

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung — ein Beitrag zur Klärung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung

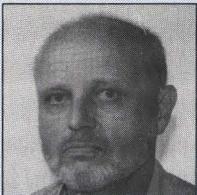
Christel Balli

Diplomsoziologin, wissenschaftliche Direktorin in der Abteilung 4.4 „Fernunterricht“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Uwe Storm

Diplomhandelslehrer, wissenschaftlicher Direktor in der Abteilung 4.4 „Fernunterricht“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Die Begriffe „Weiterbildungsberatung“ und „Qualifizierungsberatung“ werden in der Literatur und in der Praxis z. T. uneinheitlich und nicht trennscharf gebraucht. Folgen sind inhaltliche Unklarheiten, durch die die erheblichen Unterschiede der Aufgaben in den beiden Beratungsbereichen verwischt werden.

Der Beitrag stellt Beispiele zur Verwendung der Begriffe dar. Über eine Beschreibung von Aufgaben, Adressaten und Qualifikationen der jeweiligen Bildungsberater/-innen werden die Beratungsbereiche unterschieden und voneinander abgegrenzt. Das Schwergewicht liegt auf der Qualifizierungsberatung in ihrer Funktion als Bildungsberatung. Zum Abschluß werden für beide Bereiche Definitionen vorgeschlagen.

Entwicklung von Begriffen und Strukturen in der Bildungsberatung

Vor rund 15 Jahren setzte sich „statt ‚Bildungsberatung in der Weiterbildung‘ oder ‚Beratung in der Weiterbildung‘ der Begriff ‚Weiterbildungsberatung‘ immer mehr durch“. ¹ Weiterbildungsberatung und andere Bereiche (z. B. Schul- und Studienberatung) werden dem Begriff „Bildungsberatung“ untergeordnet. Schon damals wird „Bildungsberatung“ unter zwei Aspekten — personenbezo-

gene Beratung und Systemberatung — gesehen. ² Eine Differenzierung der Weiterbildungsberatung bezieht die institutionelle Ebene ein (trägerübergreifende und -interne Beratung) und unterscheidet außerdem Beratung nach Phasen des Lernprozesses. ³

Im Zuge von arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitischen Aktivitäten ⁴ entsteht ein neuer Begriff: „Qualifizierungsberatung“. Die Verwendung des Begriffs selbst ist noch beeinflusst von der Weiterbildungsberatung; Qualifizierungsberatung wird ihr untergeordnet ⁵ bzw. aus ihr abgeleitet. ⁶ Ist schließlich begriffliche Unterscheidung zwischen Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung erreicht, zeigt sich eine ungenaue Beschreibung der Aufgaben. ⁷

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung — Positionen der Begriffsverwendung

In der Literatur ist erkennbar, daß „Weiterbildungsberatung“ als **Oberbegriff** verstanden wird, z. B.:

- „In der Weiterbildungsberatung sind die folgenden Aufgabenfelder zu unterscheiden: individuelle Weiterbildungsberatung
Arbeitsberatung
Qualifizierungsberatung.“ ⁸

Als Beispiele für die **Ableitung** von Qualifizierungsberatung aus der Weiterbildungsberatung:

- „Der Begriff der Qualifizierungsberatung . . . kann als ein weiterer Typ von Weiterbildungsberatung angesehen werden.“

„ . . . Weiterbildungsberatung (in Form einer Systemberatung von Klein- und Mittelunternehmen) . . . “⁹

• „beruflich-betriebliche Weiterbildungsberatung“, „unternehmensbezogene Weiterbildungsberatung“.¹⁰

Diese Position ist damit begründbar, daß erfolgreiche Qualifizierungsberatung letztlich personenbezogene Weiterbildung auslöst.

Unterbegriffe enthalten notwendigerweise Bestandteile des Oberbegriffs; damit wird aber ihre spezifische Bedeutung beeinflusst. Mit dem Begriff „Weiterbildungsberatung“ ist in der Beratungspraxis vor allem die Beratung von Individuen verbunden; dementsprechend werden die untergeordneten Begriffe geprägt, hier im Hinblick auf den personenbezogenen Aspekt. Diese Auswirkung läßt sich vermeiden, wenn „Bildungsberatung“ der Oberbegriff ist, da sie sowohl „personenbezogene“ als auch „System- oder institutionenbezogene Beratung“ sein kann.¹¹

Bei der personenbezogenen Beratung stehen die Interessen, Wünsche und Voraussetzungen des einzelnen Erwachsenen im Vordergrund — Weiterbildungsberatung.¹²

System- oder institutionenbezogene Beratung will das Qualifikationsniveau in „Institutionen“ (Betrieben, Behörden) einer bestimmten Region als Teil des „Systems“ (Wirtschaft, Gesellschaft) anheben¹³ — Qualifizierungsberatung.

