

DGB

FBH



Beratungsoffensive Handwerk

Entwicklung eines Bildungsberatungssystems

Zwischenbericht

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstand
Bereich Bildung, Qualifizierung, Forschung
BMBF Projekt „Beratungsoffensive Handwerk“
2007

Verantwortlich: Ingrid Sehrbrock

Gestaltung: PrintNetwork pn GmbH

Copyright: Die Rechte der Broschüre liegen beim DGB.

Nachbestellungen:

DGB Bundesvorstand
Bereich Bildung, Qualifizierung, Forschung
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

E-Mail: sabine.westphal@dgb.de

Fax: +49 (0)30/24060-410

Bestellungen von Broschüren:
Bitte über das DGB Online-Bestellsystem von PrintNetwork bestellen:
<https://www.dgb-bestellservice.de/besys2>
Registrierungskennwort für unregistrierte BenutzerInnen: lager



Projekt „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“

**Zwischenbericht zur Identifizierung und Analyse des Systems
berufsbezogener Bildungsberatung im Handwerk**

INHALTSVERZEICHNIS

Tabellenverzeichnis	6	
Abbildungsverzeichnis	9	
1	Grußwort der Leiterin der Abteilung Berufliche Bildung; Lebenslanges Lernen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	11
2	Vorwort der stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes	13
3	Bildungspolitische Einordnung des Projektansatzes	15
4	Zielsetzung und Akteursstruktur der „Beratungsoffensive Handwerk“ im Überblick	17
5	Forschungs- und Arbeitsplanung	19
5.1	Stärken-Schwächen-Analyse der Bildungsberatung – Identifizierung und Analyse des Systems der berufsbezogenen Bildungsberatung im Handwerk	19
5.2	Optimierungsphase der Bildungsberatung – Erarbeitung und Erprobung von entsprechenden Qualifizierungskonzepten und -maßnahmen	23
5.2.1	Rahmenbedingungen und Zielgruppen der Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“	23
5.2.2	Erprobung der Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“	23
5.2.3	Formale und berufspädagogische Anforderungen an eine Fortbildungskonzeption	24
5.3	Formative und summative Evaluation und Ergebnistransfer	27
6	Bildungsberatungsstruktur im Handwerk und Bedarfsabschätzung	28
7	Skizze der Tätigkeitsprofile der in die Untersuchung einbezogenen Beratungsakteure	30
7.1	Berater/innen (Ausbildungsberater/innen) der Handwerkskammern	30
7.2	Ausbildungsplatzentwickler/innen der Handwerkskammern	31
7.3	Lehrlingswarte der Innungen	32
7.4	Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern bzw. der Bildungszentren des Handwerks	32
7.5	Team U25 (Berufsberater/innen) der Bundesagentur für Arbeit	33
7.6	Berater/innen der ARGEN und optierenden Kreise/Kommunen	35
7.7	Lehrer/innen mit Beratungsfunktion	35

8	Vorgehen und Ergebnisse der Analyse des Systems berufsbezogener Bildungsberatung im Handwerk	38
9	Zum methodischen Vorgehen	40
10	Ergebnisse der quantitativen Befragungen	42
10.1	Schriftliche Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen	42
	Ergebnisse aus der Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen	42
10.1.1	Allgemeine Angaben	43
10.1.2	Ausbildung und Fortbildung	49
10.1.3	Kompetenzen	62
10.1.4	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	66
10.1.5	Kooperationsnetzwerke	73
10.2	Schriftliche Befragung der Lehrlingswarte	77
	Ergebnisse aus der Befragung der Lehrlingswarte	77
10.2.1	Allgemeine Angaben	78
10.2.2	Ausbildung und Fortbildung	81
10.2.3	Kompetenzen	86
10.2.4	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	90
10.2.5	Kooperationsnetzwerk	95
10.3	Schriftliche Befragung der Berater/innen Team U25 (Berufsberater/innen) der Bundesagentur für Arbeit	97
	Ergebnisse aus der Befragung der Berater/innen Team U25	97
10.3.1	Allgemeine Angaben	97
10.3.2	Ausbildung und Fortbildung	100
10.3.3	Kompetenzen	106
10.3.4	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	110
10.3.5	Kooperationsnetzwerke	116
11	Ergebnisse der qualitativen Befragungen	119
11.1	Ergebnisse aus der Befragung der Weiterbildungsberater/innen	120
11.1.1	Ausbildung und Fortbildung	120
11.1.2	Kompetenzen	120
11.1.3	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	120
11.1.4	Kooperationsnetzwerk	121
11.2	Ergebnisse aus der Befragung der Lehrer/innen	121
11.2.1	Ausbildung und Fortbildung	121
11.2.2	Kompetenzen	121
11.2.3	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	122
11.2.4	Kooperationsnetzwerk	122

11.3	Ergebnisse aus der Befragung der Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) und der Berater/innen optierender Kreise/Kommunen	122
11.3.1	Ausbildung und Fortbildung	122
11.3.2	Kompetenzen	122
11.3.3	Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen	123
11.3.4	Kooperationsnetzwerk	123
11.3.5	Modulausblick	123
12	Ergebnisse der Evaluationsworkshops	124
13	Zusammenfassung der Stärken-/Schwächenanalyse	126
14	Erste Hinweise aus der Bestandsanalyse für Vorschläge zur Strukturoptimierung der berufsbezogenen Bildungsberatung	128
15	Literatur- und Quellenverzeichnis	135
16	Anhang	140
16.1	Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen	141
16.2	Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Lehrlingswarte	155
16.3	Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Berater/innen Team U25 der Bundesagentur für Arbeit	166
16.4	Offene Antworten aus der schriftlichen Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen	178
16.5	Offene Antworten aus der schriftlichen Befragung der Lehrlingswarte	187
16.6	Offene Antworten aus der schriftlichen Befragung der Berater/innen Team U25 der Bundesagentur für Arbeit	189
16.7	Interviewleitfaden für die mündliche Befragung der Lehrer/innen, Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) sowie optierender Kreise/Kommunen	192
16.8	Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Lehrer/innen	196
16.9	Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN)	200
16.10	Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Berater/innen optierender Kreise/Kommunen	202
16.11	Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Weiterbildungsberater/innen	204

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Altersstruktur der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen	43
Tabelle 2:	Wie viele der nachfolgenden Personen/Betriebe werden von Ihnen ungefähr im Jahr betreut? (Frage 9)	48
Tabelle 3:	Wie viele Beratungsgespräche (persönlich und telefonisch) führen Sie im Monatsdurchschnitt mit nachfolgenden Personen/Betrieben? (Frage 11)	48
Tabelle 4:	Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen Ihrer Beratertätigkeit vorbereitet? (Frage 13)	50
Tabelle 5:	In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berater/in seitens der Handwerkskammer geplant und systematisiert? (Frage 14)	51
Tabelle 6:	Weiterbildungsbedarf in Abhängigkeit von der Berufserfahrung	54
Tabelle 7:	Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Frage 16)	55
Tabelle 8:	Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater/in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 17)	56
Tabelle 9:	Gegenüberstellung Fragen 18, 19 und 20: Behandelte Weiterbildungsinhalte, deren Nützlichkeit und zukünftiger inhaltlicher Weiterbildungsbedarf von AB und APE	58
Tabelle 10:	Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Frage 18)	59
Tabelle 11:	Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Beratertätigkeit am nützlichsten? (Frage 19)	60
Tabelle 12:	In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Frage 20)	61
Tabelle 13:	Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in? (Frage 21)	63
Tabelle 14:	Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 22)	64
Tabelle 15:	In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 23)	65
Tabelle 16:	Wie häufig sind Sie als Berater/in in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 24)	67
Tabelle 17:	Wie häufig sind Sie als Berater/in mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert? (Frage 25)	67
Tabelle 18:	Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Frage 26)	69
Tabelle 19:	Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratung? (Frage 27)	71
Tabelle 20:	Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 28)	72
Tabelle 21:	Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit? (Frage 29)	73
Tabelle 22:	Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 30)	74

