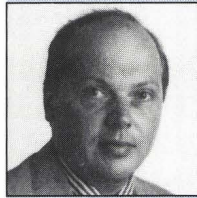


# Perspektiven der kaufmännischen Ausbildung aus Sicht des Betriebes



**Peter Egger**

Diplomhandelslehrer,  
kaufmännische Berufsausbildung  
Volkswagen AG  
Wolfsburg

<sup>23</sup> QUEM-Bulletin 1/92

<sup>24</sup> 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

<sup>25</sup> Zum Beispiel Friedrichsdorfer Büro, Salzgitter

<sup>26</sup> Siehe FORCE Infos Feb./1992, Heft 1

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

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

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

<sup>30</sup> 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

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

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> 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

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

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

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

<sup>37</sup> 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

<sup>38</sup> 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.<sup>1</sup> 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 Bildungswesen<sup>2</sup> 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-

nierlich weiterentwickelt. Heute wird sie durch folgende Forderungen und Bedingungen beschrieben:

1. Unser Leitbild ist die Vermittlung der sogenannten Schlüsselqualifikationen: wirtschaftliches Denken, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Eigenaktivität, Flexibilität und Kreativität.
2. Das Leitbild erfordert eine aktive Abstimmung zwischen schulischen und betrieblichen Ausbildungsaktivitäten sowie den Ausbildungsbeauftragten in den Fachabteilungen.
3. Die Auszubildenden sind heterogen zusammengesetzt (Alter zwischen 16 und 21 Jahren; Lernvoraussetzungen vom Sek.-II-Abschluß bis zum Abitur).
4. Je nach Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden dauert die Ausbildungszeit zwei bis drei Jahre.
5. Die Bearbeitung kaufmännischer Vorgänge in den Fachabteilungen unterliegen rasan-

ten Entwicklungen im Hinblick auf den Einsatz neuer Informationstechniken. Zusammenhangswissen, das durch die technisierte Bearbeitung kaufmännischer Vorgänge verlorengeht, muß daher durch geeignete Lernanlässe und Aufgabenstellungen transparent gemacht werden.

6. Die Europäisierung und Internationalisierung der Märkte erfordert zunehmend „globales Denken und Handeln“ der zukünftigen Mitarbeiter.<sup>3</sup>

Die Auszubildenden sollen lernen, „für einen Sinn“ zu arbeiten. Bei diesem Lernprozeß sollen sie durch das selbständige Bearbeiten von Aufgaben und Vorgängen „wachsen und nicht für Ihre Ziele funktionieren“.<sup>4</sup>

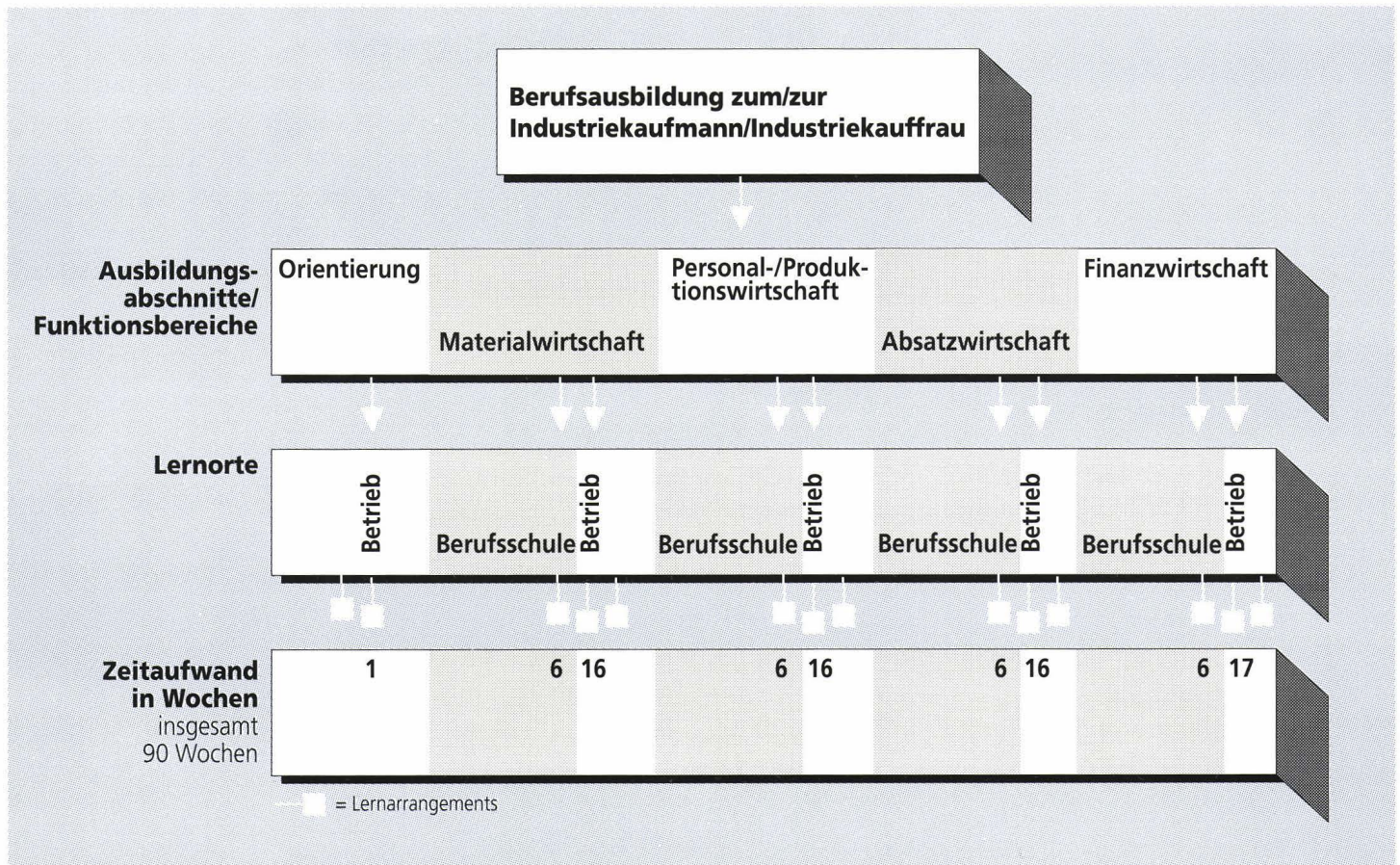
Der betrieblichen, kaufmännischen Berufsausbildung kommt innerhalb des Ausbildungsverlaufs die besondere Aufgabe zu, zwischen den in der Berufsschule vermittel-

