

08:00 Uhr – Durchsehen der noch offenen Probleme: Ich schaue mir meine Liste der noch offenen Punkte unseres neuen Programms durch. Unser neues Programm ist schon fast fertig und läuft stabil mit Ausnahme einiger Funktionen, die noch eingebaut werden müssen. Ich suche mir eine der wichtigsten Funktionen aus und überlege mir ein Konzept zum Einbau.

09:00 Uhr – Überarbeiten des Konzeptes: Ich diskutiere mit einem Kollegen über das von mir erstellte Konzept, um durch die Diskussion den besten Lösungsweg zu finden.

09:30 Uhr – Beginn der Programmierung: Das Konzept ist zu unserer Zufriedenheit erstellt, und ich kann damit beginnen, das Programm um die neue Funktion zu erweitern.

11:30 Uhr – Erster Test: Die grobe Funktion ist eingebaut und kann schon mal getestet werden. Dazu liefere ich die neue Version des Programms auf unseren Testrechner aus und rufe die Funktion auf.

12:00 Uhr – Mittagspause: Der erste Test ist abgeschlossen und hat gezeigt, dass die Funktion bis auf Kleinigkeiten zuverlässig funktioniert. Jetzt ist Zeit fürs Mittagessen.

12:30 Uhr – Verfeinern der Funktion: Ich überarbeite die neue Funktion, indem ich die Kleinigkeiten, die beim Testen aufgefallen sind, korrigiere und Fehlerbehandlungen einbaue.

13:00 Uhr – Besprechung: Wir treffen uns mit Mitarbeitern aus anderen Abteilungen, um darüber zu diskutieren, wie unser neues Programm in Zukunft auf die Rechner ausgeliefert werden soll und wie es getestet werden kann.

15:00 Uhr – Nachbesprechung: In unserem Entwicklerteam sprechen wir nochmal die neuen Anforderungen durch, vergeben Prioritäten und überlegen, wer die neuen Funktionen einbauen kann.

15:30 Uhr – Problem mit einem Testnetz: Ein Kollege ruft mich an und erzählt mir von Problemen im Testnetz, ein anderes Programm von uns kann nicht mehr gestartet werden. Ich suche das Problem und versuche, es zu beheben.

16:30 Uhr – Testnetz wieder funktionsfähig: Der Fehler ist gefunden und behoben. Ich gehe wieder zurück in mein Büro und teste meine neue Funktion weiter.

17:00 Uhr – Feierabend: Die neue Funktion weist keine Fehler mehr auf. Ich packe meine Sachen zusammen und gehe nach Hause.“

IT-BERUFE – EIN SPANNENDES BERUFSFELD FÜR FRAUEN

Die Beispiele aus der Berufspraxis geben einen Einblick in die vielfältigen und kreativen Arbeitsbereiche, die offensichtlich allen Fachfrauen großen Spaß machen. Sie schätzen den selbstverständlichen Umgang mit dem Computer, das selbstständige und kreative Arbeiten. Rosa, ITSE-Umschülerin aus Bielefeld, bringt es auf den Punkt:

„... Die Arbeit ist spannend und vielseitig, weil man vor Ort öfter mit Problemen konfrontiert wird, mit denen man nicht gerechnet hat. Mein erster Eindruck über das Arbeitsfeld als IT-Systemelektronikerin ist positiv. Ich habe viel Neues gesehen, und es kommt immer mehr hinzu.“ ■

Qualitätsrichtlinien für die DV-Weiterbildung von Frauen – Informationen zu einem Kriterienkatalog

CHRISTEL BALLI

► Zur Förderung der Weiterbildung von Frauen und Mädchen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie ist in Österreich ein Qualitätssicherungsinstrument entwickelt worden. Der Beitrag stellt die wesentlichen Aussagen vor und will Anregungen für andere Frauen-Bildungsangebote geben.