Für „Arbeitsberatung“, wie sie bei den Arbeitsämtern von Arbeitsberatern/-innen im Fortbildungs- und Umschulungsbereich durchgeführt wird, trifft die personenbezogene Sichtweise noch zu, geht man vom Auftrag des Arbeitsförderungsgesetzes, der „individuellen Förderung“, aus. Ihr enger Bezug zum Arbeitsmarkt und die Förderung von Zielgruppen, die große Teile der Gesellschaft repräsentieren (Arbeitslose, Frauen), kennzeichnen sie aber mittlerweile so weit als systembezogen, daß ihre Einordnung **zwischen** den beiden Richtungen von Bildungsberatung gerechtfertigt wäre.

Bei der „Qualifizierungsberatung“ ist die Umsetzung in individuelle Weiterbildung nur **ein** Aspekt. Vorschläge zur **lernförderlichen Arbeitsgestaltung**¹⁴, als weitere Aufgabe, begünstigen zwar individuelle Weiterbildung, erfolgen aber primär institutionen- bzw. betriebsbezogen. Da aber auch **Ausbildungsberatung** — unter dem Gesichtspunkt der Personalentwicklung — ein Gegenstand von Qualifizierungsberatung ist, trifft Weiterbildungsberatung als Oberbegriff hierfür nicht zu.

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung sind gleichrangig und gleichbedeutend

Um bei der Verwendung des Begriffs „Weiterbildungsberatung“ als Oberbegriff ihre Besonderheit zu erhalten, erfordert er auf der unteren Ebene eine Ergänzung und wird deshalb „individuelle Weiterbildungsberatung“ genannt.

Wird „Qualifizierungsberatung“ aus „Weiterbildungsberatung“ abgeleitet, sind ergänzende Beschreibungen oder Zusätze erforderlich („unternehmensbezogene Weiterbildungsberatung“), um sie nicht mit Weiterbildungsberatung, als personenbezogener Beratung, zu verwechseln.

Den Begriff „Förderungsberatung“ als eigenständigen Begriff auf die Ebene der bisher genannten Bildungsberatungsbereiche zu heben¹⁵, ist u. E. nicht gerechtfertigt, da sie eine Hauptaufgabe der Arbeitsberatung ist und fast ausschließlich in der Arbeitsverwaltung durchgeführt wird. (Früher wurden Arbeitsberater Förderungsberater genannt.)

Der Beschreibung der Aufgaben von Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsberatung fehlt **Trennschärfe**. So werden für Weiterbildungsberater/-in angeführt: „Einbindung der Weiterbildung in Personal- und Organisa-

tionskonzepte“, „Entwicklung einer betrieblichen Weiterbildungskeption“, „Durchführung von Bedarfsanalysen“, „Gestaltung von Aufbau- und Ablauforganisation der betrieblichen Weiterbildung“¹⁶; aus unserer Sicht sind sie keine originären Aufgaben von Weiterbildungs-, sondern von Qualifizierungsberatern/-innen, weil diese Aufgaben primär institutionen-/betriebsbezogen sind. Es ist aber sinnvoll, die Unterschiede auch in der Tätigkeitsbeschreibung und -bezeichnung der jeweiligen Berater/-innen beizubehalten, wengleich Überschneidungen mit den Aufgaben des jeweils anderen Beratungsbereichs bestehen. So gehört zur (kommunalen) Weiterbildungsberatung in gewissem Umfang auch „Institutionenberatung“.¹⁷ Mit der Bezeichnung der Tätigkeit läßt sich der Schwerpunkt ausdrücken. Das „Funktionsbild für die IHK-Weiterbildungsberatung“ beschreibt aber eher Qualifizierungsberatung: „Der Aufgabenkatalog umfaßt sowohl die personen- als auch die betriebsbezogene Beratung, jedoch setzt er deutliche Akzente bei der unternehmensbezogenen Weiterbildungsberatung.“¹⁸

Zur eigenständigen Bedeutung der Qualifizierungsberatung

Die hier vertretene Position geht von der **eigenständigen Bedeutung** der Qualifizierungsberatung und der Zweckmäßigkeit einer begrifflichen Abgrenzung von Weiterbildungsberatung aus. Dafür gibt es eine Reihe von Argumenten.