Tabelle 23:	Werden die persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden mit den folgenden Organisationen/Personen unterstützt? (Frage 31)	76
Tabelle 24:	Altersstruktur der Lehrlingswarte (Frage 1a)	78
Tabelle 25:	Wie viele Betriebe gehören Ihrer Innung an? (Frage 8a)	80
Tabelle 26:	Wie viele Auszubildende gehören Ihrer Innung an? (Frage 8b)	80
Tabelle 27:	Wie viele Beratungsgespräche führen Sie im Monatsdurchschnitt mit Betrieben (Betriebsinhabern) und Auszubildenden? (Frage 9)	81
Tabelle 28:	Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Lehrlingswartes vorbereitet? (Frage 10)	81
Tabelle 29:	In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Lehrlingswart durch Ihre Innung/Ihren Vorgänger geplant und systematisiert? (Frage 11)	82
Tabelle 30:	Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Frage 12)	83
Tabelle 31:	Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 13)	84
Tabelle 32:	Gegenüberstellung von Frage 14 und 15: Behandelte Weiterbildungsinhalte und zukünftiger inhaltlicher Weiterbildungsbedarf von LW	84
Tabelle 33:	Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie in Ihrer Funktion als Lehrlingswart teilgenommen haben? Mehrfachantworten möglich (Frage 14)	85
Tabelle 34:	In welchem Bereich sehen Sie für sich besonderen Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen? Mehrfachnennungen möglich (Frage 15)	85
Tabelle 35:	Wie wichtig sind nachfolgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Lehrlingswart? (Frage 16)	87
Tabelle 36:	Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 17)	88
Tabelle 37:	In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 18)	89
Tabelle 38:	Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart in folgenden beruflichen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 19)	90
Tabelle 39:	Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart mit folgenden Zielgruppen konfrontiert? (Frage 20)	91
Tabelle 40:	Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart? (Frage 21)	92
Tabelle 41:	Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratungen? (Frage 22) . . .	93
Tabelle 42:	Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 23)	94
Tabelle 43:	Wie bewerten Sie die folgenden Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratungstätigkeit als Lehrlingswart? (Frage 24)	95
Tabelle 44:	Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 25)	96
Tabelle 45:	Altersstruktur der Berufsberater/innen (Frage 1a)	98

Tabelle 46:	Für wie viele der nachfolgenden Personen/Schulen sind Sie ungefähr zuständig? (Frage 6)	100
Tabelle 47:	Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Berufsberaters vorbereitet? (Frage 10)	101
Tabelle 48:	In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berufsberater/in als geplant und systematisiert? (Frage 11)	101
Tabelle 49:	Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Frage 12)	102
Tabelle 50:	Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater/in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 13)	103
Tabelle 51:	Gegenüberstellung von Fragen 14, 15 und 16: Inhalte besuchter Weiterbildungsmaßnahmen, deren Nützlichkeit und zukünftiger Weiterbildungsbedarf	104
Tabelle 52:	Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Frage 14)	105
Tabelle 53:	Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Beratertätigkeit am nützlichsten? (Frage 15)	105
Tabelle 54:	In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Frage 16)	106
Tabelle 55:	Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in? (Frage 17)	107
Tabelle 56:	Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 18)	108
Tabelle 57:	In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 19)	109
Tabelle 58:	Wie häufig sind Sie als Berater/in in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 20)	110
Tabelle 59:	Wie häufig sind Sie als Berater/in mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert? (Frage 21)	111
Tabelle 60:	Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Frage 22)	113
Tabelle 61:	Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratung? (Frage 23)	114
Tabelle 62:	Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 24)	115
Tabelle 63:	Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit? (Frage 25)	116
Tabelle 64:	Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 26)	117
Tabelle 65:	Gibt es fest installierte Runden/Arbeitskreise, durch die Ihr persönlicher Kontakt als Berufsberater/in zu den folgenden Organisationen/Personen gewährleistet ist? (Frage 27)	118

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Beratungsakteure im Handwerk	21
Abbildung 2:	Mögliche zukünftige Gestaltung eines umfassenden und verzahnten Systems der berufsbezogenen Bildungsberatung	22
Abbildung 3:	Projektphasen	38
Abbildung 4:	Geschlecht der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen (Frage 1b)	44
Abbildung 5:	Ausgeübte Tätigkeit der Befragten (Frage 2)	44
Abbildung 6:	Regionale Gliederung der Handwerkskammern	44
Abbildung 7:	Regionale Verteilung der Befragten (Frage 3)	45
Abbildung 8:	Gewerkzuordnung (Frage 4)	45
Abbildung 9:	Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen? (Frage 5)	45
Abbildung 10:	Berufsbildende Abschlüsse der Befragten (Frage 6)	46
Abbildung 11:	Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Frage 7)	46
Abbildung 12:	Seit wann arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Beraterfunktion? (Frage 8)	46
Abbildung 13:	Wie oft sind Sie bei nachfolgenden Aktivitäten/Veranstaltungen (mit Schülern) im Jahr aktiv vertreten? (Frage 10)	49
Abbildung 14:	Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit nimmt ungefähr Ihre Beratertätigkeit ein? (Frage 12)	49
Abbildung 15:	Geclusterte Darstellung der Bewertung der beruflichen Ausbildung bzw. Tätigkeit als Vorbereitung auf die Beratertätigkeit	50
Abbildung 16:	Geclusterte Darstellung der Bewertung der Einarbeitung durch die Handwerkskammer (Frage 14)	51
Abbildung 17:	Gegenüberstellung der Bewertung der Vorbereitung durch eigene Qualifikationen und die Einarbeitung durch die Handwerkskammer	51
Abbildung 18:	Bewertung des Grades der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK in Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Meistertitels	52
Abbildung 19:	Bewertung des Grades der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK in Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Studienabschlusses	53
Abbildung 20:	Geschlecht der Lehrlingswarte (Frage 1b)	78
Abbildung 21:	In welcher Innung sind Sie Mitglied? (Frage 2)	78
Abbildung 22:	In welchem Handwerkskammerbereich/-bezirk liegt Ihre Innung? (Frage 3)	79
Abbildung 23:	Führen Sie derzeit einen Betrieb (Eigen- oder Fremdbetrieb)? (Frage 4a)	79
Abbildung 24:	Anzahl der Mitarbeiter des eigenen Betriebes (Frage 4b)	79
Abbildung 25:	Wie lange arbeiten Sie schon als Lehrlingswart? (Frage 5)	79
Abbildung 26:	Wie viele Stunden verwenden Sie im Monatsdurchschnitt für Ihr Amt als Lehrlingswart? (Frage 6)	80
Abbildung 27:	Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit als Lehrlingswart verwenden Sie ungefähr für Beratungsgespräche? (Frage 7)	80
Abbildung 28:	Visuelle Darstellung und Einstufung der Art der Bewertung durch zusammengefasste Prozente der Rückantworten (zur Frage 10)	81

Abbildung 29: Visuelle Darstellung und Einstufung der Art der Bewertung durch kumulierte Prozente der Rückantworten (zur Frage 11)	82
Abbildung 30: Gegenüberstellung der Fragen 10 und 11; Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre eigenen Qualifikationen/Wie gut durch Ihre Innung und Ihren Vorgänger auf Ihre Beratertätigkeit vorbereitet?	82
Abbildung 31: Geschlecht der Berufsberater/innen (Frage 1b)	98
Abbildung 32: Regionale Verteilung der Antwortenden (Frage 2)	98
Abbildung 33: Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen? (Frage 3)	98
Abbildung 34: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Frage 4)	99
Abbildung 35: Seit wann arbeiten Sie als Berufsberater/in? (Frage 5)	99
Abbildung 36: Geclusterte Darstellung der Bewertung der beruflichen Ausbildung bzw. Tätigkeit als Vorbereitung auf die Beratertätigkeit	101
Abbildung 37: Geclusterte Darstellung der Bewertung der Einarbeitung (Frage 11)	101
Abbildung 38: Gegenüberstellung der Bewertung der Vorbereitung durch eigene Qualifikationen und durch Einarbeitung	102

1 GRUSSWORT DER LEITERIN DER ABTEILUNG BERUFLICHE BILDUNG; LEBENSLANGES LERNEN DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

Menschen in ihren verschiedenen Lebensphasen hinsichtlich möglicher Bildungswege und -chancen zu beraten, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Bildungsberatung ist zu einem zentralen Thema geworden.

Das BMBF-Projekt „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“ wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) und in strategischer Partnerschaft mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie den Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main durchgeführt.

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, für haupt- und ehrenamtliche Berater/innen des Handwerks, zu deren Aufgaben die Bildungsberatung gehört, eine modulare berufsbegleitende Qualifizierung zu entwickeln. Diese Qualifizierung ist sowohl als Fortbildung für bereits tätige Berater/innen als auch als Grundlagenschulung für zukünftige Bildungsberater/innen geeignet. Damit soll die Qualität

der berufsbezogenen Bildungsberatung im Umfeld des Handwerks gestärkt werden.

