

Die Durchführungsträger des Modellversuchs gehen davon aus, daß durch die Auseinandersetzung mit den im Modellversuch entwickelten Verfahren zur Evaluation des Weiterbildungsprozesses eine Sensibilisierung für die Frage der besseren Qualität der Weiterbildung bei Trägern und Betrieben geschaffen wird, die bereits ein erster Schritt in die richtige Richtung ist.

Die lebhaft diskutierte Fachtagung war eine Bestätigung für diese Annahme. Weitere Ergebnisse aus der Arbeit im Rahmen des Modellversuchs werden auf der 2. Fachtagung am 19. November 1996 in Koblenz mit einem interessierten Fachpublikum diskutiert.

In einem der nächsten Hefte der BWP stellt die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs „Qualitätssicherung in der Weiterbildung unter Nutzung allgemeiner Standards“ in einem Aufsatz ausführlicher Ergebnisse, Ziele und Perspektiven des Modellversuchs dar.

Nähere Informationen zum Modellversuch erteilen:

Fachliche Betreuung

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Brigitte Melms, Dr. Elke Ramlow,
Tel. 0 30/86 43-26 25/25 22

Durchführungsträger

bfz Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V.,
Nürnberg,

Dr. Barbara Mohr, Brigitte Geldermann,
Dr. Eckart Severing, Tel. 09 11/2 79 58-0

tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum
Paderborn e. V.,

Hans-J. Walter, Ralf Böttger, Diether Hils,
Tel.: 0 52 51/7 00-0

Handwerkskammer Koblenz,
Stefan Gustav, Tel.: 02 61/3 98-0

Wissenschaftliche Begleitung
ISOB Institut für Sozialwissenschaftliche
Beratung,

Dr. Thomas Stahl, Gerhard Stark,
Tel.: 09 41/2 15 63

Lehrveranstaltungen in der Datenverarbeitung

Dieter Blume

Der EDV-Dozent. EDV-Lehrveranstaltungsplanen – EDV-Anwendungswissen vermitteln. Lehr- und Handbuch für Trainer, Ausbilder, Instrukto- ren, Berufsschullehrer, Volkshochschuldozenten, Mitarbeiter des Benutzerservices, Trainer von EDV-Trainern

Uwe Lehnert

Oldenbourg Verlag München Wien 1995,
3. Auflage, 553 Seiten

Das Buch entwickelt die Grundsätze und Konzepte einer bedarfs- und teilnehmerorientierten EDV-Anwenderschulung. Es wendet sich an alle, die mit Qualifizierung und Training im EDV-Bereich zu tun haben wie z. B.

- innerbetriebliche EDV-Trainer, Ausbilder und Bildungsmanager,
- Dozenten und Trainer an PC-Schulen und EDV-Volkshochschulkursen,
- EDV-Vertriebsfachkräfte, die ihren Kunden in einem Schnellkurs die ersten „Gehversuche“ beibringen wollen,
- an Mitarbeiter des Benutzerservices,
- oder an Bildungsträger für EDV-Trainer.

Der Band behandelt schwerpunktmäßig folgende Themenbereiche:

- Wie gestalte ich einen interessanten Unterrichtseinstieg?
- Wie strukturiere ich eine Unterrichts- oder Trainingseinheit?
- In welcher Reihenfolge sollten die Themen behandelt werden?
- Warum ist eine Einführungsveranstaltung, die sich nur an der Menüstruktur des Programms orientiert, für einen Anfänger untauglich?
- Wie stelle ich sicher, daß ich möglichst praxisrelevantes und umsetzbares Wissen vermittele?
- Was ist zu tun, wenn in einem DV-Kurs Teilnehmer mit unterschiedlichen Vorkenntnissen, Qualifizierungsbedürfnissen und Interessen sitzen?
- Wie ist mit lernungewohnten und ängstlichen Teilnehmern umzugehen?
- Wie sollten Kursunterlagen in DV- Qualifizierungsmaßnahmen aufgebaut sein?

Das Werk legt großen Wert auf Praxisbezug und Handlungsorientierung. Es beschreibt die erforderlichen Prinzipien effektiver Qualifizierung von EDV-Endbenutzern. Diese Grundsätze werden in ein verständliches Schema von Handlungsschritten zur Planung von DV-Lehrgängen und zur Vorbereitung von DV-Trainingsmaßnahmen umgesetzt. Zudem erhält der Leser zahlreiche praktische Hinweise und Beispiele zur Durchführung seiner eigenen Lehrveranstaltungen und detaillierte Checklisten zur Beurteilung eigener und fremder DV-Qualifizierungsmaßnahmen.

