

soziales_kapital

wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit
Nr. 4 (2009) / Rubrik "Rezensionen lang" / Standortredaktion Vorarlberg

Printversion:

<http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/160/236.pdf>

Rezensionen zum Thema „Berufliche Bildung“

Aus mindestens zwei Gründen scheint es trivial und überflüssig, auf den Wert beruflicher Bildung in heutiger Zeit zu verweisen. Erstens ist vieles darüber gesagt, sind annähernd alle Dimensionen hinreichend begründet (meist im Kontext von Stichworten wie Globalisierung, Lernende Organisation, Wirtschafts- und Finanzkrise, Risikogesellschaft, Bildungsdruck, selbstherzustellende Biographie, Humankapital u.v.a.). Zweitens spüren wir alle in unseren spezifischen Berufsfeldern, dass und wie berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung als Anpassungs-, Aufstiegs- oder Umstiegsqualifizierung zu einem Bestandteil auch unserer Lebenswelt geworden ist. Warum also hierzu rezensieren? Die Antwort ist einfach: Um die Bedeutung von „Bildung“ (was mehr meint als formale Qualifizierung) im Berufsleben zu betonen, und weil die folgenden Beiträge zeigen, dass dem Thema stets auch unerwartete, interessante und innovative Aspekte abzugewinnen sind.

Döring, O., Geldermann, B., Rätzel, D. u.a.: Bildungsbedarfsanalyse. WBV. Bielefeld 2007. Reihe: Handlungshilfen für Bildungsberater, Band 21

43 Seiten / 12,90 EUR

Die AutorInnen publizieren ein praxisbezogenes Heft in einer ebenso praxisbezogenen Reihe mit renommiertem Hintergrund. Das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung stehen hinter der Reihe, die sich an Personen der Bildungsberatung und des Bildungsmanagements richtet. Das Heft versteht sich bewusst als Leitfaden und Orientierungshilfe, zu der sicher noch vertiefendes Literaturstudium nötig ist, um weiterführende Aspekte des Zentralthemas zu erfassen. Es ist selbstverständlich fachlich hochkompetent aber auch lesedidaktisch sehr gut aufgebaut. Alle Hefte der Reihe kommen im praktischen Din-A-4-Format und in großen Lettern daher. Die Kopfzeile zeigt stets den roten Faden der Kapitel und den momentanen Stand an. Die Ränder sind breit gestaltet und mit Stichworten zum Inhalt versehen; zudem eignen sie sich, um eigene handschriftliche Anmerkungen beizufügen. Das Heft „Bildungsbedarfsanalyse“ stellt den aktuellen Stand des Diskurses und sechs exemplarische Instrumente vor.

Hölbling, G.: Organisation betrieblicher Weiterbildung. WBV. Bielefeld 2007. Reihe: Handlungshilfen für Bildungsberater, Band 25

40 Seiten / 12,90 EUR

Die oben genannten Merkmale der Schriftenreihe finden sich in Heft 25 selbstverständlich wieder. „Organisation betrieblicher Weiterbildung“ bietet Antworten

zu einigen zentralen Grundsatzfragen, etwa zu den Vorzügen und Nachteilen davon, betriebliche Bildung intern oder extern umzusetzen oder zu den Vorzügen und Nachteilen des Lernens mit Neuen Medien. Ausgewählte Instrumente des Bildungsmanagements – etwa Checklisten zur Raumgestaltung oder Kostenkalkulation – runden das Heft ab. Insgesamt gesehen, eignet es sich besonderes für Zielgruppen, die erstmals vor der Aufgabe stehen, Bildungsprozesse steuern zu müssen.

Schneider, B.: Fleißige Frauen arbeiten, schlaue steigen auf. Wie Frauen in Führung gehen. Gabal. ³2009

222 Seiten / 19,90 EUR

Das Manko weiblicher Berufstätigkeit liegt nicht etwa nur in Aspekten der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben. Die Diagnose von Barbara Schneider zielt in eine andere Richtung. Ihres Erachtens über Frauen ihre Berufstätigkeiten eher auf der operativen Ebene „fleißig“ aus, und dies aufgrund ihrer weiblichen Sozialisation in Kombination mit ihrer hohen fachlichen Kompetenz, anstatt auf der strategischen Ebene Netzwerke zu knüpfen, über die sie früher oder später Führungspositionen erlangen können. Die Autorin beschreibt sehr genau die „Fallen“ berufstätiger Frauen. Sie zeigt anschließend aber auch handlungspraktisch wie allgemein auf, wie berufstätige Frauen mit oder ohne Karriereambitionen Fallen umgehen und ihr Potential individuell wie kollektiv stärker ausschöpfen können – und dies, ohne dabei in männliche Destruktionsmechanismen zu verfallen. Fazit: Äußerst lesenswert.

