schwerpunkt des E-Office Management liegt in der Förderung der IuK-Kompetenz. Die Teilnehmenden erlernen und vertiefen den sicheren Umgang mit dem Internet, Betriebssystem, der Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentationssoftware, dem Datenbankprogramm, HTML-Programm sowie Grafikprogramm.

Mit diesen EDV-Anwendungen bearbeiten die Teilnehmenden einen weiteren thematischen Schwerpunkt des E-Office Management, die fachlichen Inhalte zum Thema „Sekretariatspraxis“. Hier stehen Themen wie Sekretariatsmanagement (Postbearbeitung, richtiges Telefonieren, Terminplanung und -überwachung, Selbstmanagement und Arbeitsmethodik, etc.) Vorbereitung von Tagungen, kaufmännisches Rechnen, E-Commerce, Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Verhaltens- und Verhandlungstechniken, etc. im Vordergrund.

Zu betonen ist, dass die EDV-Lehrinhalte direkt in den eigentlichen Arbeitszusammenhang der fachlich-ökonomischen Inhalte gestellt werden. So werden bspw. Kenntnisse im Bereich des Tabellenkalkulationsprogrammes nicht losgelöst, sondern integriert mit den eigentlichen ökonomischen Lerninhalten, wie z.B. der Kostenrechnung behandelt. Die EDV wird somit in einen direkten Arbeitszusammenhang gestellt.

In den letzten sechs Wochen der Maßnahme ist ein Praktikum vorgesehen. Dieses soll zum einen den Teilnehmenden den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern, zum anderen soll es den potenziellen Arbeitgebenden signalisieren, dass ein eigenständiges und selbstmotiviertes Lernen und Arbeiten zu Hause möglich ist – eine ideale Voraussetzung für Telearbeit.

4.1 Evaluationsergebnisse des E-Office Management

In den Jahren 2003 und 2004 wurden drei Kurse auf ihre Qualität hin überprüft. Die Kurse fanden 2003 und 2004 in Münster sowie 2004 in Hückelhoven statt und umfassten einen Zeitrahmen von 12 Monaten. Pro Kurs nahen 20 Frauen teil. Die Evaluation des E-Office Management umfasste Befragungen der Teilnehmende (ex ante und ex post), die Überprüfung der Lernerfolgskontrolle incl. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sowie eine Selbstevaluation der Lerninhalte und -software.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt (ausführlich zur Evaluation des E-Office Management siehe Wiepcke 2006):

Die Ergebnisse geben Auskunft über die Zielerreichung ausgewählter Kriterien. Die Beurteilung wurde mit Hilfe eines Zielerreichungsgrades formuliert. Er zeigt auf, mit welchem Erfolg die Ziele der Maßnahme erreicht wurden. Eine Heuristik bei der Qualitätssicherung ist

es, ein Zielerreichungsgrad von mindestens 80 Prozent zu akzeptieren (so genanntes Pareto-Prinzip).

Beurteilungsfeld persönlichkeitsstärkende Merkmale

Bei der Beurteilung persönlichkeitsstärkender Merkmale, wurde die Wirkung des Computerumgangs (integriert in das Blended Learning-Konzept) auf die Persönlichkeit und Identitätsstrukturen der Frauen untersucht. Die Ergebnisse der Zufriedenheit mit der Steigerung persönlichkeitsbildender Merkmale zeigen, dass ein akzeptabler Zielerreichungsgrad erreicht wurde.