Allgemeine und berufliche Bildung

Laszlo Alex

Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft

Weißbuch der EU-Kommission zur allgemeinen und beruflichen Bildung

Bereits der Titel ruft gewisse Skepsis hervor; erinnert er doch stark an die oft fruchtlosen Bildungsdiskussionen der 70er Jahre über hehre Begriffe. Man meint auch kritische Stimmen aus dem Hintergrund vernehmen zu können: „Statt Mundwerker brauchen wir mehr Handwerker“, die die Arbeit nicht nur „kognitiv“ erfassen, sondern sie auch tun! Wie auch immer, dem Weißbuch hätte man einen besseren Einstieg, als er im Titel und in der Einleitung anklingt, gewünscht. Vielleicht liegt auch manches an der an vielen Stellen recht unbeholfenen Übersetzung; das Buch will schlicht Anregungen für die Förderung einer lernfähigen, sich fortbildenden Gesellschaft geben.

Am Anfang des Weißbuches werden die drei Herausforderungen beschrieben, die für den gesellschaftlichen Wandel maßgeblich sein sollen. Es stellt dabei die Behauptung auf, „die europäische Gesellschaft befinde sich in einer Übergangsphase zu einer neuen Gesellschaftsform“, wobei der Leser im unklaren gelassen wird, was damit gemeint ist (Veränderung der Eigentums-, der politischen Verhältnisse?). Als die drei für die Gesellschaft entscheidenden Umwälzungen, aus denen die besonderen Herausforderungen an die Bildung und Ausbildung resultieren, nennt das Weißbuch: die Informationsgesellschaft, die Globalisierung der Wirtschaft und die wissenschaftlich-technische Zivilisation. Die zum Teil sehr rudimentäre, ja an vielen Stellen ausgesprochen schwache Darstellung soll hier nicht weiter kommentiert werden. Sie kommt nicht über das Niveau eines Schulaufsatzes in der Mittelstufe hinaus!

Als erste Antwort auf die Herausforderungen wird eine Vertiefung der Allgemeinbildung zur Entwicklung der Fähigkeiten des Begreifens, Verstehens und Beurteilens verlangt. Was hierzu gesagt wird, findet weitgehend Zustimmung, auch wenn manches in deutschen Ohren an längst vergessene Diskussionen erinnert wie z. B. die (wichtige) Rolle des Geschichts- oder des Geographieunterrichts. Widerspruch muß allerdings angemel-

det werden, wenn praxisbezogene Bildung in allgemeinbildenden Schulen mit der Vermittlung der Geschichte von Wirtschaft und Technik gleichgesetzt wird.

Die „zweite Antwort“ auf die Herausforderungen betrifft die berufliche Bildung. Im Mittelpunkt steht der Vorschlag, „einen Weg einzuschlagen, auf dem die Qualifikationen unabhängig von der Art ihres Erwerbes bewertet werden“ sowie „die Teilqualifikationen auf der Grundlage eines zuverlässigen Systems zu akkreditieren“.

Dem Vorschlag geht eine unbewiesene Annahme voraus, daß in einem Berufsabschlußsystem, d. h. in einem System, in dem die Berufsqualifikation durch eine Abschlußprüfung und nicht durch Teilprüfungen erworben wird, es nur zwei Möglichkeiten gibt: entweder wird das Qualifizierungsniveau beibehalten, dann steigen die Abbrüche, oder zur Vermeidung der Abbrüche muß das Niveau gesenkt werden. Diese Behauptung ignoriert die vielfältigen didaktischen und methodischen Möglichkeiten, den Lernprozeß selbst zu beeinflussen, den unterschiedlichen Leistungsfähigkeiten von Personen durch unterschiedliche Gestaltung des Lernvorganges Rechnung zu tragen. Die ausschließliche Orientierung an dem Lernergebnis, die der Ausdruck „zuverlässiges Akkreditierungssystem“ beinhaltet, geht von der Annahme aus, daß man alle Lernergebnisse, die für eine berufliche (Abschluß-)Qualifikation verlangt werden, spezifizieren kann, was auch eine hierarchische Strukturierung (z. T. Reihenfolge des Erwerbs) der Qualifikation mit einschließt. Die wunden Punkte dieses Ansatzes sollen nicht verschwiegen werden. Um möglichst genaue Prüfungskriterien zu haben, müssen die beruflichen Kompetenzen genau spezifiziert werden, und für jedes Teilelement einer solchen Spezifikation müssen entsprechende Leistungskriterien festgelegt werden. Dies führt zu einer Inflationierung der Prüfungsanforderungen. Dabei bleibt es offen – und dies ist der zweite wunde Punkt –, ob eine noch so genaue Spezifizierung eine zuverlässige Beurteilung

ermöglicht. Damit ist das Problem, geeignete Testsituationen für die vorgeschriebenen Leistungskriterien zu schaffen, angesprochen, was das System u. U. besonders aufwendig macht bzw. machen kann.