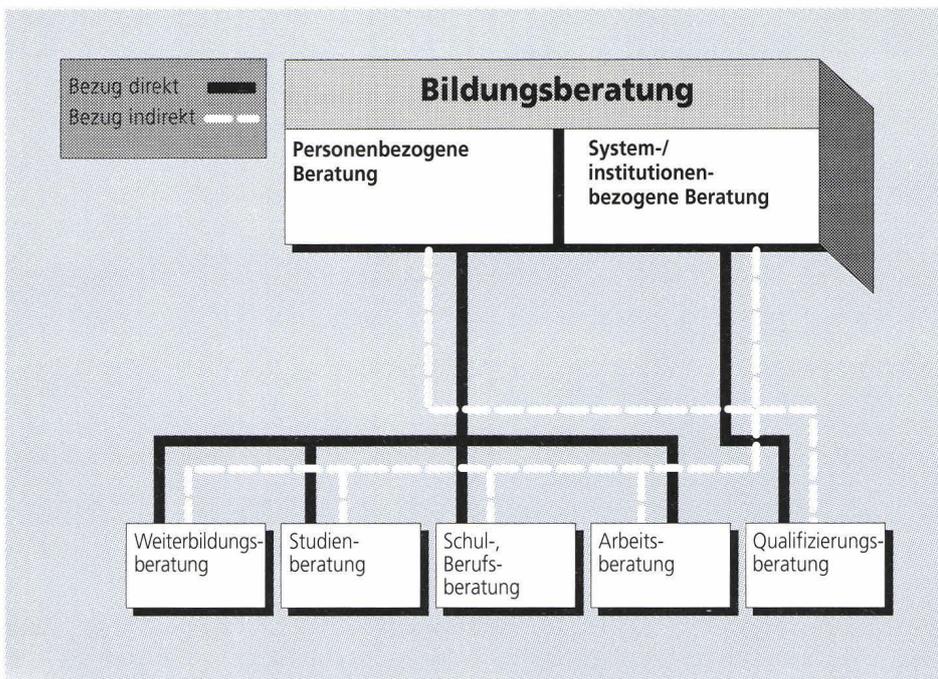
- Mit jedem Begriff ist ein spezifischer sozialer Kontext und Interessenschwerpunkt verbunden: Weiterbildungsberatung — Einzelperson; Qualifizierungsberatung — Betrieb, Region.
- Es bestehen deutliche Unterschiede zwischen beiden Beratungsbereichen: Adressaten, Ziele, Qualifikationsanforderungen und Auswirkungen der jeweiligen Beratungstätigkeit.

- Qualifizierungsberatung ist nicht ausschließlich im Zusammenhang mit Weiterbildung zu sehen, sondern auch mit Ausbildung: Angebot an Ausbildungsplätzen und Ausbildungsberufen im Rahmen einer Personalentwicklung.
- Qualifizierungsberatung hat in unserem Wirtschaftssystem eine spezifische Aufgabe: Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Hieraus läßt sich u. E. die **Gleichrangigkeit** beider Begriffe ableiten. Beide Begriffe liegen auf gleicher Ebene, bezogen auf „Bildungsberatung“.

Fügt man — entsprechend dieser Begriffsverwendung — die Qualifizierungsberatung in eine Systematik der etablierten Bereiche der Bildungsberatung ein, dann ergibt sich die folgende Übersicht.

Abbildung 1: Bereiche der Bildungsberatung



„Bildungsberatung“ ist der Oberbegriff. „Weiterbildungs-“, „Studien-“ und „Schul-“/„Berufsberatung“ werden primär als „personenbezogene Beratung“ aber auch als „Systemberatung“ gesehen.¹⁹ Die Beratung in diesen Bereichen kann den Arbeitsmarkt nicht ignorieren und muß hierzu mittel- und langfristige Prognosen kennen; das gilt also nicht nur für die „Arbeitsberatung“. Entsprechend gibt das Schema auch den indirekten Bezug der „Qualifizierungsberatung“ zur „personenbezogenen Beratung“ wieder, da ihre Umsetzung an die Personen und ihre eigene Weiterbildungsteilnahme gebunden ist.

Beispiele von Qualifizierungsberatung

Ein Beispiel für die Einführung des Begriffs „Qualifizierungsberatung“ sind die Aktivitäten der Berater/-innen des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft im Rahmen der bundesweiten Qualifizierungsoffensive von 1985.

Sie suchten Unternehmen auf, um sie für die Durchführung von Umschulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen zu gewinnen, die von der Arbeitsverwaltung finanziell unterstützt wurden.²⁰

Der Begriff wurde beibehalten, als das Bildungswerk Unternehmen seine eigenen Bildungsveranstaltungen anbot und die Beratung zunehmend Personal- und Organisationsentwicklung betraf. Ansprechpartner im Rahmen von Qualifizierungsberatung sind vor allem für Personalentwicklung Verantwortliche in Mittelbetrieben. Damit unterscheiden die Bildungswerke der Hessischen Wirtschaft ihre Beratungstätigkeit von der Weiterbildungsberatung der Industrie- und Handelskammern in Hessen: Beratung von Einzelpersonen, die sich über Weiterbildungsmöglichkeiten zur persönlichen Karriereplanung informieren wollen.²¹

Zur Behebung von Qualifikationsengpässen in Klein- und Mittelbetrieben wird in einem Bericht über einen Modellversuch gefordert: Qualifizierungsbedarf ist durch eine Qualifikationsbedarfsanalyse als Element eines Prozesses betrieblicher Organisationsentwicklung zu ermitteln. Die Analyseergebnisse sollen dann in die Empfehlung oder Erstellung adäquater Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter/-innen der Betriebe münden.²² Als Beispiele aus jüngster Zeit sind Einrichtungen für die neuen Bundesländer zu nennen, in denen auch die Qualifizierungsberatung eine wichtige Rolle spielt.²³

- „QUEM“ — „Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management“ in Berlin (seit 1. 4. 92):

Empfehlung von Entwicklungsprojekten zur beruflichen Weiterbildung; Aufträge zur **Planung** von Projekten zur betrieblichen Weiterbildung, **Koordinierung** von Projekten zur Anpassung der Qualifikationen;

- „RQZ“ — „Regionalqualifizierungszentren“ in den einzelnen Ländern:

Durchführung von Projekten — mobile Weiterbildungsberatung, Regionalanalysen zum Qualifizierungsbedarf, Multiplikatoren-schulung, Erarbeitung und Anwendung von Instrumenten u. a. zur Qualitätskontrolle von Weiterbildung.