**Abbildung 1: Einordnung des betrieblichen Bildungswesens**



ten theoretischen Inhalten (relativ fester Fächerkanon und Vermittlung in engen zeitlichen Sequenzen) und dem Einsatz in den betrieblichen Fachabteilungen (Zeitdruck,

**Abbildung 2: Gliederung der Ausbildung**



Ernstsituation) Verbindungen aufzuzeigen und Zusammenhänge herzustellen.

Die Aufgaben und Problemstellungen, die in der betrieblichen Berufsausbildung bearbeitet werden, sind als sogenannte Lernarrangements konzipiert. Sie können sowohl als **Vorbereitung**<sup>5</sup> auf den Einsatz in den Fachabteilungen als auch als **Nachbereitung**<sup>6</sup> bereits erlebter Tätigkeiten und Abläufe konzipiert werden.

## Lernarrangement

Kernelemente der betrieblichen kaufmännischen Berufsausbildung im Sinne handlungsorientierten Lernens sind die entwickelten Lernarrangements.

Lernarrangements sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte, strukturierte, komplexe und ganzheitliche Situationen, die Auszubildende zum Lernhandeln herausfordern sollen. Sie sollen die Auszubildenden kognitiv fordern, sie emotional anregen (motivieren, frustrieren, befriedigen) und soziale Interaktion ermöglichen.

Lernarrangements dauern zwei bis drei Tage und werden zeitlich versetzt während der

Ausbildungszeit in den betrieblichen Fachabteilungen angeboten, um den Auszubildenden optimale Möglichkeiten der Vorbereitung und der Reflexion von praktischen Tätigkeiten zu geben. Bei Bedarf können Lernarrangements für eine Lerngruppe verlängert oder zusätzlich in das Gesamtkonzept eingefügt werden. Individuelle Lernunterstützung oder Vertiefung wird den Auszubildenden im Lernstudio angeboten.

Unter Lernstudio verstehen wir eine Einrichtung, in der Auszubildende nach Absprache mit dem Lernberater selbstgewählte Themen bearbeiten können. Als Unterstützung stehen Personal-Computer, Software-Programme, betriebsinterne Informationen und allgemeine Literatur zum Ausbildungsberuf zur Verfügung.

Die Abbildung 2 zeigt die Einordnung von Lernarrangements, die im Bildungswesen angeboten werden, in die gesamte Struktur und Organisation der Ausbildung.

## Beispiele für Lernarrangements

Beispiele für Lernarrangements sind

- **Orientierungsprojekte** zu Beginn eines Funktionsbereichs (sogenannte Erkundungen)

- **Planspiele** zur Simulation betrieblicher Abläufe und Zusammenhänge<sup>7</sup>
- **Fallstudien** zur Bearbeitung ausgewählter Problemstellungen
- **Projekte**, die aktuelle Informationen oder aktuelle Produktdaten zum Untersuchungsgegenstand haben.

Das gestalterische Element und das Visualisieren von Sachverhalten werden bei den fachlichen Qualifikationen, die Kreativität, die Kommunikation und das „Miteinandergehen“ bei den überfachlichen Qualifikationen besonders gefördert.