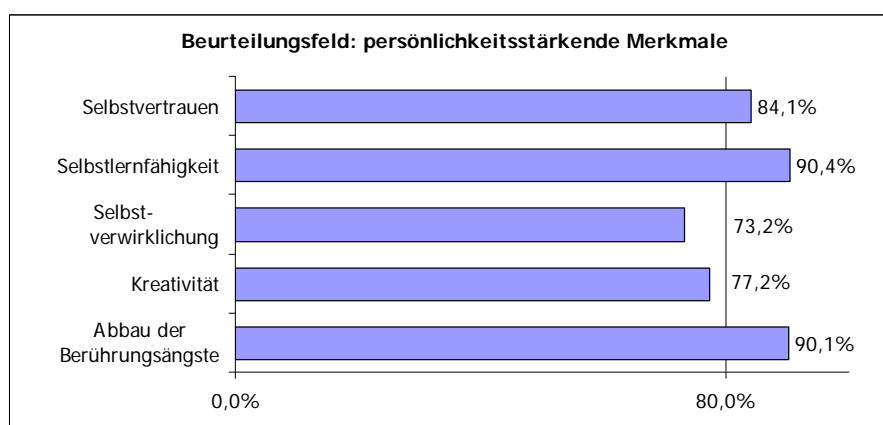


Abbildung 5: Evaluation persönlichkeitsbildender Merkmale im E-Office Management

Während die Bildung von Selbstvertrauen, Selbstlernfähigkeit und der Abbau der Berührungsängste hinsichtlich des Computers einen Zielerreichungsgrad von über 80 % erreicht haben, liegen die Bewertung von Kreativität und Selbstverwirklichung nur marginal darunter.

Die gute Zufriedenheit mit der Steigerung des Selbstvertrauens zeigt, dass mit Hilfe der Aneignung der Lerninhalte und den positiven Erfahrungen mit dem Computer während der Maßnahme, das Selbstbewusstsein nicht nur im Umgang mit IuK-Technologien sondern auch mit anderen Alltagsproblemen gestärkt wurde. Die Teilnehmenden haben nicht nur ihre Berührungsängste gegenüber dem Computer überwunden, sondern auch in Konflikten des Alltags ihre Handlungsfähigkeit gestärkt sowie die Möglichkeit bekommen, selbständiger zu agieren. Hervorzuheben ist die positive Einschätzung der Selbstlernfähigkeit. Die Kombination von Präsenz- und Fernlernphasen hat es den Lernenden ermöglicht, sich an das Selbstlernen zu Hause zu gewöhnen sowie dieses selbstorganisiert durchzuführen. Die durch die Maßnahme hervorgerufene und gesteigerte Selbstlernfähigkeit hat die Teilnehmenden auf das gegenwärtig stark an Bedeutung gewonnene lebenslange Lernen vorbereitet.

Beurteilungsfeld Lernmaterialien, -inhalte und -software

Von besonderer Bedeutung ist die Qualität der Lerninhalte und -software. Abbildung 6 und 7 verdeutlichen, dass sie in fast allen Kriterien akzeptabel sind.

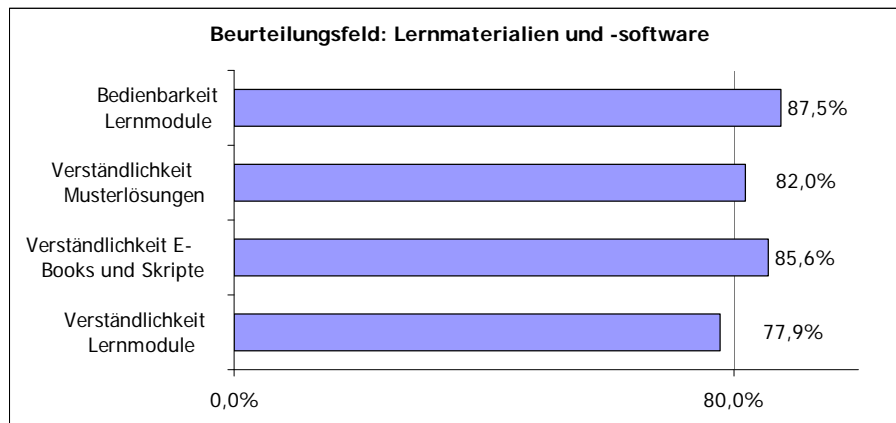


Abbildung 6: Evaluation der Lernmaterialien und -software im E-Office Management

Lediglich die Verständlichkeit der Lernmodule hat einen Zielerreichungsgrad von 77,9 %. Um die Lernmaterialien zu optimieren, wurde 2007 eine Überarbeitung der Lernmodule hinsichtlich der Strukturierung und Anschaulichkeit der Inhalte vorgenommen.

