

kräftig sein, damit sie z. B. für Bewerbungen verwendbar sind.

Die Vergabe eines Gütesiegels wird von dem Anbieter bei der Infostelle Weiterbildung beantragt. In Zweifelsfällen entscheidet der Arbeitskreis. Es handelt sich dabei also um eine Art freiwilliger Selbstkontrolle der regionalen Weiterbildungsträger.

Auch im Bereich der **Projektkooperation** gibt es bereits zahlreiche Erfahrungen. Hierbei spielen zwar immer noch zweiseitige Kooperationen zwischen unterschiedlichen Trägern die dominante Rolle, zunehmend geraten jedoch Kooperationsformen ins Blickfeld, an denen zahlreiche regionale Weiterbildungsträger beteiligt sind:

- Bilaterale Kooperationen zwischen Trägern gab und gibt es traditionell in den Bereichen CAD oder auch bei der Wiedereingliederung von Frauen in den Beruf. Ein aktuelles Beispiel für diese Kooperationsform ist das von der EG-Kommission im Rahmen des PETRA-Programms finanzierte Projekt „Kaufen und Verkaufenlernen im Europa ohne Grenzen“, das von der Industrie- und Handelskammer Siegen gemeinsam mit der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) durchgeführt wird. Hierbei handelt es sich um einen Lehrgang für junge Kaufleute, denen unmittelbar nach ihrer Ausbildung die Möglichkeit gegeben werden soll, sich in Markterschließungsaktivitäten speziell bei europäischen Partnern (Beispiel ist Spanien) zu üben. Nicht der Spracherwerb steht im Rahmen dieses Projekts im Vordergrund, sondern vielmehr das Erkennen und Einüben typischer Wege und Methoden, Kontakte zu knüpfen, aber auch Kontrakte zum Abschluß zu bringen.
- Die multilaterale Kooperationsform wird beispielsweise beim vom BIBB unterstützten Modellversuch „Industriemeister — Oberflächentechnik“ praktiziert. In diesen Modellversuch sind zahlreiche Weiterbildungs-

träger der Region Siegen-Olpe-Wittgenstein eingebettet. Aber auch bei dem Projekt „Rekrutierung von DDR-Facharbeitern“ wird die regionale Kooperation der Weiterbildungsträger nutzbringend für alle eingesetzt. DDR-Facharbeiter sollen in Betrieben der Region 18 Monate beschäftigt werden. Dieser Beschäftigung ist eine dreimonatige Qualifizierung vorgeschaltet, die durch den Qualifizierungsverbund Siegen-Olpe-Wittgenstein gemeinsam konzipiert und umgesetzt wird. Durch diese konzertierte Aktion sollen die Fachkräfte für ihren Einsatz auf dem heimischen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Fazit

Die Infostelle Weiterbildung und das mit ihr verfolgte Konzept, durch Zusammenarbeit die regionale Strukturentwicklung voranzutreiben, hat sich bewährt. Das Konzept weist zwar Schwächen auf, an deren Überwindung zielstrebig gearbeitet werden muß. Dennoch

hat in den zweieinhalb Jahren ihres Bestehens die Infostelle Weiterbildung bei Unternehmen, Einzelinteressenten und Trägern regionaler Weiterbildungsaktivitäten eine Akzeptanz erreicht, die die Industrie- und Handelskammer Siegen veranlaßte, sie als feste Infrastruktureinrichtung aller an beruflicher Weiterbildung Beteiligter fortzuführen. Vorrangige Aufgaben für die Zukunft werden neben einer noch stärkeren Motivation bestimmter Zielgruppen, die Förderung weiterer Kooperationen bei Qualifizierungsmaßnahmen, besonders auch hinsichtlich des EG-Binnenmarktes sowie die genaue Ermittlung des regionalen Qualifizierungsbedarfs zum Nutzen der gesamten Region Siegen-Olpe-Wittgenstein sein.

Eine umfangreiche Dokumentation der bisherigen Tätigkeit der Infostelle Weiterbildung ist vor wenigen Wochen in der Schriftenreihe der IHK Siegen erschienen und kann kostenlos über die Abteilung Berufsbildung der IHK (Tel.: 02 71 / 33 02 74) oder direkt bei der Infostelle Weiterbildung (Tel.: 02 71 / 33 09 33) bezogen werden.