Exemplarisch wird der **Funktionsbereich Vertrieb** dargestellt. Die nach didaktischen Gesichtspunkten erarbeitete Reihenfolge der Lernarrangements wird als Übersicht anfangs dargestellt.

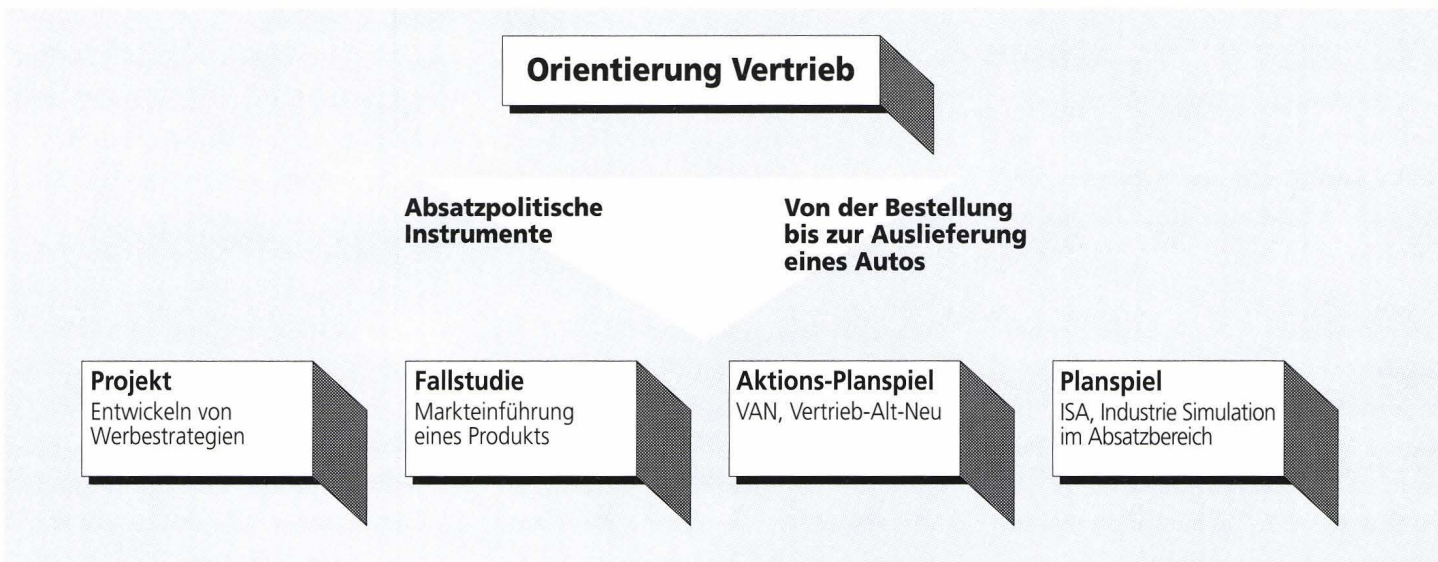
Zu Beginn des Funktionsbereiches Vertrieb findet in der kaufmännischen Berufsausbildung das Lernarrangement „Orientierung im Vertrieb bei Volkswagen“ statt.

**Lernarrangement 1:** Orientierung im Vertrieb:

„Von der Bestellung bis zur Auslieferung eines Autos“

Leitfragen der Orientierung im Funktionsbereich Vertrieb:

Abbildung 3: Funktionsbereich Vertrieb



- Welche allgemeinen Kenntnisse haben die Auszubildenden über die Absatzwirtschaft?
- Welche Kenntnisse haben die Auszubildenden über die Aufbau- und Ablauforganisation im Vertrieb?
- Wie gut/schlecht können die Auszubildenden gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten?

In diesem Lernarrangement wird erstens das absatzpolitische Instrumentarium erarbeitet und vertieft. Die Auszubildenden erarbeiten Marketingkonzeptionen für unterschiedliche Produkte. Dazu findet eine Exkursion zu Einzel- und/oder Großhandelsgeschäften statt. Zum Feststellen der sozialen und personalen Fähigkeiten der Lerngruppe wird methodisch folgende Rollenspielkomponente integriert: Jede Gruppe besteht aus einem Marketingleiter und vier Abteilungsleitern (entsprechend den absatzpolitischen Instrumenten). Der Marketingleiter soll für einen guten Arbeitsablauf sorgen.

In einem zweiten Schritt werden die wichtigsten Abläufe im Vertrieb anhand der Themenstellung „Von der Bestellung bis zur Auslieferung eines Autos“ erarbeitet.

Nach dieser Orientierung werden den Auszubildenden die weiteren Lernarrangements im Vertrieb vorgestellt.

#### **Lernarrangement 2:** Entwickeln von Werbestrategien

Am Anfang dieses Projektes steht die Analyse ausgewählter Werbefilme nach psychologischen, soziologischen und ökonomischen Beeinflussungsfaktoren. Die Ergebnisse werden präsentiert und diskutiert. In Gruppen werden dann verschiedene Werbekonzeptionen erarbeitet und über Bild, Ton, Papier oder Rollenspiel dargestellt.

