

Lernens abzubilden.“ Bezogen auf die Web-Didaktik heißt das: „Lernumgebungen müssen nach dem Prinzip des Thesaurus entwickelt sein, denn in diesem Prinzip ist das suchende Aneignen von Wissen zur Bewältigung sowohl von Alltagsproblemen als auch von Theorieproblemen angelegt“. Unter einem Thesaurus versteht man „eine Liste von Schlagworten, die ... durch Relationen verbunden sind“. Die Web-Didaktik ist daher als didaktische Ontologie angelegt, d. h. als „Klassifikation didaktischer Objekte (das sind im Wesentlichen Lernmaterialien, Aufgaben und Formen der Zusammenarbeit) nach didaktischen Kategorien – wie Stoff, Sozialform, mediale Form u. a. m. – sowie die Klassifikation der Relationen, die zwischen den didaktischen Objekten bestehen“. Es wurde so eine Navigationshilfe für (didaktisch aufbereiteten) Content im Web geschaffen, die es den Lernenden ermöglichen soll, aus den „Tausende(n) (von) Wege(n) durchs Internet“ den jeweils subjektiv richtigen herauszufinden. Zugrunde liegt hier eine idealtypische Vorstellung von „selbstbestimmten und selbstorganisierten Lernenden“, „Autodidakten“, die wissen, wie sie ihre Lernprozesse und -bedingungen optimal gestalten.

Kernstück des Buches ist eine systematische und detaillierte Beschreibung der entwickelten Ontologien, Teilontologien, Kataloge und Relationen. Dabei wird an manchen Stellen auch die Problematik dieser Vorgehensweise deutlich: eine lineare und hierarchische Verschlagwortung kann etwa die „komplex(en) und vielfältig ineinander verwoben(en)“ Kooperationsformen und -arten des Web „nur ansatzweise und letztlich nur willkürlich konstruiert“ abbilden. Dennoch wurde „aus software-technischen Gründen“ an der Baumstruktur festgehalten. In der Teilontologie der Medienarten wurde auch die „Programmierte Instruktion (Mini-CBT)“ aus pragmatischen Gründen („weil ansonsten zuviel investierte Arbeit verlorengeht“) aufgenommen, obwohl ihre „geschlossene(n), determinierte(n) Sequenzen“ im Widerspruch zu einer Web-Didaktik liegen, in der solche Designs eigentlich „generisch entwickelt“ werden sollen.

Ein weiterer Bezugspunkt für die Web-Didaktik sind die bereits vorliegenden internationalen Standards wie LOM und SCORM, an die sie anknüpft und als deren „Fortschreibung“ (bezogen auf didaktische Aspekte) sie angesehen wird.

Das Buch unterscheidet sich deutlich vom Gros der im weitesten Sinne zum Thema „Online-Lernen“ veröffentlichten Publikationen. Es bietet einerseits einen faszinierenden Einblick in die Genese und Struktur einer Ontologie, die bei zukünftigen Standardisierungsarbeiten kaum außer Acht gelassen werden kann. Andererseits ist die potentielle Zielgruppe für diese Publikation nur schwer auszumachen: Dies dürften in erster Linie Studierende (bisweilen entsteht beim Lesen durchaus der Eindruck, einer universitären Vorlesung beizuwohnen) bzw. Softwareproduzenten und -anbieter sein, die sich intensiv mit Fragen einer didaktischen Standardisierung und der Entwicklung entsprechender Metadaten auseinandersetzen wollen. ■

Weiterbildung

WILFRIED BRÜGGEMANN

Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung. Orientierungsmaßnahmen und Praxiseinblicke

Ursula Wohlfahrt (Hrsg.)