„Multimediales Lernen in der Berufsbildung“ — Neue Veröffentlichungsreihe aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung

Der Einsatz von Computern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung macht aktives und multimediales Lernen möglich: Indem vom Lernenden mit Hilfe eines Computers das Zusammenspiel der Medien (z. B. Filme, Bilder, Grafiken, Texte, Sprache, Musik) selbst gesteuert, die eigenen Lernwege selbst festgelegt, Lernkontrollen selbst bestimmt werden können, wird Lernen notwendigerweise zu einem selbstverantwortlichen aktiven bzw. interaktiven Handlungsprozeß.

Medien werden bisher in beruflichen Bildungsprozessen vor allem zur Veranschaulichung bestimmter Lerninhalte genutzt — als „Präsentationsmedien“: Sie unterstützen Lehrer, Dozenten oder Ausbilder im Unterricht oder bei der Unterweisung. Ihr Einsatz ist jedoch zugleich problematisch: Präsentationsmedien verurteilen den Lernenden im pädagogischen Prozeß

zur Passivität. Die für das Lernen so wichtigen aktiven Handlungen können nur „neben“ oder „nach“ der Medientvorführung entfaltet werden.

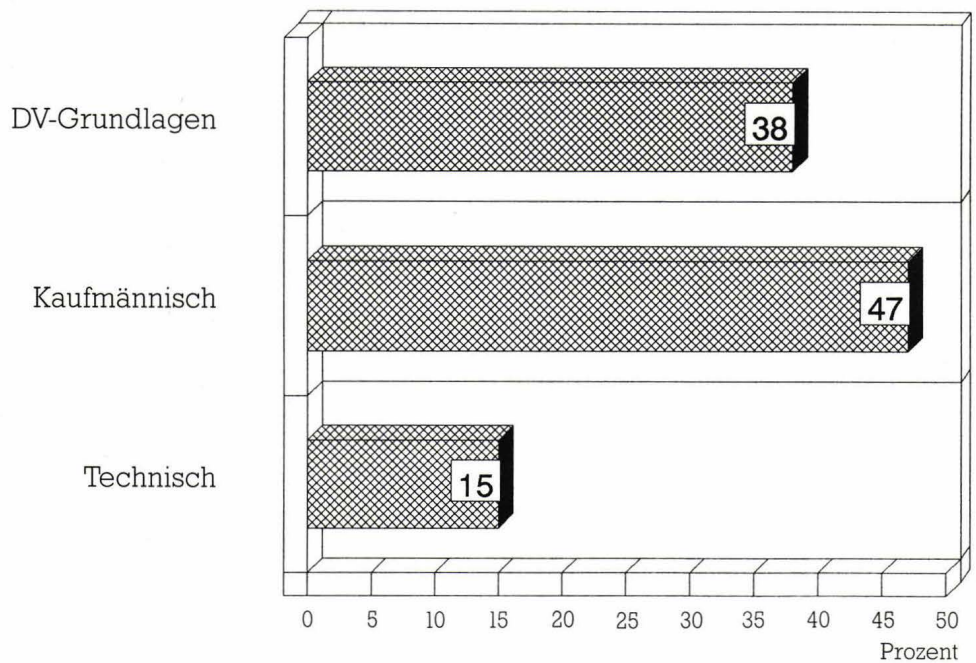
Berufliche Bildung steht heute vor neuen Aufgaben. Sie hat den Aus- und Weiterzubildenden zu selbständigem beruflichen Handeln — und das heißt zur Selbständigkeit

THEMA BERUFSBILDUNG

im Informieren, Entscheiden, Planen, Durchführen, Kontrollieren und Bewerten – zu qualifizieren. Berufliches Lernen erfordert daher die aktive, selbstgesteuerte Auseinandersetzung mit den Inhalten ebenso wie mit den Medien, die sie vermitteln.

Der Computer, selbst ein neuartiges Medium, ermöglicht den Übergang von der Präsentation zur Interaktion mit Medien. Er wird zum technisch-organisatorischen Zentrum der Medien und damit zu einem entscheidenden Hilfsmittel für die Lehrenden und Lernenden. Seine Auswirkungen auf die Bildungsorganisation, die Lehrerrolle, die Methodik und die Didaktik müssen untersucht und ihre Aufgaben neu definiert werden; dasselbe gilt für die Lernorganisation und die Lernprozesse der Lernenden, die nicht weniger gravierenden Wirkungen ausgesetzt sind.