#### **Lernarrangement 3:** Markteinführung eines Produktes

Im ersten Teil dieses Projektes steht die Analyse von Absatzzahlen (nach Segmenten<sup>8</sup>, Produkten, Jahreszahlen und Gebieten gegliedert) mit Hilfe von Grafikprogrammen im Mittelpunkt. Die gewonnenen Erkennt-

nisse sollen auf eine Marketingkonzeption für ein Auto (zum Beispiel in der Golf-Klasse Ao) angewandt werden. Jede Gruppe muß die Marketingkonzeption aus Sicht eines anderen Landes darstellen.

**Lernarrangement 4:** Aktions-Planspiel VAN  
Die Verkaufsvorgänge des Auto-Händlers werden simuliert. Fahrzeuge müssen bestellt, gebucht und möglicherweise storniert werden. Bestellte Fahrzeuge werden durch die Spielleitung oder von den Händlern untereinander in Form von Fahrzeugkarten verteilt.

Am ersten Spieltag werden Fahrzeuge nach dem alten Vertriebssystem disponiert. Am zweiten Tag läuft das Spiel nach dem neuen Abwicklungssystem NEWADA (Neu-Wagen-Dispositions-Abwicklungssystem) ab. Dieses System ermöglicht eine schnellere Disposition von Fahrzeugen.

Didaktisch gesehen ist der Vergleich zwischen Variante A: altes Vertriebssystem und Variante B: neues Vertriebssystem für den lebhaften Spielverlauf besonders interessant. Bei der alten Variante werden Grenzen und Schwächen schnell erkannt. Die aufgetauten Frustrationen und mögliche Verbesserungsvorschläge können dann am zweiten Tag „energiegeladener“ umgesetzt werden.

#### **Lernarrangement 5:** Planspiel ISA

Wichtige Abläufe vertriebspolitischer Entscheidungen werden am PC simuliert. Jedes Unternehmen verfügt über einen PC und kann Entscheidungen „hochrechnen“. Dadurch werden Konsequenzen von getroffenen Entscheidungen transparenter und besser nachvollziehbar.

### **Veränderungen sind möglich!**

Die Auszubildenden überlegen gemeinsam mit dem Ausbilder, „welche Lernarrangements in welcher Reihenfolge wie durchgeführt werden?“ Ergänzungen können in dieses Lernprogramm integriert werden.

## **1. Beispiel für mögliche Veränderungen**

Der Funktionsbereich Vertrieb umfaßt bei Volkswagen in Wolfsburg ca. 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich. Strukturelle Veränderungen oder Veränderungen in der Ablauforganisation könnten Ursachen für ein aktuelles, zusätzliches Projekt sein.

## **2. Beispiel für Veränderungen**

Bei der Bearbeitung der Marketingstudie (im Rahmen der Orientierung Vertrieb) zeigt sich beispielsweise der Handlungsbedarf, eine Meinungsumfrage durchzuführen. Es werden Möglichkeiten der Sinnhaftigkeit und Realisierung dieser Idee diskutiert und eventuell ein zusätzliches Lernarrangement entwickelt.

### **Beispiel Lernarrangement: Orientierung im Vertrieb**

Exemplarisch wird das Lernarrangement Orientierung im Vertrieb „Von der Bestellung bis zur Auslieferung eines Autos“ als Projektablauf dargestellt.

#### **1. Motivation**

Der Einstieg in das Thema sollte über einen aktuellen Anlaß, zum Beispiel einen Zeitungsartikel oder Filmbericht zur Absatzsituation im Automobilbereich erfolgen.

#### **2. Allgemeines Modell**

Die Auszubildenden „sortieren“ ihre Kenntnisse zum Thema in einem allgemeinen Ablaufschema zur Bearbeitung von Händlerbestellungen.

#### **3. Erkundungsschwerpunkte**

Die skizzierten und präsentierten Modelle werden diskutiert, um daraus Fragen für die Erkundung zu entwickeln.

#### 4. Vorbereitung der Erkundung

Die Auszubildenden bereiten die Erkundung einer Abteilung vor (Fragen, Fragetechnik, Schnittstellen etc.).

#### 5. Interview in den Fachabteilungen

Ein Mitarbeiter gibt den Auszubildenden Informationen und Unterlagen zum gewählten Thema.

#### 6. Aufbereiten der Interviewergebnisse

Die gesammelten Informationen werden auf das wesentliche „reduziert“ und zur Präsentation vorbereitet.

#### 7. Präsentation

Die Gruppenarbeitsergebnisse werden vorgestellt und diskutiert.

#### 8. Gesamtschaubild

Die Gruppenergebnisse werden zu einem gesamten „Ablaufschema“ zusammengefügt.