In Deutschland entscheiden sich deutlich weniger weibliche Jugendliche als männliche für eine Ausbildung in den neuen IT-Berufen¹ – ca. 14 Prozent.² Angesichts dieses „gender gaps“ ist es ein Fortschritt, dass sich eine für die Weiterbildung entwickelte Arbeit dieses Problems annimmt: „Qualitätsrichtlinien für frauenadäquate EDV-Ausbildung“³. Der Titel benennt zwar die Ausbildung als Anwendungsbereich – und hierauf sind die Kriterien auch übertragbar – der Text bezieht sich aber erkennbar auf die Weiterbildung. Bei diesem Kriterienkatalog handelt sich um ein Qualitätssicherungsinstrument, das u. a. dem „Verbraucherschutz in Eigenaktivität“ zuzuordnen ist⁴, d. h., interessierte Frauen sollen das Instrument nutzen, um selbst Qualitätsansprüche an ihre Weiterbildung gegenüber dem Anbieter und seinem Personal zu formulieren. Der Katalog kann aber auch von Bildungsträgern/Veranstaltern zur Selbstevaluation genutzt werden. Lehrkräfte erhalten vielfältige Anregungen für eine frauenadäquate Vermittlung der Inhalte.

Herausgegeben wird das Instrument zur frauenadäquaten EDV-Ausbildung vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg und der Techno-Z FH Forschung & Entwicklung GmbH.

Der Katalog wurde ursprünglich für Bäuerinnen in Österreich⁵ im Rahmen eines EU-Projekts⁶ entwickelt und enthält neben dem qualitätsbezogenen Text auch kurze „Erfahrungstatements“ der Kursteilnehmerinnen, wie

- „Schade um die Zeit, die Frauen in Kursen von Männern absitzen.“ oder
- „Erst als es geheissen hat, dass 99-Jährige nicht mehr genommen werden, war mir klar, dass der Kurs auch für mich richtig ist“.

Diese Statements sprechen das unausgewogene Geschlechterverhältnis und das Generationenverhältnis in Weiterbil-



dungsveranstaltungen an; beide wirken sich in Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich von DV/IT-Maßnahmen besonders negativ aus. Entsprechende Erfahrungen waren Anlass für die Entwicklung frauenorientierter Qualitätskriterien für die Weiterbildung allgemein⁷ und nun auch speziell für die DV-Weiterbildung.

Im Folgenden werden Grundaussagen des Katalogs vorgestellt. Kriterien, die keinen direkten Bezug zu DV/IT oder Frauen erkennen ließen, wie „Schließen eines Weiterbildungsvertrags“, wurden nicht aufgenommen. Dabei beschränken sich die genannten Kriterien jedoch nicht strikt auf DV/IT oder auf Frauen. Die (nicht immer nachvollziehbare) Zuordnung zu insgesamt sieben Qualitätssicherungsbereichen und die Reihenfolge der Kriterien folgen weitgehend dem Original.

1. FRAUENADÄQUATHEIT

- Kurse von Frauen für Frauen: Angst- und Konfliktfreiheit, mehr Selbstvertrauen, spezifischer Umgang von Frauen mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT); Vorbildwirkung der Trainerinnen (Tätigkeit in technischen Berufen als Programmiererinnen, als Entwicklerinnen von neuen Technologien)
- Frauenförderung als Anliegen
- Bei Mangel an Dozentinnen: Dozenten nur mit Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der IKT-Geschlechtsspezifik
- Geschlechtergerechter Sprachgebrauch⁸
- Berücksichtigung des Lebenszusammenhangs von Frauen bei der zeitlichen und organisatorischen Planung (Kinderbetreuung, eingeschränkte Mobilität).

2. GANZHEITLICHES AUSBILDUNGSKONZEPT⁹

- Verbindung von privater/persönlicher und politischer Bildung sowie kognitivem, sozialem und emotionalem Lernen
- Auseinandersetzung mit dem Thema: „Frauen und Technik/Technologie“: Relevanz der IKT-Qualifikationen auf

dem Arbeitsmarkt, Auswirkungen der Kommunikation über Computer (z. B. soziale Isolation)

- Auseinandersetzung mit der eigenen Technik-Biographie – Technik-Nähe bzw. -Distanz (Erleichterung bei der Nutzung der neuen Technologie)
- Stärkung von Team-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit durch Begleitung des gruppendynamischen Prozesses
- Vermittlung persönlichkeitsstärkender Inhalte (Rhetorik, Selbstvermarktung, Bewerbungstraining, Projektmanagement).