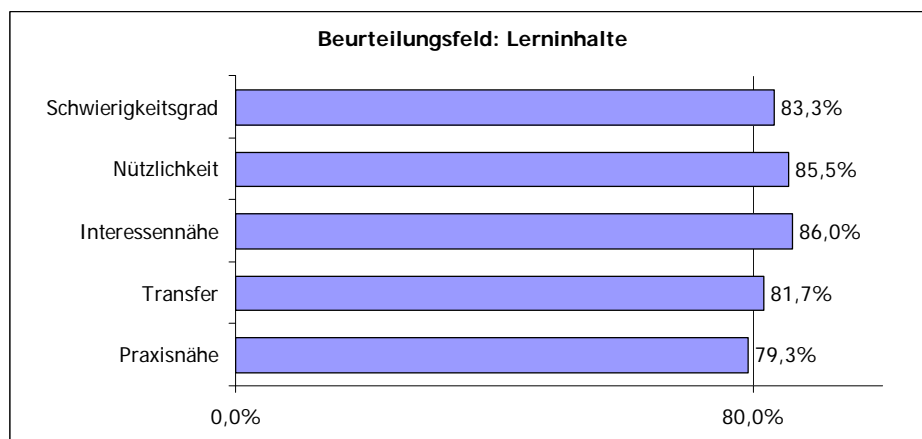


Abbildung 7: Evaluation der Lerninhalte im E-Office Management

In Kapitel 2 wurde betont, dass es für die Gendersensibilität einer computergestützten Weiterbildungsmaßnahme besonders wichtig ist, dass Lerninhalte praxisnah, für die Lernenden nützlich erscheinen und ihren Interessen entsprechen. Hinsichtlich der Lernsoftware ist von Bedeutung, dass sie leicht bedienbar und verständlich ist. Der Zielerreichungsgrad in den Abbildungen 6 und 7 verdeutlicht in diesem Zusammenhang,

dass die Beurteilungsfelder Lerninhalte und -software den Anforderungen an gendersensible Lernkonzepte gerecht werden.

Beurteilungsfeld Wiedereingliederung

Zentrale Fragestellung nach Durchführung der Maßnahme ist es, ob es den Teilnehmenden gelingt, in das Berufsleben zurückzukehren. Aus diesem Grund wird jeweils ein halbes Jahr nach Maßnahmenende der Verbleib der Lernenden nachgehalten.

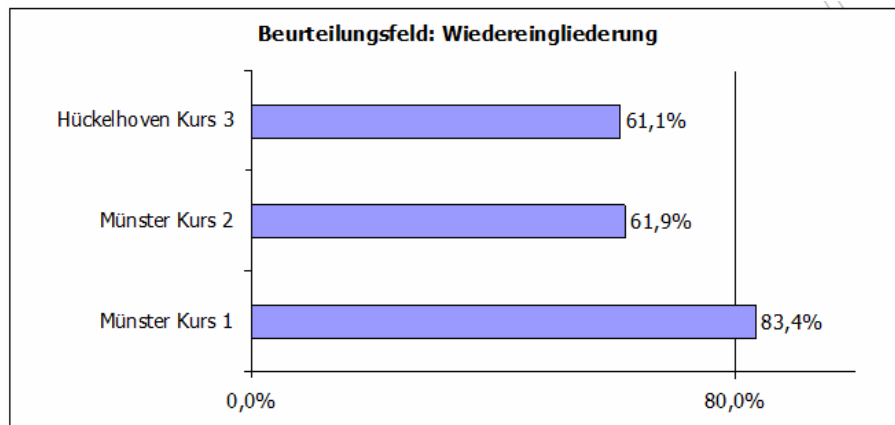


Abbildung 8: Evaluation der Wiedereingliederung nach der Maßnahme

Einen außerordentlich gelungenen Erwerbsstart konnten die Teilnehmenden in Kurs 1 (2003) verzeichnen. Eine ebenfalls gute, jedoch im Vergleich zu Kurs 1 weniger erfolgreiche Wiedereingliederung, konnte in Kurs 2 und 3 (je 2004) nachgehalten werden. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die höhere Quote der Arbeitssuchenden. Die erhöhte Zahl der Teilnehmenden, die nach Maßnahmeende weiterhin arbeitssuchend waren sowie die geringere Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt konnte als eine Folgeerscheinung einer schwächeren Konjunktur der jeweiligen Kommune gedeutet werden (vgl. Wiepcke 2006: 271).