Eine moderne Organisation der beruflichen Weiterbildung muss unter Beachtung der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse diskutiert und ausgestaltet werden. Diese Wandlungsprozesse wirken nicht nur auf institutionelle Strukturen, Organisation und Ausgestaltung des Weiterbildungssystems, sondern sie betreffen auch die individuellen Arbeits-, Lebens- und Lernformen. Dies ist mit Gegenstand dieses Projektes. Die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit auch des Handwerks hängt wesentlich ab von einer guten Ausbildung und der kontinuierlichen Weiterbildung der Mitarbeiter. Das schließt qualifizierte berufsbezogene Bildungsberatung mit ein.

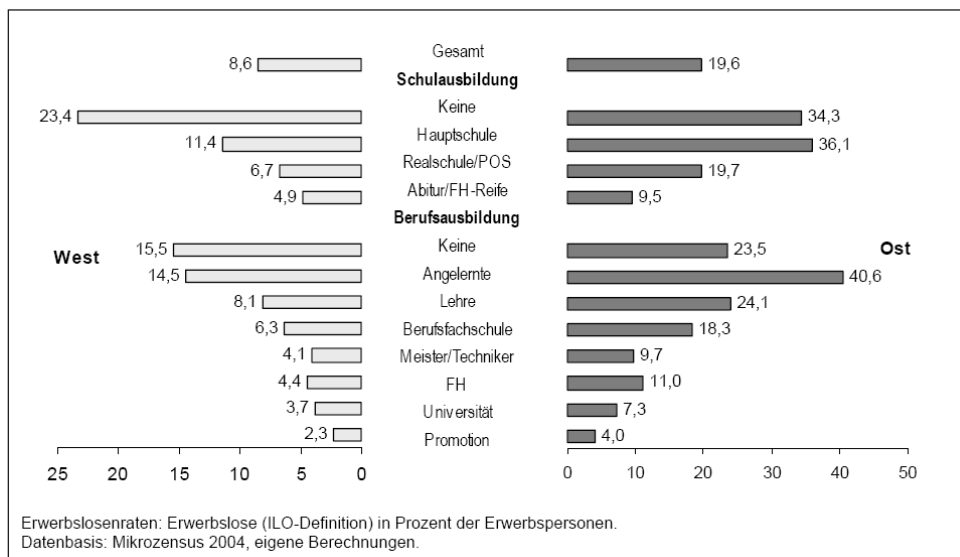
Kornelia Haugg,
Leiterin der Abteilung
Berufliche Bildung; Lebenslanges Lernen
des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung

2 VORWORT DER STELLVERTRETENDEN VORSITZENDEN DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

Die technologische Entwicklung und veränderte Rahmenbedingungen der Arbeit stellen neue Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen. Insbesondere die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, wie Zeitverträge, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung, sind hier zu nennen. Für die Betroffenen entsteht daraus die Notwendigkeit, die eigene Erwerbskarriere aktiv zu gestalten und eine Balance zwischen (Privat)Leben, Lernen und Arbeiten herzustellen, um bis zum Renteneintritt arbeits- und beschäftigungsfähig zu bleiben. Die lebens-

begleitende Weiterentwicklung der eigenen beruflichen Fähigkeiten nimmt so die Gestalt einer neuen Arbeitsmarktanforderung an. Wie die folgende Arbeitslosenstatistik¹ zeigt, schützt eine gute Qualifikation zwar nicht absolut vor Arbeitsmarktrisiken, sie mindert aber das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich.

Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ist das lebensbegleitende Lernen nicht nur eine Chance. Viele empfinden es auch als eine zusätzliche Belastung. Nun müssen sie also nicht nur Arbeit und Familie vereinbaren,



Erwerbslosenrate nach (Aus-)Bildungsstand (%), Deutschland (West und Ost), 2004 – VFA-Report Lebensqualität 2006, Abb. 4.9

¹ Ebbinghaus et. al. 2006, S. 77.

sondern auch noch lebenslang Lernen und dabei gesund und leistungsfähig bleiben. Work-Life-Balance, also die richtige Balance zwischen Berufs- und Privatleben wird deshalb ein immer dringlicheres Thema. Es sind längst nicht nur Alleinerziehende und Manager/-innen, die an Zeitmangel und Überforderung leiden und somit die nötige Balance nicht finden. Work-Life-Balance ist auch aus Unternehmenssicht wichtig. Im Rahmen des Innovationsbarometers von ver.di und der TU München bestätigten 55 % der befragten Aufsichtsräte, dass in ihren Unternehmen Burn-Out-Erkrankungen ein Thema sind. Und mehr als 80 % der Befragten glauben, dass Stress die Innovationsfähigkeit und Kreativität begrenzt². Diese Ergebnisse aufsichtsratsgeführter Großunternehmen lassen sich natürlich nicht eins zu eins auf das kleinteilig strukturierte Handwerk übertragen, das im Zentrum des DGB-Projektes „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“ steht. In der Tendenz gelten die Zunahme der Anforderungen an die Beschäftigten und der steigende Wettbewerbsdruck, dem die Betriebe unterliegen, aber für die gesamte Wirtschaft. Es kann davon ausgegangen werden, dass Stress und Burn-Out-Probleme auch im Handwerk eine Rolle spielen. Work-Life-Balance wird deshalb im Rahmen des Projektes ein Thema sein.

Der gleichberechtigte Zugang zu lebensbegleitender Bildung ist Voraussetzung für gesellschaftliche und politische Teilhabe und für Chancengleichheit. Es ist kein Zufall, dass die Gewerkschaften aus Arbeiterbildungsvereinen hervorgegangen sind. Bildungsfragen waren und sind für die Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften essentiell.

Um den zukünftigen Anforderungen gewachsen zu sein, muss die Weiterbildungs-

beteiligung verbreitert und gesteigert werden. Nicht nur mehr Menschen soll die Möglichkeit zur Weiterbildung eingeräumt werden, sondern es müssen auch die Zielgruppen erreicht werden, die bislang nicht bzw. kaum am lebensbegleitenden Lernen teilhaben – insbesondere Menschen mit formal geringen schulischen- und beruflichen Qualifikationen, ältere Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeitnehmer/innen nach der Erziehungspause. Mit den daraus resultierenden Anforderungen dürfen die Menschen nicht alleine gelassen werden. Um die Arbeitnehmer/innen und die Wirtschaft beim lebensbegleitenden Lernen zu unterstützen, braucht es klare Rahmenbedingungen, eine gute Bildungsberatung sowie leicht zugängliche Informationen.

Genau da setzt das Projekt „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“ an. Wir haben uns das Ziel gesetzt, eine modulare berufsbegleitende Qualifizierung für mit Bildungsberatungsaufgaben betraute haupt- und ehrenamtliche Berater/innen des Handwerks zu entwickeln. Damit wird die Qualität der berufsbezogenen Bildungsberatungsangebote im Umfeld des Handwerks gestärkt.

Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschaftsbundes

² Schulz/Bullinger 2005, S. 21.

3 BILDUNGSPOLITISCHE EINORDNUNG DES PROJEKTANSATZES

Die steigende Komplexität der Bildungslandschaft, die Europäisierung und Differenzierung von Bildungsabschlüssen, der Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen, die Forderung nach lebenslangem Lernen und die Auflösung der Monopolstellung der Bundesagentur für Arbeit in der Berufsberatung³ sind aktuelle bildungspolitische Themen, die im Kontext dieses Vorhabens von Bedeutung sind. Darüber hinaus verstärkt der beschleunigte Wandel der sozio-ökonomischen Lebenssituationen die Schwierigkeiten junger Menschen beim Übergang von Schule zur Ausbildung oder von der Ausbildung in einen Beruf. Zeitgleich steigen die Anforderungen an die Gestaltung der Berufsbiografie nach Abschluss der ersten berufsqualifizierenden Ausbildung. Diese Entwicklungen machen eine professionelle Berufsbildungsberatung über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg erforderlich und nicht nur einen „Ad-hoc-Interventionsmechanismus“, der erst „kurz vor“ oder oftmals auch erst „nach“ einem Scheitern von diversen Bemühungen greift⁴. Die berufsbezogene Bildungsberatung muss dabei sowohl die individuellen Bedarfe der Auszubildenden und der Arbeitnehmer/innen als auch die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe der Betriebe im Auge haben.

In der politischen Diskussion der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union zu Beginn des 21. Jahrhunderts wird der Bildungsberatung und der Intensivierung

und Vertiefung ihrer Vernetzung eine steigende Bedeutung zugemessen.