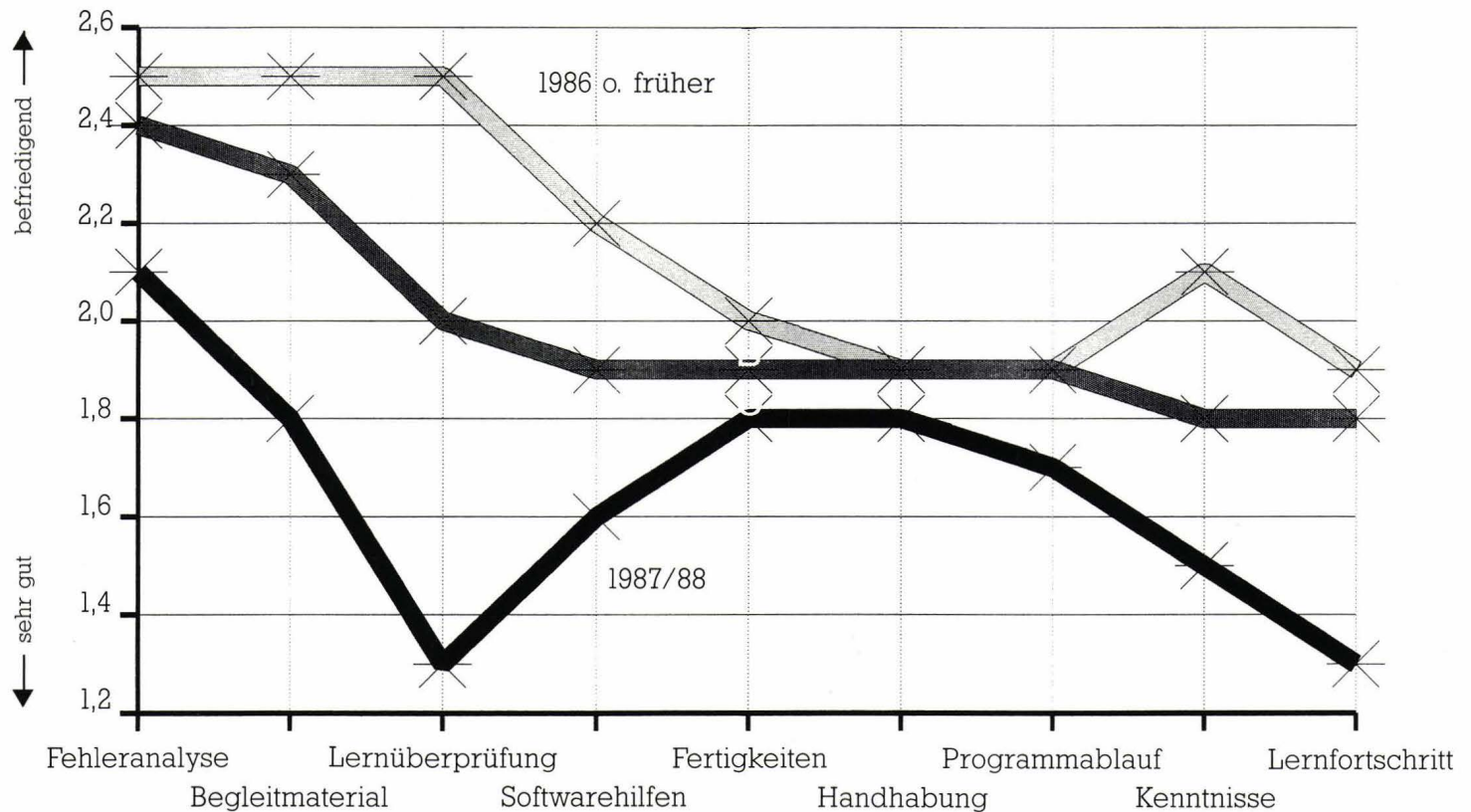
Themen der Lernsoftware



SALSS-Erhebung Sommer 1988

Bewertung der Qualität der Lernsoftware

Es bewerten mit ... nach Prod.-Jahr



SALSS-Erhebung Winter 1988/89

Um Fragen und Probleme, die bei einem neuen Umgang mit Medien, mit multimedialem Lernen auftreten, zu diskutieren und um Forschungsergebnisse sowie bereits vorhandene Problemlösungen und Hilfen für die berufliche Aus- und Weiterbildung einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine neue Veröffentlichungsreihe zum Thema „Multimediales Lernen in der Berufsbildung“ gestartet.