Beurteilungsfeld Weiterbildungsmaßnahme insgesamt

Die Beurteilung des E-Office Management insgesamt zeigt, dass bis auf marginale Abweichungen eine umfassende Lernendenorientierung gegeben ist.

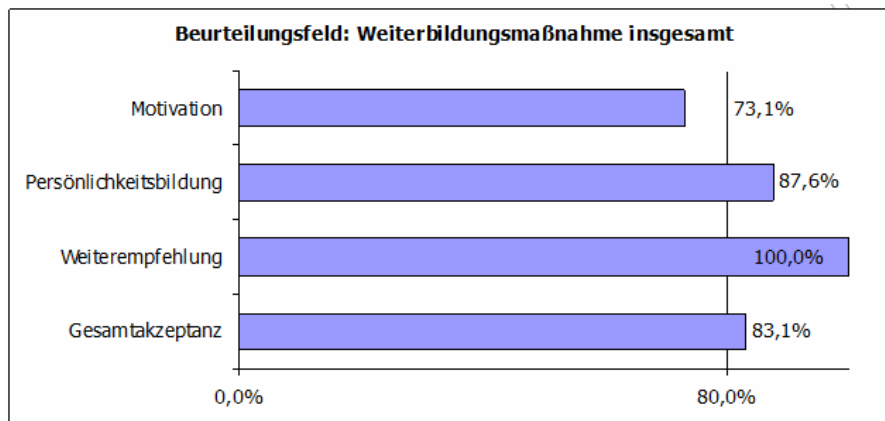


Abbildung 9: Evaluation des E-Office Management insgesamt

Steigerungsfähig ist die Motivation der Lernenden, welche eine Gesamtbewertung von 73,1 % aufweist. Die Motivation kann nur indirekt durch Verbesserung und Optimierung der Maßnahme beeinflusst werden. Es ist zu überprüfen, ob die Überarbeitung der Erläuterungen, Strukturen und Lerninhalte im Jahr 2007 die Motivation der Teilnehmenden gesteigert hat.

Abbildung 9 verdeutlicht, dass die Maßnahme auf große Akzeptanz der Teilnehmenden stößt, dass ein guter Lernerfolg sowie eine überdurchschnittliche Wiedereingliederung (Abb.: 8) verzeichnet werden kann.

5 Regelkatalog zur Empfehlung von gendersensiblen computergestützten Lernkonzepten

Aus den beschriebenen Aspekten von Blended Learning Lernszenarien sowie aufgrund der Evaluationsergebnisse wird im Folgenden ein Regelkatalog für gendersensible computergestützte Lernkonzepte formuliert. Der Regelkatalog versteht sich als Empfehlung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