3. GRUNDLAGEN UND INFRASTRUKTUR

- Sozialkompetenz für die jeweilige Zielgruppe (z. B. bezogen auf das Alter und die Sprache der Frauen)
- Teamteaching ab neun Teilnehmerinnen; Kursbegleiterinnen/Tutorinnen bei längerfristigen Maßnahmen (Begleitung der Kursgruppe über die gesamte Maßnahme)
- Je Teilnehmerin *ein* Computerarbeitsplatz; Ausstattung aller Computer mit den gleichen Programmen und Konfigurationen
- Verständliche Software (deutschsprachige Softwareversionen, insbes. in Anfängerinnenkursen; deutschsprachige Hilfedateien und Handbücher)
- Angenehmes Lernumfeld außerhalb des Computerraums – Erholungsräume, Café, Getränke-Automaten, Rauch-/rauchfreier Bereich
- Betreuung und Hilfestellung nach Kursabschluss.

4. ZIELGRUPPENORIENTIERUNG

- Orientierung der Weiterbildungskonzeption und der Vermittlungsmethoden (Erklärungen, Übungen) an der Lebens- (Zeitbudget, Betreuungspflichten) und Arbeitssituation, den Vorkenntnissen und den Erfahrungen der Teilnehmerinnen
- Beachten der Unterschiede zwischen den Frauen (Alter, Interessen, Sprache) – „Frau ist nicht gleich Frau“¹⁰
- Standort des Weiterbildungsträgers möglichst nah bei der Zielgruppe, Erreichbarkeit mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln.¹¹

5. INHALTE, ZIELE UND METHODEN DER AUSBILDUNG

- Transparenz des Informationsmaterials: Vorabinformation über Ziele, Inhalte, Zertifizierung, Arbeitsmarktchancen, Teilnahmebedingungen, Auswahlverfahren, Vorkenntnisse, Altersgruppe
- Nutzung unterschiedlicher Software – keine Fixierung auf ein bestimmtes Softwareprodukt
- Offenlegen der Methoden
- Motivierung der Teilnehmerinnen durch die Trainerinnen zum Fragenstellen.

6. TEILNEHMERINNEN-AUSWAHL

- Bei Offenheit einer Maßnahme für alle Altersgruppen: Motivierung auch älterer Frauen zur Teilnahme¹²
- Vermeiden von schriftlichen und/oder digitalisierten Testverfahren bei der Auswahl von Teilnehmerinnen (Belastung), sonst Ergänzung durch zusätzliches mündliches Aufnahmegespräch

*Geeignete Rahmenbedingungen
und genaue Zielgruppenorientierung
sind wichtige Voraussetzungen
für den Lernerfolg*

- Insbes. bei geförderten Maßnahmen: Hinweise auf den finanziellen Wert der Weiterbildung, evtl. finanzielle Eigenleistung fordern (Förderung eigener Ansprüche an Qualität)
- Informationen über die erwarteten Leistungen der Teilnehmerinnen: Anwesenheitsquote, Übungsphase zu Hause, Gruppenarbeit, Voraussetzungen für das Zertifikat.

7. EVALUIERUNG

- Evaluierung längerfristiger Maßnahmen auf mehreren Ebenen (Durchhaltequote, Lernerfolg, Prüfungsteilnahme und -erfolg)
- Einbeziehen der Teilnehmerinnen in die Evaluation, Aufgreifen ihrer Anregungen und Kritik
- Selbstevaluation der Teilnehmerinnen (Lerntagebücher): Betrachten des eigenen Lernfortschritts, Gestaltung der persönlichen Bildungswege.

Für die Bereiche *Lernerfolgskontrolle* und *Praxisphase/Praktikum* von Teilnehmerinnen ließen sich keine Kriterien finden. Hier sind folgende Ergänzungen denkbar:¹³

- Die Lernerfolgskontrolle sollte selbst lernförderlich sein und den Frauen Gelegenheit geben, über die z. B. in einer Prüfung geforderten Qualifikationen hinaus, ihre Kompetenzen etwa durch die Anfertigung eines Produkts (z. B. Fotodokumentation unter Nutzung einer Digitalkamera, kurzes Computerprogramm) zu belegen.
- Während des Praktikums/der Praxisphase ist die Begleitung durch die Trainerinnen oder Kursbegleiterinnen aus der Maßnahme eine Gelegenheit, die Eignung des Angebots für die Anforderungen im Betrieb zu überprüfen und ggf. ergänzende Qualifizierung zu veranlassen.