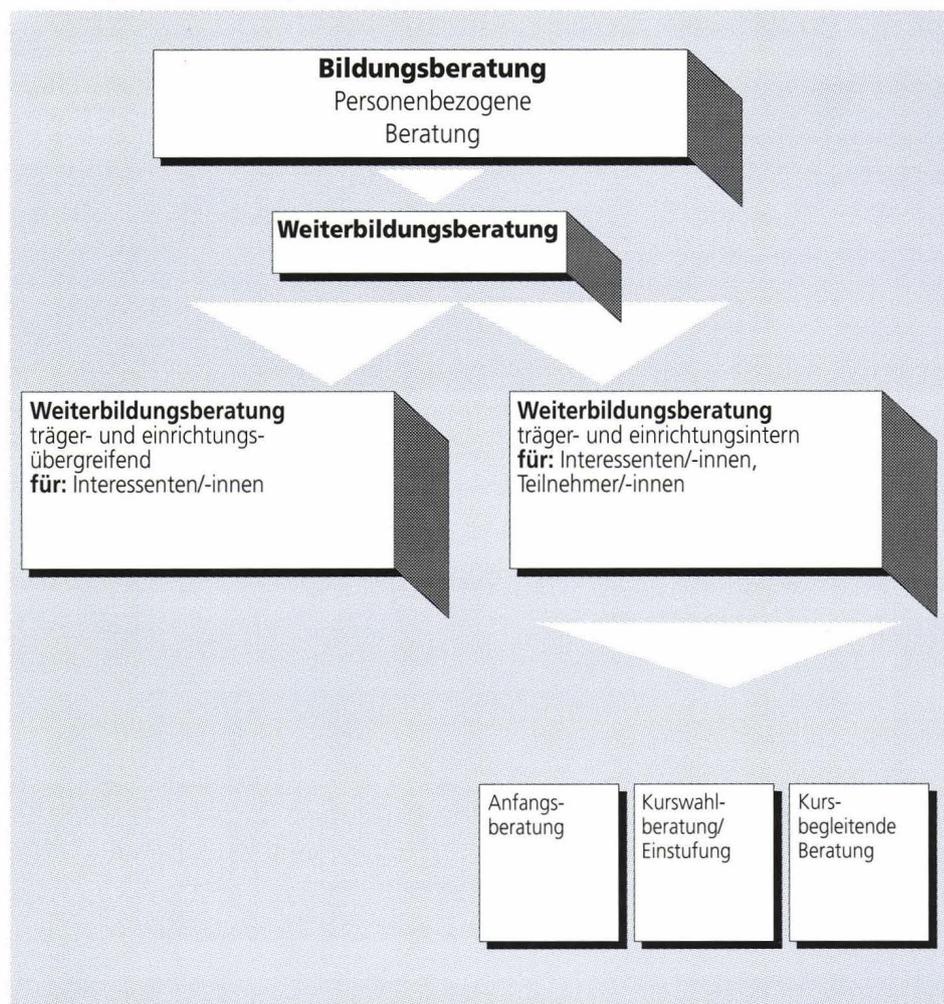
Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung im Zusammenhang

Gliedert man von den in Abbildung 1 genannten Bildungsberatungsbereichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung jeweils auf, dann ergeben sich für Weiterbildungsberatung nach PRESSEL²⁴ und in Analogie für Qualifizierungsberatung die folgenden Übersichten. Die analoge Darstellung war zweckmäßig im Sinne einer Festigung von Strukturen.

„Qualifizierungsberatung“ erfolgt durch Berater/-innen (System-, Qualifizierungsberater/-innen), die z. B. in Bildungswerken der Wirtschaft, Beratungsbüros²⁵ und in Kammern arbeiten. Dabei geht es um regionale Besonderheiten (I) und die Erfordernisse von Betrieben (II). „Region“ kann sich auf sehr unterschiedliche Dimensionen beziehen: Qualifizierungsbedarf in einer Stadt, Kommune, einem Bundesland, dem Bundesgebiet und schließlich — angesichts des gemeinsamen Markts ab 1993 — auch in Europa. Aktionen wie „Berlin qualifiziert“, „Qualifizieren statt entlassen“ (Hamburg), die bundesweite „Qualifizierungsoffensive“ und von den EG-Programmen als Beispiel „FORCE“ mit seinen „Qualifizierungsvorhaben“²⁶ beinhalten Qualifizierungsberatung. Sie beziehen sich auf den Arbeitsmarkt (Mangel an Fachkräften; Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit) sowie den wirtschaftlichen Strukturwandel (z. B. von Plan- zu Marktwirtschaft) und sind überdies Politikberatung.