Der Ausbau von Kooperationen zur Verbesserung der Kundenorientierung in der Weiterbildung und der damit verbundenen Beratung ist ein Schwerpunkt des BMBF-Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“⁵. Auch die Bund-Länder-Kommission befasste sich in Modellversuchsprogrammen mit diesem Themengebiet.⁶ Last, but not least, ist die Entwicklung von Bildungsberatungsangeboten und entsprechender Ansätze zur Beraterqualifizierung ein Schwerpunkt des BMBF-Programms „Lernende Regionen“⁷.

Schon 2001/2002 wurde die berufsbezogene Bildungsberatung als vorrangiges Entwicklungsziel im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ vom Europäischen Rat in Stockholm explizit ausgewiesen.⁸ Im selben Zeitraum identifizierte die Europäische Kommission Beratung als ein Querschnittsthema für die Entwicklung und Umsetzung der Strategie des lebensbegleitenden Lernens unter besonderer Berücksichtigung unterschiedlicher Zielgruppen. Der „Aktionsplan für Qualifikation und Mobilität“ betont die Bedeutung von Beratungsdienstleistungen für Arbeitnehmer/innen und Betriebe. Ebenso stellten 2003 die Mitteilungen „Wirkungsvoll

³ Vgl. Alt, 2004 S. 3.

⁴ Vgl. Deffner/Buck/Lux 2006, S. 33 f.

⁵ Vgl. BMBF 2001.

⁶ Vgl. BLK, 2001 S. 16.

⁷ Vgl. BMBF 2007.

⁸ Vgl. hierzu und zu den weiteren Ausführungen EU-Rat 2004, S. 2–5.

in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa“ und die Europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien die Bedeutung der Berufsbildungsberatung für den Arbeitsmarkt heraus. 2004 wurden die Beratungsdienste darüber hinaus von der EU-Kommission und dem EU-Rat gemeinsam in einem Zwischenbericht zur Umsetzung der Lissabon-Strategie als eine von vier vorrangigen Maßnahmen aufgeführt.

Die lebensbegleitende Bildungsberatung ist damit ein zentraler Bestandteil der Strategie zur Entwicklung der Europäischen Union zum dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt bis zum Jahre 2010.⁹ Die Korrektur dieser so genannten Lissabon-Strategie aufgrund der unbefriedigenden Zwischenergebnisse hin zu drei neuen Handlungsansätzen:

1. Europa als attraktiverer Ort für Investitionen und Arbeit,
 2. Wachstum durch Wissen und Innovation,
 3. Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen¹⁰,
- ändert an dieser Ausrichtung wenig.

Qualifizierte bildungsbezogene Beratung ist ein Querschnittsthema im Bereich lebensbegleitenden Lernens. Eine effiziente Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung im Netzwerk der verschiedensten Strukturen, Träger und Verfahren kann zur sozialen Eingliederung und Gerechtigkeit, zur aktiven Bürgerbeteiligung und zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen.¹¹ Die OECD kommt in einer Studie von 2004 ebenfalls zu dem Schluss, dass Bildungs- und Berufsberatung positiven Lern-, Arbeitsmarkt-, Humankapital- und Gerechtigkeitseffekten Vor Schub leisten kann.¹² Dazu

sind allerdings in Deutschland erst noch die nötigen Angebote zu entwickeln.

Es ist vor allem der Übergang zur wissensbasierten Gesellschaft, der eine jederzeit zugängliche, aktive, flexible und vielfältige Beratungsdienstleistung für jedermann, die eine kontinuierliche, individuelle Kompetenzanpassung fördert, nötig macht.¹³ Diese Einschätzung unterstreichen auch die Europäischen Sozialpartner im Aktionsrahmen für eine lebenslange Weiterentwicklung von beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen.¹⁴

Diesen internationalen Forschungsergebnissen und politischen Zielstellungen folgend legt die „Beratungsoffensive Handwerk“ dem Vorhaben die zentrale Annahme zugrunde, dass der qualifizierte Beratungsbedarf (im Unterschied zu einer „allgemeinen Informationsweitergabe“) im Kontext beruflicher Bildung – und hier sowohl für zukünftige Auszubildende, für Arbeitnehmer/innen sowie Betriebe – deutlich zunehmen wird, und dass die bisherigen Personen und Institutionen aufgrund der Zunahme der Komplexität und Kompliziertheit von Beratung nur bedingt in der Lage sind, diesem steigenden Beratungsbedarf angemessen nachzukommen. Insbesondere fehlen qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote für die maßgeblichen Akteure und eine systematische Vernetzung der vielfältigen Aufgaben und Institutionen. Das die (berufsbezogene) Bildungsberatung und entsprechende Qualifizierungsansätze in Deutschland noch nicht sehr entwickelt sind, ist auch darauf zurückzuführen, dass das Beratungsmonopol der Bundesagentur für Arbeit erst 1998 aufgehoben wurde.

9 Vgl. EU-Rat 2004, S. 2 f.

10 Vgl. WHKT 2005, S. 6.

11 Vgl. EU-Rat 2004, S. 3.

12 Vgl. OECD 2004, S. 32 ff.

13 Vgl. EU-Rat 2004, S. 5 ff. Insbesondere gilt es hierbei auch, die Bedürfnisse von gefährdeten Einzelpersonen und Gruppen zu berücksichtigen. Vgl. EU-Rat 2004, S. 6.

14 European Trade Union Confederation et al. 2002.

4 ZIELSETZUNG UND AKTEURSSTRUKTUR DER „BERATUNGSOFFENSIVE HANDWERK“ IM ÜBERBLICK

Das Projekt „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“ führt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) und in strategischer Partnerschaft mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie den Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main durch.

Ziel ist die Erarbeitung einer Qualifizierung für in der Bildungsberatung tätige Personengruppen. Die Qualifizierung soll so aufgebaut werden, dass sie einerseits als Weiterbildung für bereits tätige Berater/innen und andererseits als Grundlagenschulung für zukünftige Bildungsberater/innen geeignet ist.

Eine Frage, die zum Projektstart zur Klärung anstand, war, ob die Qualifizierung als mehrwöchiger Lehrgang am Stück oder in mehreren kürzeren Einheiten angeboten werden soll. Um mit der Qualifizierung möglichst breite Zielgruppen zu erreichen, ist die Entscheidung für einen modularen Ansatz gefallen, der berufsbegleitend absolviert werden kann. Eine solche Konzeption erlaubt außerdem Praxisaufgaben in die Qualifizierung zu integrieren und ihre Bearbeitung zu begleiten, so dass ein stärkerer Praxisbezug sichergestellt werden kann. So können bereits tätige Berater/innen genauso angesprochen werden wie Zielgruppen, die erst noch in eine qualifizierte Beratertätigkeit kommen wollen.

Hauptzielgruppe sind die Ausbildungs- sowie die Weiterbildungsberater/innen und

Ausbildungsplatzentwickler/innen der Handwerkskammern bzw. der Bildungsträger im Handwerk. Lehrlingswarte der Innungen und andere Beratungsakteure, z. B. Lehrer/innen mit Beratungsaufgaben sind weitere Zielgruppen.

Die Modulstruktur wird so aufbereitet, dass es möglich ist, die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen abzudecken. Die Lehrlingswarte werden eine weniger umfassende Qualifizierung für die Ausübung ihres Ehrenamtes benötigen als die hauptamtlich tätigen Ausbildungsberater/innen, so eine Annahme des Projektes. Da die Qualifizierung explizit auch Berater/innen ansprechen soll, die nicht an einer Handwerkskammer bzw. Innung angesiedelt sind, haben sich die Projektpartner zunächst auf den Arbeitstitel „Bildungsberater/in für das Handwerk“ als Qualifizierungsbezeichnung verständigt. Im weiteren Verlauf des Projekts wurde dieser erste Arbeitstitel verworfen und in „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ abgeändert.

Die Qualifizierung soll an drei verschiedenen Standorten jeweils im Modellversuch angeboten werden. Der Präsenzanteil ist mit einem Umfang von maximal sieben à zweitägigen Präsenzveranstaltungen kalkuliert. Eine zeitversetzte Durchführung mehrerer Modellversuche soll zum einen schon in der Modellversuchsphase Optimierungen ermöglichen und zum anderen die Übertragbarkeit des Konzeptes sichern.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) unterstützt das Projekt als strate-

gischer Partner. Zur Vorbereitung und Umsetzung der Modellqualifizierung konnten drei Handwerkskammerbezirke als Modellregionen gewonnen werden (Handwerkskammer Cottbus, Handwerkskammer Düsseldorf, Handwerkskammer Rhein-Main).