#### 9. Expertengespräch

Die Erkundung wird (bei noch bestehenden Verständnisschwierigkeiten) mit einem Mitarbeiter aus den Fachabteilungen nachbereitet.

### Lernelemente beim Lernarrangement

Zu Beginn des Modellversuches gab es Befürchtungen, daß die Tätigkeiten und Aufgaben des Ausbilders durch die veränderte Form des Unterrichts geringer werden könnten. Diese Prognosen können nicht bestätigt werden.

Im Gegenteil: Die Bedeutung des Ausbilders in der Funktion des Lernberaters ist größer geworden. Seine Vorbildfunktion im kooperativen Umgang mit den Auszubildenden und der Umgang der Ausbilder untereinander ist entscheidend für das Gelingen der Lernprojekte. Ein Ausbilder, der die sogenannten Schlüsselqualifikationen vermitteln möchte, selbst aber seinen alten, traditionellen Unter-

richtsvorstellungen treu bleibt, wird nicht den gewünschten Erfolg erzielen.

Abbildung 4: Lernelemente



Die sechs zu Beginn des Modellversuches fixierten Elemente eines Lernarrangements sollten nach den gesammelten Erfahrungen erweitert werden (siehe Abbildung 4), um

1. die positive und verantwortungsvolle Einstellung der Ausbilder zu beschreiben
2. die Bedeutung von Auswertungsgesprächen hervorzuheben und
3. den Aspekt „Kommunikation“ höher zu gewichten.

#### Erweiterung: Kommunikation

Das Miteinanderreden ist eines „der bedeutendsten Elemente innerbetrieblicher Kultur“.<sup>9</sup> Die Kommunikation wird zu einem wichtigen Element in der Ausbildung. Mit Kommunikation sind Gespräche der Auszu-

bildenden untereinander (bei der Gruppenarbeit), Gespräche mit Vorgesetzten und Ausbildungsbeauftragten (Sachbearbeitern) sowie Lehrern und Ausbildern gemeint.

Dadurch können formelle und informelle Strukturen des betrieblichen Organisationsgefüges kennengelernt werden. Der Auszubildende erlebt Frustrationen (zum Beispiel ablehnende Entscheidungen), erfährt Möglichkeiten und Grenzen kreativen Arbeitens, und er entwickelt aus diesen Erfahrungen heraus Strategien zum „Verhalten in Wirtschaftsorganisationen“.

#### Erweiterung: Diskussion und Reflexion von Ergebnissen

Die Diskussion und Reflexion der Ergebnisse ist fester Bestandteil des Lernarrangements. In diesen Gesprächen werden beispielsweise Ursachen des Funktionierens oder Nicht-Funktionierens von Gruppenarbeiten diskutiert, um daraus alternative Vorgehensweisen in zukünftigen Gruppenarbeiten zu entwickeln.

Häufig wird die Projektarbeit erst durch die Reflexionsphase „richtig“ verstanden, so daß Lernstrategien und Transfermöglichkeiten entwickelt werden.

#### Erweiterung: Ethik und Handeln

Die Vorbildfunktion des Ausbilders im Sinne von **Ethik und Handeln nach Verantwortung und nicht nach Normen**<sup>10</sup> ist ein wichtiges Element bei der Projektdurchführung. Die Auszubildenden beobachten sehr genau, wie sich die Ausbilder bei schwierigen Situationen verhalten.

Was macht ein Ausbilder zum Beispiel, wenn bei einem Lernarrangement die Notwendigkeit entsteht, eine „Meinungsumfrage vor Ort“ durchzuführen?

- Wird er das Projekt abbrechen?
- Wird er das Projekt so verändern, daß keine Exkursion mehr erforderlich ist?

- Wird er versuchen, das Vorhaben bei den Vorgesetzten durchzusetzen?
- Schickt er die Auszubildenden selbst zum Vorgesetzten?
- Verweist er auf geltende Bestimmungen, ohne weitere Möglichkeiten zu diskutieren?

Je größer die Fähigkeit des Ausbilders ist, konventionelle Ordnungen in Frage zu stellen und tolerant gegenüber der Ungewißheit neuer Problemlösungen zu sein<sup>11</sup>, desto wahrscheinlicher ist eine sachorientierte Entscheidung.

## Funktion und Aufgaben des Ausbilders

Zahlreiche Befragungen von Auszubildenden haben gezeigt, daß dem Ausbilder bei der Lernarrangement-Konzeption eine Schlüsselrolle zukommt.

Zum einen führt er unterschiedliche Lernarrangements durch. Das Lernarrangement ist hier eine geeignete Methode, um sich ein Bild über den Kenntnisstand eines Auszubildenden zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Ausbildung (**Diagnosefunktion**) machen zu können. Ausgehend von der Ist-Situation, wird dem Auszubildenden eine Perspektive aufgezeigt.