Der erste soeben erschienene Band „Interaktive Medien für die Aus- und Weiterbildung“ enthält im ersten Teil

- Analysen der Marktentwicklung sowie der betrieblichen Anwendung von Lernsoftware und Autorentsystemen,
- Kriterien zur und einen Überblick über die Bewertung der Qualität von Lernsoftware,
- Anwendungsbeispiele aus der kaufmännischen und technischen Aus- und Weiterbildung
- und diskutiert die berufspädagogischen, arbeits- und organisationswissenschaftlichen sowie medienpädagogischen Aspekte und die Frage der Wirtschaftlichkeit.

Im zweiten Teil wird eine Marktübersicht der angebotenen Lernsoftware und Autorentsysteme gegeben.

Weitere Bände befinden sich in Vorbereitung. Themen sind u. a.: Einsatz interaktiver Medien für Warenwirtschaftssysteme im Handel, eine Sammlung exemplarischer Medienanwendungen in Europa und den USA, die Marktentwicklung in den Ländern der EG, eine Didaktik für Lernprogramm-Autoren, Vorstellung von Instrumenten für die Entwicklung computergestützter Lernmedien, Nutzung multimedialer Lernsysteme zur kaufmännischen und planerischen Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere Handwerksbetrieben, Erweiterung der Markt- und Kursübersichten.

Die Reihe „Multimediales Lernen in der Berufsbildung“ wird heraus-

gegeben von Dieter Blume, Heinz Holz, Peter Schenkel, Heinrich Tillmann und Gerhard Zimmer im Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31.

Band 1: Gerhard Zimmer (Hrsg.), „Interaktive Medien für die Aus-

und Weiterbildung. Marktübersicht, Analysen, Anwendung“ (39,80 DM) kann bezogen werden beim BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Postfach 11 91 65, 8500 Nürnberg 1, Tel.: (09 11) 23 77-0.

(BIBB)

Anmerkungen zur jüngsten Entwicklung des Frauenanteils in einigen qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufen

In den letzten Jahren wurde in einigen qualifizierten Ausbildungsberufen des kaufmännisch-verwaltenden Bereichs, in denen Frauen und Männer stark vertreten sind, ein Rückgang des Frauenanteils beobachtet. Die Befürchtung kam auf, es handle sich hier um den Beginn eines dauerhaften und möglicherweise stärker werdenden Zurückdrängens von Frauen in diesen qualifizierten kaufmännischen Ausbildungsberufen und Tätigkeitsfeldern.

Wie aus der folgenden Übersicht zu ersehen ist, ging nach 1982 der Frauenanteil an den Auszubildenden in den qualifizierten Angestelltenberufen: Bankkaufmann/Bankkauffrau, Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, und Industriekaufmann/Industriekauffrau leicht bis deutlich zurück. Für den Frauenanteil in den Ausbildungsberufen Bankkaufmann/-kauffrau und Versicherungskaufmann/-kauffrau zeigt die Übersicht dasselbe Phänomen – übrigens auch für die Zeit nach 1976. Der Rückgang des Frauenanteils in den genannten Berufen fiel beide Male in Phasen von Wirtschafts- und Beschäftigungskrisen.

Die Daten spiegeln wider, was auch aus anderen Zusammenhängen bekannt ist: Wirtschafts- und Beschäftigungskrisen haben immer auch geschlechtsspezifische negative Auswirkungen.

Zwischen 1978 und 1982 erholten sich die Frauenanteile bei den auszubildenden Bank- und Versicherungskaufleuten mit dem nachfolgenden Konjunkturaufschwung deutlich. Der nach 1982 einsetzende Rückgang in den Frauenanteilen der drei dargestellten Ausbildungsberufe konnte dagegen trotz nachfolgenden Aufschwungs bis 1988 nicht wieder ausgeglichen werden. Lediglich eine leichte Er-

Übersicht: *Entwicklung des Frauenanteils in drei ausgewählten qualifizierten Angestelltenberufen des kaufmännisch-verwaltenden Bereichs zwischen 1976 und 1988 – in % –*

Ausbildungsberufe	Frauenanteil								
	1976	1978	1980	1982	1984	1985	1986	1987	1988
Bankkaufmann/-kauffrau	53,5	52,8	53,4	55,3	52,8	51,4	51,2	52,6	52,5
Versicherungskaufmann/-kauffrau	45,8	40,8	42,4	44,0	42,4	40,4	40,8	41,2	42,2
Industriekaufmann/-kauffrau	55,8	59,1	62,1	63,2	62,3	62,2	62,2	62,7	62,7
über alle Ausbildungsberufe des dualen Systems	36,1	37,3	38,2	39,0	39,9	40,6	41,3	42,1	43,1

Quelle: Statisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Bildung 1976–1988, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des BIBB