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2006, 159 Seiten, 19,90 €

Kooperationen und Vernetzungen sind inzwischen zu unverzichtbaren Bestandteilen in der Bildungsszene geworden. Dies betrifft auch die (berufliche) Weiterbildung, denn es gilt, lebenslanges Lernen auf eine möglichst breite Basis zu stellen. Wie aber sieht die Praxis aus? Wo findet Zusammenarbeit statt, und wie zeigt sich der Mehrwert von Netzwerkarbeit? Inwiefern können Vernetzungsaktivitäten Grundlage für ein regionales Bildungsmanagement sein und zur Förderung regionaler Strukturen beitragen? Auf diese und weitere Fragen will die vorliegende Schrift Antworten geben. „Sie will“ – so heißt es im Vorwort – „zur Netzwerkarbeit motivieren und ermutigen. Sie verhilft Netzwerkerfahrenen, über den Tellerrand der eigenen Praxis zu schauen und Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit zu erhalten.“

Im Mittelpunkt dieser Veröffentlichung (die als Reader vom Landesinstitut für Qualifizierung NRW herausgegeben wurde) steht die bildungsübergreifende Zusammenarbeit und Kooperation der Bildungsakteure mit anderen Verantwortlichen aus Bereichen wie Wirtschaft, Soziales, Kultur usw., die zu den Nutzern und Nachfragenden von Bildung zählen. Hauptanliegen des Readers ist daher, Beispiele und Impulse zur Stärkung des Kooperationsgeschehens in den Regionen zu geben. Dies geschieht in drei Teilen:

Teil 1 befasst sich mit den Vorteilen und Gewinnen durch Kooperation und Vernetzung in der Weiterbildung und zeigt auf,

- welche gesellschaftlichen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse den Trend zu Kooperation und Vernetzung begünstigen,
- welche Vorteile und Gewinne durch Netzwerkarbeit im Bereich der Weiterbildung erzielt werden können und
- warum bestimmte Herausforderungen Netzwerkarbeit für die Weiterbildung zwingend erforderlich machen.

Der zweite Teil gibt empirische Einblicke in die Vernetzungspraxis der Weiterbildung in NRW und macht deutlich,

- warum und in welchem Umfang Weiterbildungsanbieter in NRW in Netzwerken und Kooperationsverbänden mitarbeiten und
- auf welcher Finanzierungsgrundlage und mit welchen Organisationsformen diese Netzwerke arbeiten.

Im dritten Teil geht es (schließlich) um die Initiierung von Dialogprozessen zur Abstimmung von Weiterbildungsangebot und -nachfrage in der Region. Dabei wird aufgezeigt,

- wie ein Kooperationsprozess von Nutzern und Anbietern im Bereich der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung realisiert werden kann und
- inwiefern ein regionales themen- und entwicklungsorientiertes Berichtswesen notwendig ist, um den Dialogprozess der Akteure mit Informationen über regionale Entwicklungsprozesse zu unterstützen.

Die einzelnen Beiträge und Projektbeispiele stammen von kompetenten Autoren der (Weiter-)Bildungsszene NRW die mit ihrer Expertise einen Orientierungsrahmen für die Weiterbildung (nicht nur in NRW) geben.

An der Schwelle von der Industrie- zur Wissensgesellschaft kann gar nicht oft genug darauf hingewiesen werden, dass Weiterbildung zu einem unverzichtbaren Element für jeden Einzelnen werden muss. Dies bedeutet einerseits, dass die Rahmenbedingungen zur Teilnahme an Weiterbildung (auch) „einladend“ wirken müssen und andererseits, dass das Angebot für den Einzelnen überschaubar bleibt. Deshalb will die Schrift auch für mehr Transparenz Mut machen, was letztlich ein Vorteil für alle Beteiligten ist. Bleibt zu hoffen, dass der Reader als „good practice“ wirkt und seine vielfältige Anregungen weite Verbreitung finden. ■

Interkulturelle Kompetenz

ANGELIKA PUHLMANN

Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb

Eine Handreichung für die betriebliche Praxis

Iris Bednarz-Braun, Ursula Bischoff

Deutsches Jugendinstitut München, 2006, 64 Seiten, kostenlose Abgabe

Interkulturelle Kompetenz ist zu einem Schlagwort geworden, was zeigt: Es besteht eine breite Übereinstimmung darüber, dass interkulturelle Kompetenz elementar ist für die Gestaltung auch unserer Gesellschaft, die eine Einwanderungsgesellschaft geworden ist – selbst wenn wir uns damit schwertun, sie so zu definieren und zu verstehen. Aber: was ist interkulturelle Kompetenz, wie wird sie hervorgebracht, welchen Nutzen hat sie und für wen?