Zum anderen sollte er mit jedem Auszubildenden einen „individuellen Ausbildungsleitfaden und Ausbildungsfahrplan“ (**Prognosefunktion**) gemeinsam erarbeiten.

Der zunehmende Technikeinsatz (Hard- und Software) hat nicht zu einem Abbau des quantitativen Ausbildereinsatzes geführt. Vielmehr muß sich der Ausbilder in neue Lernmethoden einarbeiten, seine Lehrer-/Ausbildenderrolle überdenken und verändern. Die Qualität seiner Arbeit — die Lernberatung — entscheidet über den Erfolg oder Mißerfolg in der Lernarrangementarbeit.

Im einzelnen können **folgende Veränderungen** im Vergleich zu früher für den Ausbilder skizziert werden:

1. Der Ausbilder wird zum „Lernberater“ Nicht Zensuren, sondern Auswertungs-gespräche stehen am Ende eines Projektes
2. veränderte und verlagerte Kompetenzen bei neuen fachlichen Inhalten (Zusammenhangswissen) methodischen Variationsmöglichkeiten Nutzung neuer Informationstechniken der Verknüpfung fachlicher, methodischer und informationstechnischer Aspekte (Kombinationskompetenz)
3. verändertes Lehrer-Schüler-Bild
4. Förderung des aktiven Lernverhaltens
5. Teamarbeit zwischen Ausbildern, Auszubildenden, Lehrern und Vorgesetzten (Vorbildfunktion)
6. Lernprozeßbetreuung für Auszubildende.

## Lernprozeßbetreuung

Die Lernstationen und die Lernangebote werden von den Auszubildenden — auch durch die heterogene Zusammensetzung der Lerngruppen — unterschiedlich genutzt. In diesem Zusammenhang muß die Frage gestellt werden, wie die Faktoren Lerngeschwindigkeit, Lernintensität und Transfer-

leistung festgestellt werden können, um daraus in einem weiteren Schritt alternative Vorgehensweisen zu entwickeln.

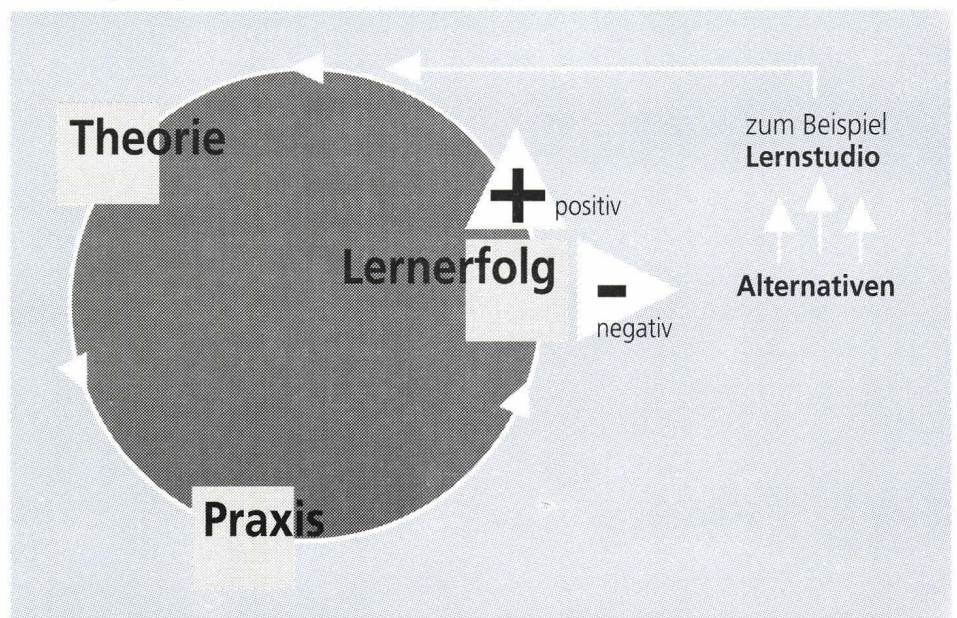
Für uns scheinen **Lernerfolgsgespräche** zwischen Ausbilder und Auszubildenden geeignete Maßnahmen, um die genannten Faktoren transparent machen zu können.

In einem **Regelkreislauf** wird in bestimmten Intervallen (hängen vom Lernverhalten jedes Auszubildenden ab) geprüft, ob die Lernangebote zum gewünschten Lernerfolg geführt haben. Bei starken Abweichungen sind Alternativen zu entwickeln (siehe auch Möglichkeiten der Lernstudioarbeit).

Eine Lerngruppe sollte daher über den gesamten Ausbildungszeitraum von einem Ausbilder betreut werden. Inhaltliche Themen, die nicht in das Aufgabengebiet dieses Ausbilders fallen, werden in Absprache mit anderen Ausbildern oder Mitarbeitern in den Fachabteilungen bearbeitet.

Diese Vorgehensweise ist erforderlich, um innerhalb von zwei Jahren bei den Auszubildenden eine Sensibilität für die sogenannten Schlüsselqualifikationen zu erreichen.