Standortuntersuchungen können ergeben, daß für eine effektive Regionalförderung erst geeignete Einrichtungen geschaffen werden müssen oder zu erweitern sind, etwa eine Volkshochschule oder ein Berufsbildungswerk, die auch überregional genutzt werden können. Qualifizierungsberatung übermittelt dann den von den betroffenen Körperschaften (I) formulierten Qualifikationsbedarf

Abbildung 2: Weiterbildungsberatung



(z. B. auf Grund von regionalen Entwicklungsplänen) und versucht, bei Weiterbildungseinrichtungen und -trägern, Betrieben und Verbänden u. a. (II) Weiterbildungsangebote anzuregen (III).

Qualifizierungsberatung wird aber überwiegend direkt bei Weiterbildungsträgern und -anbietern sowie in Betrieben (II) mit dem Ziel der Deckung von Qualifizierungsbedarf durch geeignete Angebote tätig. Da nicht alle in einer Region Betroffenen, etwa Klein- und Mittelbetriebe aber auch Weiterbildungsanbieter selbst, Qualifizierung mit eigenen Mitteln realisieren können, werden u. U. Weiterbildungsverbände angeregt.

Beispiele aus der Praxis sind:

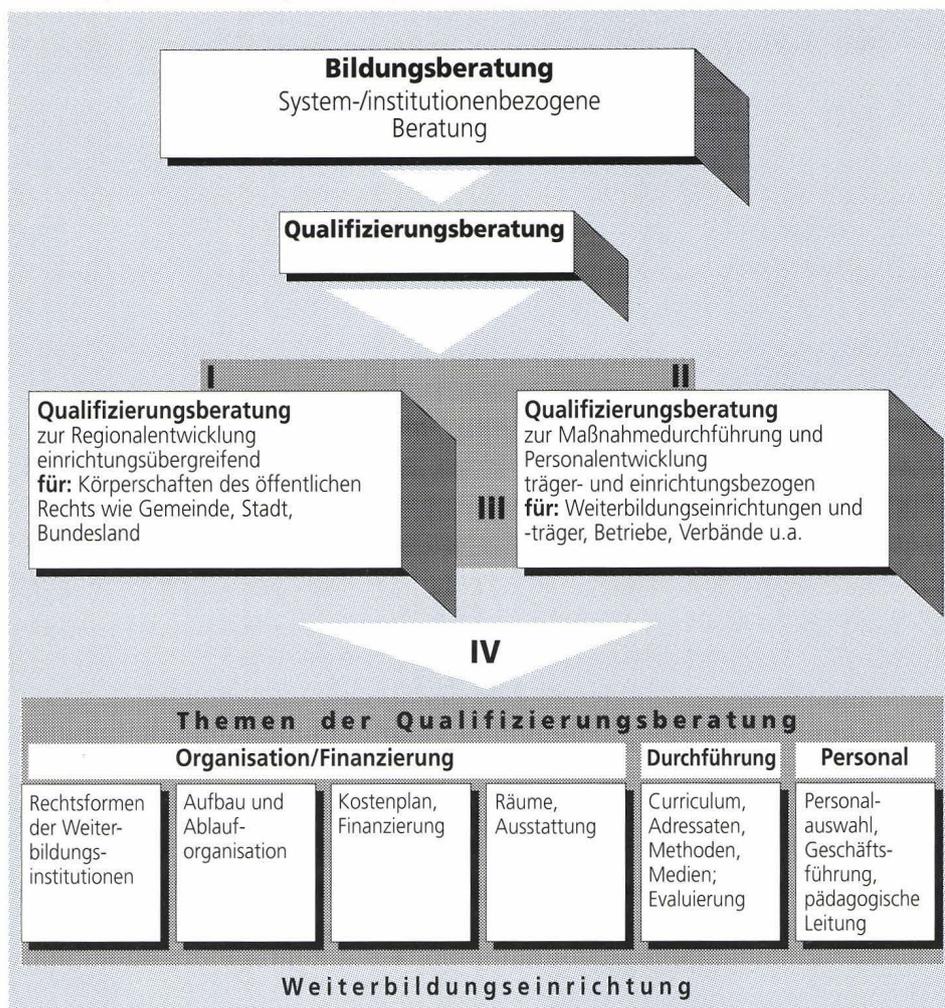
- „Weiterbildungsverbund“ als Zusammenschluß von Klein- und Mittelbetrieben über

eine Kontakt-/Leitstelle mit einer externen Weiterbildungseinrichtung (Konzeption: Hilfe zur Selbsthilfe);²⁷

- „Zwischenbetrieblicher Weiterbildungsverbund“, ein Netzwerk aus Klein- und Mittelbetrieben, Bildungswerk und Kammer mit Großbetrieben („Ankerbetriebe“) als Weiterbildungsanbieter;²⁸
- „Regionaler Qualifizierungsverbund“ mit dem Ziel, die Kompetenz zur Entwicklung kurzer Weiterbildungskurse beim Personal von Weiterbildungsanbietern zu fördern — hier von einer Einrichtung für Qualifizierungsberatung selbst organisiert und durchgeführt.²⁹

Ist zur Realisierung von Qualifizierung erst die Einrichtung neuer Weiterbildungseinrichtungen erforderlich, dann kann Quali-

Abbildung 3: Qualifizierungsberatung



zierungsberatung ihre Vorschläge entweder an Körperschaften des öffentlichen Rechts richten (I), als Förderungsträger/Geldgeber und ggf. als Weiterbildungsträger selbst, oder aber an Veranstalter direkt (II), und zwar private Weiterbildungsträger bzw. -anbieter, Verbände und Betriebe einer Region. Bei beiden Abläufen geht es um Organisation und Finanzierung neuer oder zu erweiternder Einrichtungen, ihre eigene Personalplanung und -entwicklung sowie die Durchführung von Weiterbildung (IV).