Mit dem Vorschlag für einen „persönlichen Kompetenzausweis“ versucht das Weißbuch die schon lange geführte Diskussion über einen Berufsbildungspaß wieder zu beleben. Allerdings sind die Ausführungen zu vage und undifferenziert, um eine Vorstellung über die Gestaltung und Handhabung dieses Ausweises zu erhalten. Unverständlich bleibt auch, was das Weißbuch mit der Schaffung eines „speziellen bedarfsgerechten Systems für die Bewertung und Beurkundung von Qualifikationen“ meint; wohl nicht eine europäische Qualifikationstestbürokratie?

Das Kapitel: „Wege in die Zukunft“ ist ziemlich enttäuschend. Nach zwei überwiegend von Gemeinplätzen nur so strotzenden Abschnitten über ein (herbeigewünschtes) „Ende der Grundsatzdebatten“ und „Grundanliegen: größerer Flexibilität“ folgt eine sehr lückenhafte Darstellung von Lösungsansätzen in den Mitgliedsstaaten. Zum Abschluß dieses Kapitels werden drei Forderungen/Anregungen für die künftige Entwicklung der (Berufs-)Bildungssysteme vorgetragen: In der ersten, kaum näher erläuterten Forderung wird mehr „Autonomie der Akteure“ verlangt. Die zweite Anregung betrifft die Bewertung von Bildungsmaßnahmen. Hier wird die französische „Federführung“ des Weißbuches sichtbar: Es geht hier weniger um die Modalitäten eines Nutzen- oder Ertragskalküls von Bildungsmaßnahmen, sondern um ihre bilanzmäßige Aktivierung, um steuerliche Vorteile zu erlangen.

Bei der Bewertung von Bildungsmaßnahmen wird ferner die „Schaffung einer Beobachtungsstelle für innovative Politik im Bereich der beruflichen Bildung“ vorgeschlagen. Nur, was in einem Land innovativ ist, ist es in einem anderen mit einem anderen Bildungssystem noch lange nicht; nur von dem eigenen, nationalen System kann begutachtet werden, was innovativ und sinnvoll ist.

Die dritte Anregung betrifft die benachteiligten Gruppen. Hier wird wiederum die französische Schriftführung sichtbar, die das Benachteiligtenproblem auf die Probleme der Großstädte (Slums in den Vororten) reduziert.

Es ist nicht verwunderlich, daß aufbauend auf dem schwachen Analyseteil des Berichtes, auch der Teil Aktionsleitlinien wenig zu überzeugen vermag. Besonders fragwürdig, auch in ihrer Unvollständigkeit, sind die Ausführungen zur „Anerkennung von Kompetenzen“. Es wird vorgeschlagen, „Wissensgebiete“ zu definieren (die angeführten Beispiele wie Mathematik, Sprachen, Buchhaltung, Finanzen weisen darauf hin, daß hinsichtlich der Abgrenzungskriterien keine Klarheit besteht), die aufgespalten in ihre Elemente (wie?) in Teilqualifikationen einmünden sollen. Diese sollen dann mit Hilfe eines Prüfungssystems (hier stellt sich die Frage nach Validität und Zuverlässigkeit der Beurteilung) zur Akkreditierung von Kompetenzen führen. Unabhängig davon, daß der Vorschlag mehr Fragen aufwirft als beantwortet – ein Riesenkarussell von Bildungsexperten wäre nur der Anfang –, stellt sich die Frage: cui bono? Ein System dieser Art im europäischen Rahmen ist nur dann sinnvoll, wenn die Mitgliedsstaaten ihre Bildungssysteme danach ausrichten. Dies ist kaum wahrscheinlich; ein Ausrichtenmüssen dagegen widerspricht dem Subsidiaritätsgrundsatz. Wozu dann der Aufwand?