Blötz, U. (Hrsg.): Planspiele in der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn ⁴2008. Mit CD ROM.

280 Seiten / 44,90 EUR

Planspiele sind didaktisch innovativ, werden aber in traditionellen Lehr-Lern-Formen aus mehreren Gründen nicht so breit eingesetzt, wie es wünschenswert wäre. Zum einen ist die Methode nicht in jeder Disziplin verbreitet, was daran liegen könnte, dass sie eher einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund hat. Zum anderen ist sie durchaus recht aufwendig in ihrer Umsetzung. Beides sollte Lehrende jedoch nicht davon abhalten, Planspiele als didaktische Alternative zumindest kennenzulernen, um ihren Nutzen für die eigene Lehrpraxis besser einschätzen zu können. Wer sich auf diesen Weg begeben möchte, ist mit dem vorliegenden Sammelband bestens beraten. Das Werk führt breit in die Grundlagen von Planspielen ein – methodisch-didaktisch, konzeptionell und mit vielen Anwendungsbeispielen. Auf der Begleit-CD kann nach über 500 Planspielangeboten gesucht werden, deren Umsetzung zudem mit Fachbeiträgen erläutert wird. Sie enthält auch Demo-Versionen, um einige Planspiele am PC testen und vergleichen zu können. Zusätzlich wird die Leserschaft angeregt, ein eigenes Planspiel zu entwickeln.

Juch, A.: Erwerbstätigkeit im Alter. Personalwirtschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten angesichts älterer Belegschaften. Peter Lang. Frankfurt/M. 2009-09-29

280 Seiten / 54,80 EUR

Die Dissertationsschrift von Antje Juch behandelt ein Thema des Sozialen Kapitals, das bei weitem nicht in Theorie und Praxis verbreitet ist. Alle sprechen zwar vom demographischen Wandel der Gesellschaft. Die Autorin spricht aber speziell davon, wie sich dieser in Unternehmen niederschlägt, und welche Personalpolitik für die ältere Belegschaft angemessen sei. Obwohl sie dabei auf Statistiken und Studien rekurriert, argumentiert sie durchaus normativ. Denn die Autorin sieht ältere Belegschaftsmitglieder trotz – oder gerade wegen – deren spezieller Berufssituation in Bezug auf Krankheitsanfälligkeit und bereichsspezifischer Leistungsveränderung als Leistungspotential an und nicht als Kostenfaktor. Ausgehend von der allgemeinen gesellschaftlichen Lage analysiert die Autorin in einer literaturbasierten Studie die ressourcenorientierten Bedingungen der Zielgruppe in Unternehmen. Nach Abwägen umfassender (auch: empirisch gesicherter) Argumente plädiert sie für eine Personalpolitik der „Diversity“, welche die Lebenssituation älterer Belegschaftsmitglieder berücksichtigt und deren angehäuften Know-How im Unternehmen oder in der Organisation umfassend integrativ zu nutzen vermag. Der Nutzen des Wissenstransfers von „Alt“ nach „Jung“ ist mit dieser Schrift gut begründet.

Euler, D. (Hrsg.): Sozialkompetenzen in der beruflichen Bildung. Didaktische Förderung und Prüfung. Haupt. 2009-09-29

247 Seiten / 24,90 EUR

Sozialkompetenzen – ihre Definition, Bewertung und Förderung – sind ein Standardthema aus dem Bereich Sozialen Kapitals. Hierzu liegen inzwischen breite Abhandlungen vor, der mit diesem Sammelband ein vertiefender Beitrag zugefügt wird. In Bezug auf die theoretische Fundierung bietet er zwar Bekanntes, aber dann wird es spannend und innovativ. Die Autorinnen und Autoren des Sammelbands übertragen das Thema auf den didaktischen Bereich. Ein Kapitel behandelt dabei die Frage, wie Sozialkompetenzen in Curricula integriert werden können, zwei weitere wie sie didaktisch zu vermitteln sind und eines, wie sie beurteilt werden können. Aus diesen Kapiteln können Lehrende ebensoviel gehaltvolle Hinweise filtern wie Verantwortliche in der Personalentwicklung oder Vorgesetzte. Einzig im Bereich der Diagnostik wären mehr Beispiele angebracht gewesen, um das Kapitel abzurunden. Sicher hätte auch ein Verweis auf das Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren (Sarges & Wottawa 2001) genügt, in dem einige Tests zur Messung von Sozialkompetenz aufgeführt sind.

Frederic Fredersdorf / fre@fhv.at