Zur Professionalisierung der Qualifizierungsberatung

Von den als „konsensfähig“ erscheinenden Strukturmerkmalen professioneller Berufe³⁰

sollen im folgenden „Expertenschaft“ (Spezialisierung) und „Zugangsregelung“ kurz behandelt werden.

Die Übersicht „Bereiche der Bildungsberatung“ (Abb. 1) hat gezeigt, daß die Spezialisierung erfolgt ist. Ein(e) Bildungsberater/-in mit Kompetenzen selbst nur für Weiterbildungs-, Arbeits- und Qualifizierungsberatung zusammen ist nicht realistisch. Aber einzig der/die Arbeitsberater/-in weist die genannten Merkmale der Professionalität auf — durch einen Ausbildungsgang.³¹

Weiterbildungsberatung hat lange Tradition und trotz der Beschreibung von Qualifikationen und Anforderungen³² gibt es bisher keinen anerkannten Fortbildungsberuf „Weiterbildungsberater/-in“. Hier kann auch die heterogene institutionelle Zuordnung dieser Berater/-innen ein Hinderungsgrund sein.

Auch für Qualifizierungsberater/-innen fehlt es nicht an Beschreibungen der Anforderungen und Kompetenzen:³³

- Durchführung von Qualifizierungsbedarfsanalysen
- Auswahl und Verwendung neuer Technologien
- Auswahl, Planung und Gestaltung von Weiterbildungsangeboten
- Nutzung einschlägiger Datenbanken
- Herstellung von Verbindungen zwischen regionalen Weiterbildungsanbietern und Betrieben
- Entscheidungsfindung bei Fragen der Bildungspolitik

Wie alle Beratungstätigkeit erfordert auch die Qualifizierungsberatung Sozialkompetenz im Umgang mit den Adressaten, steht aber hier nicht im Vordergrund.

„Qualifizierungsberater/-in“ ist ebenfalls kein anerkannter Fortbildungsberuf, wenngleich es Ansätze zur Regelung von Anforderungen gibt:

- „Handreichungen für die Auswahl und Einführung von Qualifizierungsberatern“ vom FRIEDRICHSBORGER BÜRO³⁴
- „Funktionsbildung für die IHK-Weiterbildungsberatung“ vom DIHT³⁵

Die hier problematisierte Begriffsverwendung und Tätigkeitsbeschreibung können Ausdruck eines noch nicht gefestigten Berufsstatus sein.

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung: Zusammengefaßte Schwerpunkte und Definitionen

Der enge Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung³⁷ sollte in den voranstehenden Ausführungen ebenso deutlich werden, wie die jeweils eigenständige Bedeutung der beiden Beratungsgebiete. Dementsprechend bilden Definitionen³⁸ den Abschluß:

Kriterium	Weiterbildungsberatung	Qualifizierungsberatung
Gesellschaftlicher Hintergrund	Bildungswerbung — z. B. Aktion: „Fernunterricht bringt weiter“ (1979)	Arbeitslosigkeit, Mangel an Fachkräften — z. B. „Qualifizierungsoffensive“ (seit 1985)
Grundlage der Förderung	BAFöG/AFG	AFG, Förderprogramme von Ministerien ³⁶ , Europäischer Sozialfonds
Einrichtungen	Weiterbildungsberatungsstellen (z. B. Kommunen, Veranstalter, Zentralstelle für Fernunterricht)	Kammern, Verbände, Bildungswerke, Beratungsbüros u. a.
Ziele	Individuelle Förderung (berufliche Anpassung, Aufstieg, Umschulung Förderung von Interessen), Mobilität der/des Einzelnen	Verbesserung des regionalen Arbeitskräfteangebots, Vermeidung von (Massen-)Entlassungen, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben
Adressaten	Individuen mit Interesse an Allgemeinbildung, Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung, Umschulung	Zuständige für Personal-, Organisations- und Regionalentwicklungsplanung in Institutionen (Körperschaften, Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen)
Erforderliche Qualifikationen (geordnet nach Relevanz)	Sozialkompetenz Kenntnis des Weiterbildungsangebots (Datenbanken)	Organisations-, wirtschaftswissenschaftliche und juristische Kenntnisse (Team!)
	Überblick über den Arbeitsmarkt	Kenntnis der regionalen und unternehmensbezogenen Bedarfe
	Kenntnis in Sozialwissenschaften	Sozialkompetenz Kenntnis von Weiterbildungsangeboten (Datenbanken)
Schwerpunkte der Tätigkeit	Ermittlung individueller Weiterbildungsinteressen und -voraussetzungen	Auswertung von Prognosen zur wirtschaftlichen, technischen, politischen Entwicklung; Durchführung von Weiterbildungsbedarfsanalysen
	Hilfe bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsangebote	Vorschläge zur Umsetzung der Beratungsergebnisse (interne/externe Weiterbildung, lernförderliche Arbeitsgestaltung)