Eine weitere Aktionsleitlinie fordert eine engere Verbindung zwischen Schule und Unternehmen. Dieser Forderung kann man uneingeschränkt beipflichten, ebenso der Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung zwischen den Mitgliedsstaaten und der Stärkung der Lehrlingsmobilität. Was aber in diesem Zusammenhang die „inter- und multidisziplinäre Ausbildung von Technikern und Ingenieuren für den tertiären Sektor“ beinhalten soll, bleibt ein Geheimnis der Autoren.

Auch der dritten Aktionsleitlinie, der Bekämpfung der Ausgrenzung von Benachteiligten, kann man voll zustimmen; zu bemän-

geln ist jedoch die unzulässige Verengung des Blickes auf die Vororte von Großstädten.

Bei dem hohen und steigenden Anteil von Jugendlichen mit erheblichen Lernproblemen in so gut wie allen Mitgliedsstaaten klingt die vierte Forderung, Beherrschung von drei (!) Gemeinschaftssprachen, recht utopisch.

Die fünfte und letzte Aktionsleitlinie, Förderung der Investitionen in die Humanressourcen als Anlagewerte, fällt etwas aus dem bisherigen Rahmen. Es geht hier um die buchungstechnische und steuerliche Behandlung von Bildungsausgaben mit dem Ziel, eine Harmonisierung zwischen den Mitgliedsstaaten zu erzielen. Als erster Schritt hierfür soll eine Bestandsaufnahme der privaten und öffentlichen Bildungsausgaben erstellt werden.

Das Weißbuch kann, zusammenfassend betrachtet, nur wenig überzeugen. Auf eine unvollständige, an manchen Stellen fast schludrige Analyse der Situation folgen Aktionsleitlinien mit z. T. fragwürdigen Inhalten. Die spärlichen Hinweise auf die Weiterbildung können kaum den Anspruch des Weißbuches erfüllen, ein Leitfadens für das Europäische Jahr für lebenslanges Lernen zu sein.

Orientierungswissen und Desorientierung für umweltorientiertes Personalmanagement und berufliche Umweltbildung

**Christoph Nitschke,
Bernd Siebenhüner**

Umweltorientiertes Personalmanagement. Umweltbildung, Motivation, Mitarbeiterkommunikation.

Waldemar Hopfenbeck, Matthias Willig
Landsberg/Lech, Verlag Moderne Industrie,
363 Seiten

In der betriebswirtschaftlichen Umweltmanagement-Debatte ist die Bedeutung des Personals zwar erkannt, aber bisher kaum detaillierter ausgearbeitet worden. Von daher kommt den Autoren das Verdienst zu, die erste umfangreichere Publikation zu diesem Thema vorgelegt zu haben. Dabei kann jeder der beiden Verfasser einschlägige Erfahrungen und Kompetenzen in die Waagschale werfen, die sich gegenseitig ergänzen. Denn das Autorenteam besteht aus einem Hochschullehrer für Betriebswirtschaft (in den Erläuterungen gar als „einer der europäischen Wegbereiter des Umweltmanagements“ bezeichnet) und einem Dozenten und Bildungsmanager. Die Veröffentlichung kommt nicht zuletzt deshalb gerade recht, weil sie dazu beitragen kann, der Umweltbildung im Rahmen von betrieblichen Öko-Audits (gemäß EG-Verordnung) mehr Beachtung zu schenken.

Nun stellt sich zunächst die Frage, wen die Autoren mit ihrem Buch erreichen möchten, wenn sie im Vorwort davon sprechen, das Buch sei „zielgruppenspezifisch, erwachsenengerecht und modular aufgebaut“ (S. 14). Doch leider nennen sie die Zielgruppen ebensowenig beim Namen wie sie erklären, was sie unter „erwachsenengerecht“ verstehen. Die Art der Argumentation, der um Übersichtlichkeit bemühte Aufbau und die kurzgehaltenen Textpassagen lassen darauf schließen, daß die avisierte Zielgruppe vornehmlich Entscheidungsträger/-innen und Personalverantwortliche in Unternehmen sind, die von der Notwendigkeit der Umweltbildung und internen wie externen Umweltkommunikation überzeugt werden sollen. Die dafür vorgebrachten Argumente sind auf Ohren von Unternehmern/-innen zugeschnitten, die an Motivierung der Mitarbeiter/-innen, der Steigerung ihrer Kreativität, verbessertem Firmenimage und Mitarbeitern/-innen als Werbeträger der Firma interessiert sein sollten. Doch können auch Ausbilder/-innen und andere Bildungspraktiker/-innen dem Buch Anregungen entnehmen, wenn sie Umweltbildung durchsetzen oder umsetzen wollen.