Dieses Qualitätssicherungsinstrument macht deutlich, dass zwar Fragen der Hard- und Software nicht zu vernachlässigen sind, dass aber die Erfüllung geeigneter Rahmenbedingungen und die genaue Zielgruppenorientierung mindestens ebenso wichtige Voraussetzungen für den Lernerfolg von Frauen insbesondere bei arbeitsmarktrelevanten DV-/IT-Maßnahmen sind. ■

Anmerkungen

- | | | | |
|---|--|---|---|
| <p>1 IT-System-Elektroniker/-in, Fachinformatiker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau</p> <p>2 Vgl. dazu den Beitrag von A. Dietzen, A.; Westhoff, G. in diesem Heft und den Beitrag: Mehr Frauen in IT-Berufe! In: BIBBaktuell 4/2001, S. 2</p> <p>3 Berthold, M.; Stiftung, A.: Qualitätsrichtlinien für frauenadäquate EDV-Ausbildung. Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg; Techno-Z FH Forschung & Entwicklung GmbH (Hrsg.). Salzburg 1999
Kontaktadresse: Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes, Hellbrunnerstr. 7, A-5020 Salzburg. Die Broschüre ist kostenlos erhältlich. Download unter <www.newmedia.at/projects/hiatz/qu-richtlinien.pdf></p> | <p>4 Zu einer Strukturierung von Qualitätssicherungsbereichen siehe Balli, Ch.: Qualitätskriterien in der Frauenweiterbildung. In: Gieseke, W. (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. Opladen 2001, S. 760</p> <p>5 „Für eine Schulung von Bäuerinnen ... ist die EDV-mäßige Erstellung eines Stallbuchs eine sehr effiziente Arbeitserleichterung und dient zur guten Übung von Tabellenkalkulation.“ A. a. O. S. 5</p> <p>6 Projekt-Titel: „Hiatz geama's a! Computerausbildung für Bäuerinnen im Lungau“</p> <p>7 Zum Beispiel: Balli, Ch.; Jungkunz, R.; Wielpütz, R.: Weiterbildung für Frauen. Strukturen und Begriffe des Bildungssystems. Beurteilungskriterien für die Qualität von Weiterbildung. Koordinierungs- und Beratungszentrum für die Weiterbildung von</p> | <p>Frauen (Hrsg.). Berlin 1993</p> <p>8 Zu diesem Thema als ein Beispiel: Bundesverwaltungsamt: Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Köln 1999</p> <p>9 Zum Anwendungsbereich des Instruments (Aus-/Weiterbildung) s. o.</p> <p>10 A. a. O., S. 10. Zur Vielfalt der Zielgruppe „Frauen“ siehe: BIBB (Hrsg.): Qualitätssicherung und Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen. Bielefeld 1997, S. 63 f.</p> <p>11 Zum Thema „Standort“/„ÖPNV-Angebotsstruktur“ unter dem Aspekt „Gender-Sensibilität“ siehe Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales in Sachsen-Anhalt (Hrsg.): gender mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg o. J. (2000), S. 48–54</p> | <p>12 Zur Berücksichtigung ihres Bedarfs und damit der Einbeziehung älterer Menschen in den DV-/IT-Bereich, insbes. durch geeignete Hardware und ergänzende Dienstleistungen, siehe Leißner, J.: Einfach eine E-Mail an die Enkel. Lintec präsentiert ersten Senioren-Computer Europas auf der Cebit. In: Freie Presse online spezial vom 14. 09. 2001</p> <p>13 Siehe Balli, Ch., Jungkunz, R. u. a. a. O., Lernerfolgskontrolle (S. 72 f.), Praxisphase (S. 76) und Balli, Ch.; Harke, D.; Ramlow, E.: Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen. BIBB (Hrsg.). Bielefeld 2000, Anl. 4 (grundlegende) Kriterien zu: Lernerfolgskontrolle (S. 25 f.), Praktikum (S. 27 ff.)</p> |
|---|--|---|---|