- Weiterbildungsberatung, als personenbezogene Bildungsberatung, wendet sich an Individuen und berät sie über Bildungsangebote, die geeignet sind, diese im Bereich der allgemeinen, politischen oder beruflichen Bildung zu fördern.
- Qualifizierungsberatung, als system- bzw. institutionenbezogene Bildungsberatung, wendet sich an Betriebe, Bildungsträger oder öffentlich-rechtliche Körperschaften und bietet ihnen Aus- und Weiterbildungskonzepte zur Personal-, Organisations- und Regionalentwicklung an.

Anmerkungen:

- ¹ Klevenow, U.: Weiterbildungsberatung — Prämissen und Erfahrungen. In: Hessische Blätter für Volksbildung 1980, Heft 1, S. 12
- ² Ebenda, S. 12
- ³ Pressel, G.: Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen — Praxishilfen für Lehrende in der Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung. Praxishilfen 7.60.20. Dez. 1989, Sonderdruck, S. 3
- ⁴ Beispiel: Qualifizierungsoffensive in den 80er Jahren
- ⁵ Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Begleitheft zur Video-Kassette. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1992, S. 33
- ⁶ Kramer, H.: Informationen und Beratung. In: Grundlagen der Weiterbildung. Praxishilfen 3.10.40.1. Dez. 1990, Sonderdruck, S. 13

- ⁷ Kurz, J.; Lau-Villinger, D.: WISH-Seminarbaustein II, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung im Kontext der Personalentwicklung. Weiße Reihe Bd. 21. Hrsg.: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Frankfurt a. M. 1991, S. 121/122
Die Autorinnen unterscheiden an anderer Stelle zutreffend die Aufgabengebiete (a. a. O., S. 15/16): „Qualifizierungsberater sind in erster Linie Ansprechpartner für Personal- und Weiterbildungsverantwortliche in Mittelbetrieben und unterstützen diese bei der Lösung von Fragestellungen im gesamten Personalentwicklungsbereich.“
„Weiterbildungsberater sind hauptsächlich Ansprechpartner für Einzelpersonen, die sich über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren möchten bzw. eine umfassende Karriereplanung beabsichtigen.“
- ⁸ Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Begleitheft zur Video-Kassette. A. a. O.
- ⁹ Kramer, H.: Informationen und Beratung. A. a. O.
- ¹⁰ Deutscher Industrie- und Handelstag: Funktionsbild für die IHK-Weiterbildungsberatung. In: Berufsbildung, Weiterbildung, Berufspolitik. Bonn 1988/89, S. 83/84
- ¹¹ Klevenow, U.: Weiterbildungsberatung — Prämissen und Erfahrungen. A. a. O.
- ¹² Pressel, G.: Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen — Praxishilfen für Lehrende in der Weiterbildung. A. a. O.
- ¹³ Klevenow, U.: Weiterbildungsberatung — Prämissen und Erfahrungen. A. a. O., S. 14
- ¹⁴ Zum Zusammenhang von „System“ und „Weiterbildung“ siehe: Döring, K. W.: Weiterbildung im System. Weinheim 1988
- ¹⁵ Koch, J.; Kraak, R.: Modellversuchsreihe „Qualifizierungsberatung zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots für kleine und mittlere Betriebe — Schwerpunkte: Neue Techniken — Zwischenbericht, Salzgitter 1989
Debener, S.; Siehlmann, G.; Koch, J.: Arbeitsorientiertes Lernen — Lernorientiertes Arbeiten. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1992
- ¹⁶ Kramer, H.: Informationen und Beratung. A. a. O., S. 14
- ¹⁷ Kurz, J.; Lau-Villinger, D.: WISH-Seminarbaustein II, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung im Kontext der Personalentwicklung. A. a. O., S. 121/122
- ¹⁸ Braun, J.; Ehrhardt, P.: Weiterbildungsberatung für Erwerbslose. Berlin 1981, S. 300ff.
- ¹⁹ Braun, J.; Fischer, L. u. a.: Bedarfsorientierte Beratung in der Weiterbildung. München 1984, S. 164ff.
- ²⁰ Deutscher Industrie- und Handelstag: Funktionsbild für die IHK-Weiterbildungsberatung. A. a. O., S. 83/84
- ²¹ Klevenow, U.: Weiterbildungsberatung — Prämissen und Erfahrungen. A. a. O., S. 12
- ²² Pressel, G.: Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen — Praxishilfen für Lehrende in der Weiterbildung. A. a. O., S. 2
- ²³ Kurz, J.; Lau-Villinger, D.: ISH-Seminarbaustein II, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung im Kontext der Personalentwicklung. A. a. O., S. 17
- ²⁴ Ebenda, S. 16
- ²⁵ Stahl, Th.: Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben. Materialien zur Beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 5. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990, S. 17 u. 20

Perspektiven der kaufmännischen Ausbildung aus Sicht des Betriebes



Peter Egger

Diplomhandelslehrer,
kaufmännische Berufsausbildung
Volkswagen AG
Wolfsburg

²³ QUEM-Bulletin 1/92

²⁴ Pressel, G.: Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen — Praxishilfen für Lehrende in der Weiterbildung. A. a. O., S. 3

Im Unterschied zu den Ausführungen von G. Pressel werden hier keine inhaltlichen Ansätze beschrieben.