Die Entwicklung eines an den individuellen Bedarfen orientierten Qualifizierungskonzepts „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ und eine Präzisierung der Profile der Aus- und Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern sowie der Lehrlingswarte der Innungen unterstützt die beruflichen Entwicklungsinteressen der Auszubildenden und der Arbeitnehmer/innen. Vermittelt über die professionalisierte Leistung der Bildungsberater/innen wird so auch die Personalentwicklung der überwiegend klein- und mittelständischen Betriebe des Handwerks unterstützt. Das Projekt leistet durch eine qualitative Stärkung der Bildungsberatungsangebote einen wesentlichen und nachhaltigen Beitrag zur Förderung beruflicher Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens.

Grundlage für die „Beratungsoffensive Handwerk“ sind die Arbeiten des Früherkennungsprojektes „Leben und Arbeiten“ (LeA) des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Hier wurden ein Tätigkeitsprofil und die modulare Qualifizierung Bildungscoach entwickelt und praktisch im Modellversuch erprobt. Bildungscoaching, wie es im Rahmen des LeA-Projektes erprobt wurde, richtet sich insbesondere an Beschäftigte mit einfachen und mittleren Qualifikationen in klein- und mittelständischen Betrieben (KMU)¹⁵. Zentrale Elemente des betrieblich orientierten Ansatzes Bildungscoaching werden über die Verankerung bei den zuständigen Stellen im Handwerk für breitere Zielgruppen erschlossen und zugänglich

gemacht. Eine weitere Grundlage bildet die „Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems“ des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH). Die Ergebnisse dieser beiden Grundlagenarbeiten zum Projektvorhaben sind auf der Homepage www.dgb-boha.de unter *Material* eingestellt.

Zur Vorbereitung des Qualifizierungskonzeptes wurden in der ersten Projektphase zunächst die Qualifikationen, Qualifikationsbedarfe, Kooperationsstrukturen und Herausforderungen der Zielgruppen analysiert (Bestandsaufnahme). In die Bestandsaufnahme wurden auch die U25-Teams der Regionaldirektionen Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit (BA) einbezogen. Die U25-Teams der BA stellen einen wichtigen Netzwerk- und Kooperationspartner der Berater/innen des Handwerks dar. Aus den Ergebnissen der Bestandsanalyse leitet sich eine Präzisierung der Tätigkeitsprofile der Beratungsakteure ab. Sie bilden auch die Grundlage erster Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen für die Optimierung eines Gesamtsystems bildungsbezogener Beratung. Um die Übertragung des Qualifizierungsansatzes auf andere zuständige Stellen vorzubereiten, wird darüber hinaus eine Nutzenanalyse zu leisten sein. Die Nutzenanalyse wird im Verlauf der zweiten Projektphase, parallel zur Erprobung der modularen berufs begleitenden Qualifizierung, des Projektes erstellt.

Grundsätzlich ist angestrebt, das Qualifizierungskonzept „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“, im Fall erfolgreicher Erprobung im Rahmen einer bundeseinheitlichen Fortbildungsverordnung nach § 42 Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) zu ordnen.

¹⁵ Vgl. Sehrbrock/Deffner 2006, S. 157 ff.

5 FORSCHUNGS- UND ARBEITSPLANUNG

Die „Beratungsoffensive Handwerk“ gliedert sich in drei Projektphasen:

1. Stärken-Schwächen-Analyse der Bildungsberatung – Identifizierung und Analyse der berufsbezogenen Bildungsberatung im Handwerk (Bestandsanalyse)
 - Ermittlung von Qualifikationsbedarfen und Konkretisierung der aktuellen Herausforderungen
 - Identifizierung, Schärfung und Präzisierung der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile der Akteure
 - Entwicklung von Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen für die Optimierung des Gesamtsystems berufsbezogener Beratungsdienstleistungen
2. Optimierungsphase der Bildungsberatung – Erarbeitung und Erprobung von entsprechenden Qualifizierungskonzepten und -maßnahmen
 - Qualifizierungskonzeption als Weiterbildungsmaßnahme für aktuell in der Bildungsberatung tätige Personengruppen
 - Qualifizierungskonzeption für zukünftige Bildungsberater/innen
 - Durchführung der Qualifizierungskonzeption im Modellversuch an drei Handwerkskammerstandorten (Cottbus, Düsseldorf, Rhein-Main)
 - Nutzenwertanalyse für die Träger der berufsbezogenen Bildungsberatung und Sensibilisierung für die Umsetzung der Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen
3. Formative und summative Evaluation und Ergebnistransfer.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Arbeitsergebnisse der ersten Projektphase.

5.1 Stärken-Schwächen-Analyse der Bildungsberatung – Identifizierung und Analyse des Systems der berufsbezogenen Bildungsberatung im Handwerk

Ausgehend von den aktuellen Erkenntnissen zur berufsbezogenen Bildungsberatung bedurfte es zunächst einer Erhebung der derzeit in diesem Kontext vorzufindenden Aufgaben, Tätigkeiten und der dazugehörigen Qualifikationen im Sinne einer zentralen Aufgabe der Qualifikationsfrüherkennung. Ohne explizite Kenntnis aktueller und zukünftiger Qualifikationsbedarfe der Akteure kann keine systematische Qualifizierung erfolgen, worunter die Qualität des zu entwickelnden Qualifizierungsansatzes massiv leiden würde. Die Ergebnisse und das methodische Vorgehen in der ersten Projektphase, also der Bestandsanalyse, sind in diesem Bericht ausführlich dokumentiert.

Auf Basis der in der ersten Projektphase gewonnenen Erkenntnisse gilt es, im weiteren Verlauf des Vorhabens das Qualifizierungskonzept „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ zu entwickeln.

Unabhängig von den Ergebnissen der Bestandsanalyse sind bei der Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes die momentanen organisatorischen und rechtlichen Gegebenheiten zu beachten. Konzeptionell soll auf die Erfahrungen aus der Entwicklung und Erprobung des Tätigkeitsprofils sowie der Modellqualifizierung „Bildungscoach“ im Projekt LeA zurückgegriffen werden.¹⁶ Das heißt, die

¹⁶ Vgl. DGB 2005b, DGB 2006.

Aufgabenprofile werden aus der Praxis heraus in Kooperation mit den tätigen Aus- und Weiterbildungsberater/innen, Lehrlingswarten sowie weiteren relevanten Akteuren entwickelt. Die so gewonnenen Hinweise auf die Tätigkeitsprofile und Qualifizierungsbedarfe werden schließlich mit Expertinnen und Experten diskutiert, überprüft und mit vorliegenden Erkenntnissen der Beratungswissenschaft abgeglichen.

Neben der Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes soll mit dem Vorhaben durch das Aufzeigen „guter Praxis“ auch die Chance zu Veränderungen der Rahmenbedingungen genutzt werden. In diesem Kontext stehen Gestaltungsempfehlungen für das Gesamtsystem im Vordergrund, die in einem umfassenden Qualifizierungs- und Aufstiegskonzept (Laufbahnkonzept) für die (unterschiedlichen) Berater/innen in der berufsbezogenen Bildungsberatung (im Handwerk) münden könnten. Insbesondere die Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen zur Entwicklung eines Gesamtsystems der Bildungsberatung erfordert die Kooperation mit weiteren Akteuren und Projekten. Die Kooperationsstruktur soll aber auch einen Beitrag dazu leisten, Doppelarbeiten zu vermeiden und die eigene Forschungsarbeit über Ergebnisse Dritter abzusichern und zu ergänzen. Herauszuheben sind die BMBF geförderten Projekte:

- „IMODE – Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in Low-Tech Branchen und Klein- und Mittelbetrieben“ des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (KWB) und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung Nürnberg (fbb) und
- das Projekt „Bestandsaufnahme der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatungsangebote sowie Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“, das von Rambøll-Management durchgeführt wird.

Die forschungsbegleitende Kooperation wird formal über die Vernetzung der Projekte in den Beiräten und über gegenseitige Berichte aus der Projektarbeit in den Newslettern der Projekte „IMODE“ und der „Beratungs-offensive Handwerk“ abgesichert.