Abbildung 5: Regelkreislauf „Lernen und Erfolgsgespräch“



## Vom Lernarrangement zum Lernstudio

Das Arbeiten mit Lernarrangements beinhaltet bei unserer Konzeption das eigenständige, aktive und verantwortungsbewußte Arbeiten der Auszubildenden. Je nach dem, wie intensiv sich die Auszubildenden mit der Lernarrangementarbeit identifizieren, fordern sie weitere, in ihren individuellen Lernprozeß passende, Lernanlässe. Wie können solche Alternativen zum Lernarrangement aussehen?

Auszubildende, die während eines Lernarrangements auf eine interessante Fragestellung gestoßen sind, können diese im Lernstudio weiterbearbeiten. Ausbilder und Mitarbeiter in den Fachabteilungen unterstützen diese Arbeit.

Das Lernstudio bietet Hilfsmittel in Form von Literatur und Software an. Teilweise sind Selbstlernprogramme oder Datenverwaltungen vorhanden. Es hilft somit auch den Auszubildenden, die sich vertiefend in ein Softwareprogramm einarbeiten wollen.

Beispiel: Eine Gruppe von Auszubildenden entwickelt mit Excel ein Planspiel zur Bearbeitung eines Betriebsabrechnungsbogens.

Das gesamte didaktische Konzept stellt sich im Überblick wie folgt dar.

## Transfer von Modellversuchsergebnissen

Das Konzept und die Ergebnisse des Wolfsburger Modellversuches werden in vielen Vorträgen auf Tagungen vorgestellt und diskutiert sowie in zahlreichen Artikeln unter verschiedenen Gesichtspunkten beschrieben. In Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung haben wir die Idee eines Transfer-Konzeptes (für die Modellversuchsergebnisse) geboren und weiterentwickelt. Als Adressaten für Transferaktivitäten kommen interessierte Berufspädagogen<sup>12</sup> unterschiedlicher betrieblicher, überbetrieblicher und schulischer Bildungseinrichtungen aus den alten und neuen Bundesländern in Betracht.

Schwerpunkt ist der **Transfer in die neuen Bundesländer**.

Zielsetzungen dieses Transfer-Konzeptes sind  
1. die Präsentation neuer Lernkonzepte (Gesamtkonzept, didaktische Strukturgitter und Einordnung einzelner Lernarrangements in die gesamte Ausbildung) und

2. die praktische Umsetzung neuer Lernkonzepte (Durchführung von Lernarrangements; zum Beispiel Planspielen).

Für das Erreichen der Zielsetzungen sehen wir in mehrtägigen Transfer-Seminaren die geeignete Methode. Den Seminarteilnehmern werden Lernprojekte lernwirksam präsentiert, und es wird Eigenaktivität beim Trainieren von neuen Lernformen gefordert. Als Medienunterstützung gibt es einen Videofilm „Lernarrangements gestalten die Ausbildung der Industriekaufleute“.

Für die visuelle Lernunterstützung wurde der Materialband Vertrieb erarbeitet. Darin werden die Rahmenbedingungen, die Durchführung und die Nachbereitung für das Arbeiten mit Lernarrangements anschaulich beschrieben.

Für interessierte Berufspädagogen in den **alten Bundesländern** bieten wir nach Bedarf **Transfer-Seminare** an.

## Literatur und Veröffentlichungen (betriebliche Sicht)

Modellversuchsinformation Nr. 1:

Lernortübergreifende Integration moderner informationsverarbeitender Technologien in die Ausbildung von Industriekaufleuten

Modellversuchsinformation Nr. 2:

Lernarrangement „Erkundung in der Ausbildungsphase Vertrieb“

Modellversuchsinformation Nr. 3:

Infosystem: Computerunterstütztes Informationssystem von Auszubildenden für Auszubildende

Modellversuchsinformation Nr. 4:

Planspiele in der kaufmännischen Berufsausbildung  
Materialband Vertrieb, hrsg.: Volkswagen AG unter Mitarbeit von H.-G. Ahrens, H.-W. Bongard, P. Egger, G. Ferchau und A. Trusch:

Ahrens, Bongard, Egger, Ferchau: Lernortübergreifende Integration moderner informationsverarbeitender Technologien in die Ausbildung von Industriekaufleuten bei der Volkswagen AG, in: Berufsbildung 2 und 3 1991

Egger, Peter: Alternativen für den Einsatz der EDV in die Ausbildung von Industriekaufleuten bei VW. In: Stetter, F./Brauer, W. (Hrsg.): Informatik und Schule 1989. Zukunftsperspektiven für die Informatik für Schule und Ausbildung, Berlin/Heidelberg/New York, S. 169–180