Ausführungen zur konkreten Tätigkeit der Qualifizierungsberatung enthält z. B.: Döring, O.; Greunke, H. u. a.: Qualifizierungsberatung in der Praxis. Kassel 1989

²⁵ Zum Beispiel Friedrichsdorfer Büro, Salzgitter

²⁶ Siehe FORCE Infos Feb./1992, Heft 1

²⁷ Paulsen, B.: Arbeitsorientiertes Lernen im Weiterbildungsverbund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 20 (1991) 1, S. 31–36

²⁸ Siehlmann, G. (Hrsg.): Weiterbildung im zwischenbetrieblichen Verbund. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Heft 140, Köln 1988

²⁹ Koch, J.; Lauritzen, G.: Regionaler Qualifizierungsverbund. Kurze Kurse zur Weiterbildung von Beschäftigten kleiner und mittlerer Betriebe (KMU). Friedrichsdorfer Büro (Hrsg.), Salzgitter 1990

³⁰ Arnold, R.: Pädagogische Professionalisierung betrieblicher Bildungsarbeit. Frankfurt a. M. 1983, S. 21
Der Autor nennt insgesamt fünf Merkmale (a. a. O.):
1. Berufsverband, Zugangsregelung; 2. Sozialprestige;
3. Autonomie; 4. Expertenschaft; 5. Berufsethos

³¹ Blätter zur Berufskunde — gehobener Dienst bei der Bundesanstalt für Arbeit. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit. Bielefeld 1991, Bd. 2 — VII J. 30, S. 55 ff.

³² Klevenow, U.: Weiterbildungsberatung — Prämissen und Erfahrungen. A. a. O., S. 17

Pressel, G.: Lernberatung im Unterricht mit Erwachsenen — Praxishilfen für Lehrende in der Weiterbildung. A. a. O., S. 12 ff.

³³ Die Beispiele für Tätigkeits- bzw. Qualifikationsanforderungen von Qualifizierungsberatern/-innen wurden zusammengestellt aus: Kramer, H.: Informationen und Beratung. A. a. O., S. 13 u. Kurz, J.; Lau-Villinger, D.: ISH-Seminarbaustein II, Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung im Kontext der Personalentwicklung. A. a. O., S. 121

³⁴ Kraak, R.: Welche Qualifikationen braucht der Qualifizierungsberater? Handreichung für die Auswahl und Einführung von Qualifizierungsberatern. Friedrichsdorfer Büro (Hrsg.), Salzgitter 1989

³⁵ Deutscher Industrie- und Handelstag: Funktionsbild für die IHK-Weiterbildungsberatung. A. a. O., S. 84

³⁶ Vgl. dazu Kielwein, K.; Malcher, W. u. a.: Aus- und Weiterbildung. Arbeits-, Förder- und Beratungshilfen für Betriebe in den neuen Bundesländern. Köln 1991

³⁷ Titel und Selbstverständnis der Zeitschrift „Berlin lernt“ vertreten diese Nahtstelle zwischen regional orientiertem Qualifizierungsbedarf und individueller Weiterbildung durch lokale Weiterbildungsanbieter. Sie „verstet sich als Mittler zwischen Lernwilligen und den Firmen und Institutionen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, Wissen zu vermitteln“. 1992, Heft 1, S. 4

³⁸ Zu diesen Definitionen siehe auch: Berufliche Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Begleitheft zur Video-Kassette. A. a. O., S. 33

Von 1985 bis 1990 lief in Wolfsburg in Kooperation zwischen den Berufsbildenden Schulen und der Volkswagen AG der Modellversuch „Lernortübergreifende Integration neuer informationsverarbeitender Technologien in die Ausbildung von Industriekaufleuten“. Der Modellversuch wurde vom Seminar für Wirtschaftspädagogik der Universität Göttingen wissenschaftlich begleitet.¹ Die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten für eine handlungsorientierte Lerngestaltung werden in diesem Artikel beschrieben.

Die entwickelten Lernarrangements als die Kernelemente zur Erzeugung von Lernhandeln wurden weiterentwickelt und auf die Berufsbilder „Kaufrau/Kaufmann für Bürokommunikation“ und „Speditionskaufmann/-kauffrau“ übertragen und verändert.

Kaufmännische Berufsausbildung bei Volkswagen

Viele größere Unternehmen haben ein betriebliches Bildungswesen² geschaffen, um die Ausbildung zu optimieren. Diesen Weg hat auch Volkswagen seit gut zwanzig Jahren institutionalisiert.

Die Bedeutung und die Funktion der innerbetrieblichen kaufmännischen Berufsausbildung hat sich im Verlauf dieser Jahre konti-