Iris BEDNARZ-BRAUN und Ursula BISCHOFF vom Deutschen Jugendinstitut sind diesen Fragen für den Bereich der dualen Berufsausbildung in einem Forschungsprojekt nachgegangen. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Handbuch verdichtet und umsetzungsfertig auf so ansprechende Art

aufbereitet, dass das Produkt zu allgemeiner Anwendung und Nachahmung geradezu auffordert.

Jugendliche und Auszubildende von heute verfügen über interkulturelle Kompetenz; sie sind in Kindergarten und Schule, aber auch im privaten Umfeld mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft aufgewachsen – so die eine Erkenntnis aus dem Forschungsprojekt. Die andere, in Handlungsanleitungen umgesetzte Erkenntnis: Diese Kompetenz gilt es in der Ausbildung zu erkennen, zu respektieren, einzusetzen und auszubauen.

Dass es bei Interkulturalität durchaus um mehr geht als um Ausländer und Migranten oder um Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund, springt schon gleich beim Themenspektrum des Inhaltsverzeichnisses klar farblich kontrastiert ins Auge: Da geht es um Grundlagen förderlicher Ausbildungsatmosphäre. Gutes Kennenlernen am Ausbildungsbeginn, gehört ebenso dazu wie Kenntnisse über kulturelle Sitten und Gebräuche. Da geht es auch um tragfähige Übereinkünfte zur Sicherung der einmal geschaffenen guten Atmosphäre – Deutsch als Gruppensprache etwa beugt Missverständnissen und Aus- und Abgrenzungen vor; was auch auf präventives Herangehen an Mobbing durch gemeinsame Projektarbeit zutrifft. Werden entsprechende Trainings im Umgang mit Aggression und Mobbing nicht nur im Ausbildungsbereich, sondern im gesamten Betrieb durchgeführt, trägt das zur Verbesserung der Betriebskultur und des Wohlbefindens aller bei. Und schließlich geht es – so könnte man zunächst meinen – doch um „spezielle Gruppen“ und deren Integration: Mädchen in technisch-gewerblicher Ausbildung und ostdeutsche Azubis. Doch bei genauerem Hinsehen erkennt man: Auch hier geht es um Betriebskultur, Ausbildungsgestaltung und das Erkennen und Fördern unterschiedlicher Talente.

Die meisten Jugendlichen bevorzugen eine interkulturelle Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe, und sie finden die Ausbildung interessanter, wenn Mädchen und Jungen zusammen lernen. Sie brauchen Räume – wie den im Handbuch vorgeschlagenen Jugendraum und den Kulturstammtisch, in denen sie auch außerhalb der Ausbildungszeit ihre Gemeinsamkeiten leben und ausbauen können.

Konflikte und Unstimmigkeiten gehören zum Leben, so stellen die Autorinnen in ihrem abschließenden „Plädoyer für kulturelle Vielfalt im Betrieb“ fest. Nicht jeder Konflikt ist kulturell bedingt – ein sehr wichtiger Punkt, den es zu beachten gilt, will man nicht Gefahr laufen, Konflikte zu ethnisieren und damit unlösbar zu machen. Zugleich gibt es Konflikte mit kulturellen Ursachen und Hintergründen. Für den Umgang mit beiden Varianten bietet das Handbuch eine überschaubare Fülle von Handlungsmöglichkeiten – sie sind eingebettet in einen umfassenden Ansatz zur Arbeit für eine sehr gute Ausbildungsatmosphäre und Betriebskultur; auch das ist herauszustreichen, wenn man das Handbuch zur umfangreichen Weiterverbreitung empfiehlt. ■