Identifizierung, Schärfung und Präzisierung der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile der Akteure

Zunächst war es erforderlich, zu analysieren, welche Akteure der Bildungsberatung für das Projekt und seine formulierten Ziele von besonderer Bedeutung sind. Die wesentlichen Akteure sind im folgenden Schaubild dargestellt. Dabei erhebt die Übersicht keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

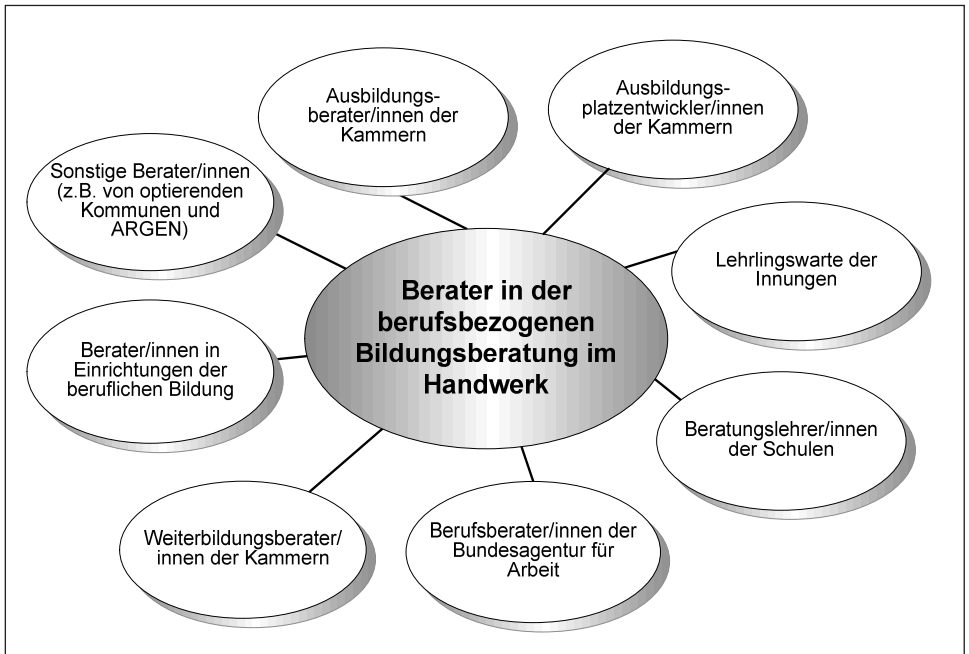


Abbildung 1: Beratungsakteure im Handwerk

Aus dem Gesamtspektrum an Akteuren der berufsbezogenen Bildungsberatung wurden folgende Personengruppen vertieft betrachtet, die von besonderer Relevanz für das Handwerk sind:

- Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen der Handwerkskammern,
- Lehrlingswarte von Innungen,
- Weiterbildungsberater/innen des Handwerks,
- Beratungslehrer/innen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen,
- Berater/innen der Bundesagentur für Arbeit (Team U25) sowie der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) und optierenden Kreise und Kommunen.

Auf Grundlage einer möglichst trennscharfen Formulierung der Aufgaben und Tätigkeiten

dieser bereits heute etablierten Akteure der berufsbezogenen Beratung, die für das Handwerk besondere Relevanz haben, soll in der zweiten Projektphase das Profil „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ skizziert werden. Es ist dabei zu prüfen, inwieweit sinnvolle Veränderungen der Aufgabenverteilung ohne größeren zusätzlichen Aufwand in den bestehenden Strukturen umgesetzt werden können. Dabei geht es ausdrücklich um die Konzentration auf bestimmte Aufgabenfelder und eine entsprechende Arbeitsteilung (im Sinne einer effizienteren Auslastung der vorhandenen Kräfte) in diesen Gesamtsystemen.

Bildungsberater/innen übernehmen Aufgaben in entscheidenden Phasen der beruflichen Entwicklung. Das Aufgabenfeld „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ könnte sich daher insbeson-

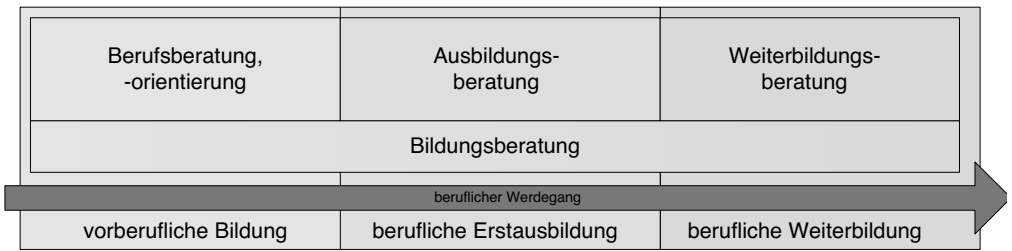


Abbildung 2: Mögliche zukünftige Gestaltung eines umfassenden und verzahnten Systems der berufsbezogenen Bildungsberatung

dere aus Funktionen der Berufsorientierung, Berufsausbildungsvorbereitung sowie der Ausbildungs- und der Weiterbildungsberatung zusammensetzen.

Insgesamt soll eine Ausweitung der Aufgaben im Gesamtsystem vermieden werden und ein effizienter und handhabbarer Aufgabenzuschnitt für die Teilsysteme angestrebt werden.

Während die bestehenden Beratungsakteure (z. B. Berufsberater/innen der BA,¹⁷ Ausbildungsberater/innen der Kammern, Weiterbildungsberater/innen) in unterschiedlichen Phasen der (beruflichen) Bildungsbiographie eine (beratende) Rolle einnehmen, könnte mit der/dem „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ eine Art Netzwerkmotor geschaffen werden, welcher die zielorientierte Kommunikation mit den jeweiligen Akteuren betreibt, ggf. eine Vernetzung der Potenziale der Akteure fördert und sie somit sowohl beim Lösen von Beratungsproblemen unterstützt als auch aktiv daran

beteiligt ist, mögliche Problemfelder zu einem angemessenen Zeitpunkt vorab zu verringern oder zu vermeiden.¹⁸

Im Sinne eines ganzheitlichen, prozessorientierten Bildungsverständnisses wird hierfür eine Verzahnung von vorberuflicher Bildung, beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungskonzeptes als notwendig erachtet.¹⁹ Dem liegt die weit reichende Forderung zugrunde, dass sich das berufsbezogene Bildungsberatungssystem an den aktuellen und zukünftigen Beratungsbedarfen der Ratsuchenden (Arbeitnehmer/innen und Betriebe) orientieren muss und nicht umgekehrt (Kunden- und Dienstleistungsorientierung).

Somit wäre es Aufgabe der Bildungsberatung, maßgebliche Passagen der Bildungsbiographie sowie zentrale Umfeldparameter (im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes, der nicht nur Bildungsabschlüsse umfasst, sondern auch Konzepte, z. B. zur Work-Life-Balance beachtet) für die Gestaltung von Beratungsdienstleistungen zu berücksichtigen. Deshalb gilt es, den im Rahmen des Projektes LeA entwickelten

¹⁷ Nachfolgend werden die Begriffe Berater/in Team U25 und Berufsberater/in synonym verwendet. Ehemals wurden diese Berater/innen der BA allgemein als Berufsberater/innen bezeichnet. Da derzeit in der Öffentlichkeit noch sehr häufig von Berufsberater/innen gesprochen wird, ist es u. E. gerechtfertigt diese Bezeichnungen synonym zu verwenden.

¹⁸ Siehe auch Brücken/Hoffschoer/Schaumann, 2005, S. 127 f.

¹⁹ Erweiterung des Beratungskonzeptes von Berufsbildungsberatung bis zur Karriereplanung; vgl. ZDH 2004, S. 45.

Ansatz zur Work-Life-Balance aufzunehmen, für die spezifischen Bedarfe des Handwerks aufzubereiten und im Rahmen der Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ umzusetzen.²⁰ Die ganzheitliche Konzeption beruflicher Bildungsberatung im Handwerk wirft jedoch auch unmittelbar Fragen zur Abgrenzung und zur Gemeinsamkeit mit den anderen Akteuren auf, deshalb muss es zentrale Aufgabe im Vorhaben sein, die Beratungsbreite und -tiefe maßgeblicher Akteure zu präzisieren, um so zur Verringerung von Schnittstellenproblemen beizutragen.

5.2 Optimierungsphase der Bildungsberatung – Erarbeitung und Erprobung von entscheidenden Qualifizierungskonzepten und -maßnahmen

Im Rahmen des beschriebenen Vorhabens bildet die Qualifizierung der in der berufsbezogenen Bildungsberatung tätigen Personen einen zentralen Ansatzpunkt zur Behebung der Defizite in dem Gesamtsystem.