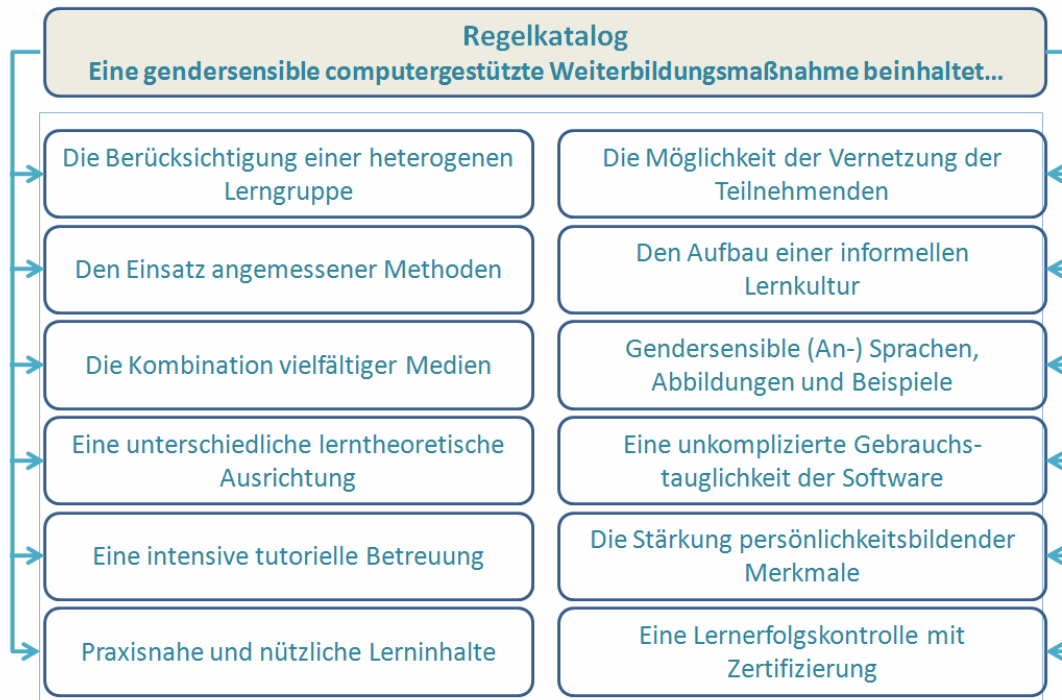


Abbildung 10: Regelkatalog für die Konzeptionierung gendersensibler computergestützter Weiterbildungsmaßnahmen (Wiepcke 2006: 286 ff.)

Literaturverzeichnis

- Erpenbeck, John; Sauter, Werner 2007: Kompetenzentwicklung im Netz. New Blended Learning mit Web 2.0, Köln.
- Gärtner, Hans J.; Krebsbach-Gnath, Camilla 1987: Berufliche Qualifizierung von Frauen zur Verbesserung ihrer Berufschancen bei der Einführung neuer Technologien, Stuttgart.
- GenderKompetenzZentrum 2004: Aspekte Bildung,
http://www.genderkompetenz.info/gk_s_biA.php, Online (11.04.2004).
- Hasenbach-Wolff, Maria 1992: Akzeptanz und Lernerfolg bei computergestütztem Lernen, Köln.
- Kaltenbaek, Jesko 2003: E-Learning und Blended Learning in der betrieblichen Weiterbildung, Berlin.
- Klenner, Christina 2002: Geschlechtergleichheit in Deutschland?; in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, August 2002, Bonn, S. 17-28.
- Köllinger, Phillip 2001: E-Learning: Eine Marktanalyse für Deutschland, Düsseldorf.
- Krafft, Dietmar 1995: Das DACH-Projekt. Computergestützte Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben, Münster.
- Krafft, Dietmar; Wiepcke, Claudia 2007: Demografie; in: Goethe-Institut (Hg.): Markt-Lexikon, Beilage zur Zeitschrift Markt, Nr. 39, München.
- Liening, Andreas; Wiepcke, Claudia 2004: Blended Learning als Katalysator für Gender Mainstreaming; in: Liening, Andreas (Hg.): Dortmunder Beiträge zur ökonomischen Bildung, Nr. 3, Dortmund.
- Rump, Jutta; Eilers, Silke 2006: Managing Employability; in: Rump, Jutta (Hg.): Employability Management. Grundlagen, Konzepte, Perspektiven, Wiesbaden, S. 13-73.
- Scharfenroth, Karin 1998: Herausforderung Informationsgesellschaft: Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen, Hagen.
- Wiepcke, Claudia 2006: Computergestützte Lernkonzepte und deren Evaluation in der Weiterbildung. Blended Learning zur Förderung von Gender Mainstreaming, Hamburg.
- Zandonella, Bruno 2003: Bevölkerungsentwicklung und Sozialstaat; in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Themenblätter im Unterricht, Nr. 26/2003, Bonn.