<b>Grundbildung</b> UNTERRICHTSRAUM Klassenverband	Lernarrangements 1 bis n
<b>Vertiefung</b> LERNSTUDIO Einzel-/Gruppenarbeit	Beispiel: Filmprojekt Beispiel: Tutor der Orientierungsphase Beispiel: Vertiefung einer Software
<b>Spezialwissen</b> LERNSTUDIO Einzel-/Gruppenarbeit — Verbund der Lernorte — Medien und Materialien — lernaktivierende Methoden-Organisation — Ausbilderrolle	Beispiel: Entwickeln von Planspielen Beispiel: Präsentation von Ergebnissen auf Tagungen

Egger, Peter: Vermittlung übergreifender Fertigkeiten und Kenntnisse in der praktischen Ausbildung — am Beispiel der kaufmännischen Berufsbildung der Volkswagen AG Wolfsburg. In: Schlüsselqualifikationen im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung: kaufmännische Ausbildung in der Kontroverse; J. Dikau und G. Hartmann (Hrsg.) 1991, S. 88–97

Weitere Literaturhinweise entnehmen Sie bitte dem Abschlußbericht zum Modellversuch WOKI.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Diepold, P.: „Lernarrangements“ für die kaufmännische Ausbildung: Der Modellversuch WOKI (1985–1990). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 20(1991)6, S. 2–7

<sup>2</sup> Das betriebliche Bildungswesen gliedert sich in die Abteilungen Aus- und Fortbildung. Der Ausbildungssektor unterteilt sich nochmal in die gewerblich-technische und die kaufmännische Berufsausbildung.

<sup>3</sup> Volkswagen Markenvorstand Daniel Goeudevert im Gespräch mit Auszubildenden am 5. September 1991.

<sup>4</sup> Vgl. Gerken, G.: Arbeit 2000: Elektronifizierung plus Menschlichkeit. In: Psychologie heute (September 1991), S. 58

<sup>5</sup> Vgl. den Modellversuch der Wacker-Chemie: Kaufmännische Ausbildung am Arbeitsplatz unter den Bedingungen neuer Bürotechniken

<sup>6</sup> Vgl. den Modellversuch der Klöckner-Hütte Bremen: Vermittlung innovatorischer modernisierter fachlicher Qualifikationen in der kaufmännischen Berufsausbildung.

<sup>7</sup> Folgende Planspiele stehen zur Verfügung:

BPA (Beschaffung-Produktion-Absatz)

EULE (Einkauf- und Logistikentscheidungen)

ISA (IndustrieSimulation im Absatzbereich)

<sup>8</sup> In der Automobilwirtschaft wird der Begriff „Segment“ gewählt, um eine Differenzierung der Fahrzeuge nach Größe, Motorisierung etc. vorzunehmen. Der VW-Golf zählt beispielsweise zum Segment der A-Klasse.

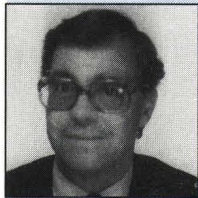
<sup>9</sup> Vgl. Goeudevert, D.: Die Zukunft ruft. Herfort 1990, S. 102

<sup>10</sup> Vgl. Oser, W.: Professionelle Ethik und professionelles Handeln. Referat auf dem Symposium „Lehr-Lern-Arrangements“ vom 23. bis 25. September in Göttingen

<sup>11</sup> Vgl. Weinert, F. E.: Kreativität — Fakten und Mythen. In: Psychologie heute. September 1991, S. 35

<sup>12</sup> Mit dem Begriff „Berufspädagogen“ sind Ausbilder, Lehrer, übertriebliche Ausbildungskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter und alle mit Ausbildung beauftragte Personen gemeint.

# Langfristige Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen<sup>1</sup>



## Laszlo Alex

Dr., Leiter der Hauptabteilung I „Strukturforschung, Planung, Statistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin und Bonn

Die nachstehenden Ausführungen stammen im wesentlichen aus einer umfangreichen Studie<sup>2</sup> über Facharbeiterbedarf und Facharbeiterangebot in Metall- und Elektroberufen von 1990 bis 2010. Mit der Untersuchung sollte das erwartete wachsende Ungleichgewicht zwischen Angebot und Bedarf an qualifizierten Facharbeitern ermittelt werden. Der Studie vorausgegangen waren die Berechnungen über den jährlichen Zugang in eine duale Ausbildung (Nachfrage) und über den Abgang nach erfolgreichem Abschluß. Die Nachfrageberechnung bezog sich auf das gesamte Spektrum der Ausbildungsberufe im dualen System und nicht nur auf die oben genannten.

## Nachfrage 1990–2010

Grundlage für die Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sowie nach neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bilden die

- Schulabgängerzahlen aus dem Sekundarbereich I
- Abgänger aus Berufsfachschulen
- Hochschul- und Fachhochschulberechtigten auf der Basis der statistischen Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz.<sup>3</sup>

Im Gegensatz zu der Vorausberechnung der Absolventen durch die Kultusministerkonferenz von 1991 wurde für unsere Analyse die