5.2.1 Rahmenbedingungen und Zielgruppen der Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“

Im Projekt soll die Qualifizierungskonzeption insbesondere für die Zielgruppen Ausbildungsberater/innen, Ausbildungsplatzentwickler/-innen von Kammern, Lehrlingswarte von Innungen und Weiterbildungsberater/innen entwickelt und umgesetzt werden. Die Konzeption soll dabei so gestaltet werden, dass sie gleichermaßen interessant für Bera-

tungslehrer/innen von allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie Berater/innen der Bundesagentur für Arbeit, der Argon und optierenden Kreise und Kommunen ist.

Für die Entwicklung und Erprobung eines Schulungs- bzw. Seminarkonzepts zur Qualifizierung dieser Personengruppen gilt es, folgende Produkte zu entwickeln:

- Ein Gesamtqualifizierungskonzept, welches die wesentlichen Tätigkeiten und Aufgaben der Bildungsberatung umfasst und die bestehenden Qualifikationen zielgruppenspezifisch berücksichtigt.
- Qualifizierungsbausteine (Module), welche eine (zeitlich wie inhaltlich) flexible Weiterbildung ermöglichen.²¹
- Checklisten zur Schaffung und Optimierung der organisatorischen Rahmenbedingungen zur Durchführung der Schulung zum Bildungsberater/zur Bildungsberaterin.

5.2.2 Erprobung der Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“

Im Rahmen des Projektes soll das entwickelte modulare Qualifizierungskonzept praktisch in drei Durchgängen erprobt werden.

Dazu wurden drei Modellhandwerkskammern ausgewählt (Cottbus, Düsseldorf, Rhein-Main), die sich bereit erklärt haben, ihren Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen die Gelegenheit zur Teilnahme zu geben und das Projekt bei der Akquise weiterer Teilnehmer/innen zu unterstützen. Die mehrfache, im Idealfall zeitversetzt erfolgende Durchführung soll eine Übertragbarkeit des Konzeptes sicherstellen und den Projektakteuren die Gelegenheit zur

²⁰ Vgl. DGB 2005b, S. 18 ff.

²¹ Vgl. Brücken/Hoffschroer/Schaumann, 2005, S. 63 und DGB 2005b, S. 50 ff., DGB 2006, 32 ff.

Optimierung des Ansatzes im Rahmen des Forschungsvorhabens geben.

Zwischen den Modulen ist ein zeitlicher Abstand vorgesehen, der den Teilnehmer/-innen Gelegenheit zur Bearbeitung praktischer Aufgaben bietet. Der modulare Ansatz trägt den unterschiedlichen Vorkenntnissen und beruflichen Erfahrungen sowie den unterschiedlichen Aufgabenbereichen der Zielgruppen Rechnung. Ein Umfang von maximal sieben je zweitägigen Modulen soll nicht überschritten werden.

Das erste Modul wird voraussichtlich im Oktober/November 2007 starten. Ein früherer Start ist aufgrund der Nachvermittlungsaktionen, die insbesondere die Kernzielgruppe der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen dienstlich binden, nicht möglich.

Im Rahmen der praktischen Erprobung und der Transferbemühungen ist zu beleuchten, ob die entwickelten Module als Angebot für die Aus- und Fortbildung weiterer Akteure der berufsbezogenen Bildungsberatung erfolgreich genutzt werden konnten.

Darüber hinaus ist zu untersuchen, inwieweit ein umfassendes Qualifizierungs- und Aufstiegs-konzept (Laufbahnkonzept) für die Akteure bzw. Berater/innen in der berufsbezogenen Beratung aufzuzeigen und umzusetzen wären. Gemäß dem Projektauftrag liegt der Schwerpunkt auf dem Umfeld des Handwerks.

Es ist angestrebt, nach den Modellqualifizierungen den Rahmen für eine verordnungsfähige Fortbildungskonzeption, die den Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen und ihren unterschiedlichen Vorkenntnissen noch besser Rechnung trägt, zu skizzieren. Dazu sind zunächst die Evaluierungsergebnisse der Modellqualifizierung abzuwarten. Auf dieser Grundlage wird dann zu prüfen sein, ob die Qualifizierung über das notwendige Potential zur Erarbeitung einer

Fortbildungsverordnung, also Verordnungsreife, verfügt. Diese Zielstellung macht es erforderlich, bei der Entwicklung des Qualifizierungskonzeptes „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ die grundlegenden Anforderungen, die an Fortbildungskonzeptionen gestellt werden, zu beachten.

5.2.3 Formale und berufspädagogische Anforderungen an eine Fortbildungskonzeption

Bei der Entwicklung einer Fortbildungskonzeption sind verschiedene Anforderungen zu beachten. Neben den konkreten inhaltlichen Bedarfen der Zielgruppen, die im Rahmen des Projektes erhoben wurden, sind diese Anforderungen insbesondere formaler und berufspädagogischer Natur.

Zu den formalen Anforderungen zählen im Besonderen die rechtlichen Grundlagen von Fortbildungsverordnungen. Werden diese nicht frühzeitig berücksichtigt, wird eine spätere Ordnung der im Rahmen des Forschungsprojektes zu entwickelnden Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ unnötig erschwert.

Formale Anforderungen

Die rechtlichen Grundlagen von Fortbildungsverordnungen sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt.

Die § 53 BBiG und § 42 HwO geben vor, dass im Rahmen von Fortbildungsverordnungen

1. die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
2. das Ziel, der Inhalt und die Anforderungen von Prüfungen,
3. die Zulassungsvoraussetzungen sowie

4. das Prüfungsverfahren festzulegen sind.

Weitere Grundlagen sind:

- der Beschluss des Bundesausschusses für Berufsbildung²² aus dem Jahre 1976²³ und
- die Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung zwischen den Spitzenorganisationen von Wirtschaft und Gewerkschaften aus dem Jahre 1996.²⁴

Die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 16.03.1976 enthält u. a. Empfehlungen über Kriterien und das Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen:²⁵

- Es muss ein hinreichender qualitativer bzw. quantitativer Bedarf an den zu regelnden Qualifikationen bestehen.
- Der Bedarf muss von überregionaler Bedeutung und darf nicht zeitlich absehbar begrenzt sein.
- Das zu regelnde Qualifikationsprofil soll möglichst breit angelegt sein, für möglichst vielseitige Tätigkeiten eingesetzt werden können und eine gute Basis für eigene Umstellungs- und Anpassungsfähigkeit bieten.
- Die zu regelnde Qualifikation muss sich klar gegenüber der Ausbildungsebene abheben lassen; i. d. R. ist eine abgeschlossene Ausbildung und eine anschließende Phase einschlägiger Berufspraxis als Zulassungs-

voraussetzung für die zu prüfende Fortbildung zu fordern.

- Es muss sich um eine Qualifikation von hinreichendem Eigengewicht handeln, kurzfristige Qualifikationsmaßnahmen als Basis kommen nicht infrage.
- Die zu regelnde Fortbildung muss gegenüber anderen Fortbildungsbereichen klar abgegrenzt und eingeordnet werden.

Die Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung zwischen den Spitzenorganisationen von Wirtschaft und Gewerkschaften von 1996 macht vertiefte Vorgaben zur Gliederung einer Fortbildungsordnung. Diese soll die folgenden Elemente enthalten:

- Präambel,
- Beschreibung des Prüfungsziels,
- Zulassungsvoraussetzungen,
- Inhalt und Gliederung der Prüfung,
- Anrechnung anderer Prüfungsleistungen,
- Bestehen der Prüfung (Bestehensregelung) und
- Inkrafttreten.

Außerdem sind in dieser Vereinbarung folgende Voraussetzungen zum Erlass einer Fortbildungsordnung definiert:

- Gemäß dem Prüfungsziel handelt es sich um eine Aufstiegsfortbildung, nicht um berufliche Ausbildung, Einarbeitung oder Anlernung an einen bestimmten Arbeitsplatz,
- es besteht ein Bedarf an entsprechenden Qualifikationen,
- eine Abgrenzung im Hinblick auf Anforderungen anderer Fortbildungsordnungen ist gegeben und
- der organisierte Lernprozess soll mehr als 200 Stunden umfassen.

Eine Überarbeitung der Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung wird aktuell zwischen den Spitzenorganisationen von Wirtschaft und

²² Der Bundesausschuss für Berufsbildung ist das Vorläufer-Gremium des heutigen Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB).

²³ Bundesausschuss für Berufsbildung 1976.

²⁴ Vgl. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung zwischen DGB, DAG und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, 1996.

²⁵ Zusammenfassung übernommen aus Tillmann 2003.

Gewerkschaften verhandelt. Gegebenenfalls ergeben sich somit im Rahmen der Projektlaufzeit veränderte Anforderungen an die Gliederung und die Voraussetzungen zum Erlass einer Fortbildungsordnung, die dann entsprechend im Qualifizierungskonzept zu berücksichtigen wären.

Neben den allgemeinen Rechtsgrundlagen leiten sich Anforderungen an das zu entwickelnde Qualifizierungsprofil aus rechtlichen Grundlagen von Tätigkeitsbeschreibungen relevanter Beratergruppen ab. Darauf wird im Abschnitt „Skizze der Tätigkeitsprofile der untersuchten Beratungsakteure“ eingegangen.

Berufspädagogische Anforderungen

Die konkreten berufspädagogischen und inhaltlichen Anforderungen an das zu entwickelnde Qualifizierungskonzept können zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Projektentwicklung noch nicht im Detail beschrieben werden.

Einige grundsätzliche Vorgaben sind jedoch bereits getroffen worden. Beispielsweise soll die Qualifizierung berufsbegleitend in Modulen erfolgen. Unter Modulen sollen in der „Beratungsoffensive Handwerk“ Qualifizierungseinheiten verstanden werden, die Teilgebiete aus einem beruflichen Tätigkeitsfeld systematisch verbinden. Dabei sind die Qualifizierungseinheiten an den Erfordernissen beruflicher Handlungskompetenz auszurichten.

Aufgrund der unterschiedlichen Vorkenntnisse und Tätigkeitsfelder der Zielgruppen sollte der zeitliche Rahmen gleichlautender Module je nach Zielsetzung und Umfang der zu erwerbenden Handlungskompetenz variabel sein. Das heißt, dass die Struktur unterschiedlichen Zielgruppen mit unterschiedlichen Professionalisierungsgraden gerecht werden sollte. Dabei sind insbesondere die Schnittstellen der unterschiedlichen

Beratungsakteure zu berücksichtigen. Es ist z. B. anzunehmen, dass Ausbildungsberater/-innen sehr viel umfangreichere und tiefere Kenntnisse über das deutsche und europäische Berufsbildungssystem benötigen als die ehrenamtlichen Lehrlingswarte der Innungen. Sollen beide Zielgruppen angesprochen werden, müssten die Module also Vertiefungsmöglichkeiten – z. B. über ergänzende optionale Module oder aber auch im Rahmen eines Blended-Learning-Ansatzes, der elektronische Lernmedien vorhält, die die Bearbeitung einzelner Themen in unterschiedlicher Tiefe ermöglicht – anbieten.

Im Rahmen der drei Modellqualifizierungen des Projekts wird diese erforderliche Flexibilität nicht umzusetzen sein, da der Gesamtumfang der einzelnen Durchläufe nicht über 7 zweitägige Module hinausgeht und auf reine Präsenzschnulungseinheiten begrenzt ist. Sollte die Evaluierung zu einer positiven Einschätzung hinsichtlich der Verordnungsreife des Qualifizierungsansatzes kommen, gehören diese Flexibilitätsanforderungen zu den Rahmenbedingungen für ein möglicherweise im Anschluss zu entwickelndes Fortbildungskonzept.

Didaktisch-methodisch bedeutet die Orientierung an Handlungskompetenz, dass die Module praxisnah und handlungsorientiert aufgebaut sein sollen. Dazu bietet sich u. a. die Arbeit mit problemhaltigen Fällen an. Diese Vorgehensweise wurde auch im Rahmen der Qualifizierung „Bildungscoach“²⁶ des DGB-Projektes LeA gewählt. In der Qualifizierung „Bildungscoach“ wurden die „problemhaltigen Fälle“ als „idealtypische Bildungscoachinganlässe“ bezeichnet.

Die nächsten Schritte auf dem Weg zu den Modellqualifizierungen „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ sind:

- Abstimmung des organisatorischen und

²⁶ Vgl. DGB 2006.

zeitlichen Rahmens für die Erprobungsphase mit den Partnerhandwerkskammern des Projektes,

- Formulierung der Modulbezeichnungen, Qualifikationsanforderungen und Zulassungsvoraussetzungen,
- Entwicklung berufspädagogischer Standards zur Material- und Medienauswahl,
- Identifizierung geeigneter Materialien/ Medien für die Qualifizierung in Kooperation mit den Projektpartnern, dem Beirat sowie geeigneter Dozent/innen,
- Entwicklung/Didaktisierung problemhaltiger Fälle (ggf. in Kooperation mit den Dozent/innen),
- Erstellung von Leitfäden für Dozent/innen, Bildungsträger,
- etc.

5.3. Formative und summative Evaluation und Ergebnistransfer

Die Evaluation wird im Rahmen des Projektes durch das FBH und in Zusammenarbeit mit den strategischen und operativen Projektpartnern erfolgen. Sie hat die Aufgabe, unter Berücksichtigung der Umfeldbedingungen (z. B. Erwartungen der Projektpartner) und maßgeblicher Projektziele eine kriteriengeleitete Bewertung von (Teil-)Projektschritten und (Teil-)Projektergebnissen vorzunehmen. Außerdem soll die Evaluation zeitnahe Rückmeldungen im laufenden Projektprozess liefern, um Vor- und Nachteile für nachfolgende Entwicklungen im Projekt konstruktiv beeinflussen zu können. Deshalb ist sowohl eine formative (prozessbegleitende) als auch summative (prozesszusammenfassende bzw. -abschließende) Evaluation vorgesehen. Die Evaluierungsergebnisse werden ausschlaggebend dafür sein, ob im Anschluss an die Modellqualifizierungen seitens des Projektes

Hinweise für eine Fortbildungsverordnung entwickelt werden.

Als Evaluationsinstrumente können im Bereich der formativen Evaluation z. B. die Befragung, ggf. die teilnehmende Beobachtung sowie Experteninterviews zum Einsatz kommen. Für die summative Evaluation erscheint ein quantitativ ausgerichtetes Befragungsdesign angemessen, das die Zielperspektiven der verschiedenen Projektakteure mit einbezieht.

Für den Ergebnistransfer sind die Netzwerke der strategischen und operativen Partner essentiell. Mit Hilfe des DGB, des ZDH, der beteiligten Kammern und der weiteren Netzwerkpartner kann eine erhebliche Reichweite in der Beratungslandschaft erzielt werden. Dem Ergebnistransfer dienen darüber hinaus die geplanten Projektveröffentlichungen in einschlägigen Zeitschriften, der projekteigene Newsletter und die Internetpräsenz www.dgb-boha.de sowie die Vorstellung der Projektergebnisse auf Tagungen und anderen Veranstaltungen.

Die Relevanz der Forschungsergebnisse sowie der Ergebnis- und Erkenntnistransfer werden zudem durch den Projektbeirat sowie zwei wissenschaftlich-strategische Vernetzungsworkshops sichergestellt. Eingebunden werden dabei die Gewerkschaften, die die Beschäftigten im Handwerk organisieren, relevante Fachverbände und Innungsvertreter/-innen, Projekte mit verwandten Zielstellungen, Expert/innen für den Bereich der berufsbezogenen Bildungsberatung sowie weitere für den Erfolg des Projektes wesentliche Akteure.

6 BILDUNGSBERATUNGSSTRUKTUR IM HANDWERK UND BEDARFSABSCHÄTZUNG

Im Handwerk werden vielfältige Beratungsangebote erbracht und eingefordert. Im Fokus der „Beratungsoffensive Handwerk“ stehen Beratungsangebote mit einem unmittelbaren Bezug zum beruflichen Bildungssystem.

Für die Bereiche der Berufsorientierung und Ausbildung kommt den Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/-innen der Kammern, für die Ausbildung auch den Lehrlingswarten auf Seiten der Innungen ein besonderer Stellenwert zu. Die Weiterbildungsberatung ist an den Handwerkskammern uneinheitlich strukturiert. Zum Teil verfügen Handwerkskammern innerhalb der eigenen Organisationseinheit über Weiterbildungsberater/innen, an anderen Handwerkskammern ist dieses Angebot an den Bildungszentren angesiedelt.

Auch Betriebsberater/innen, Innovationsberater/innen und andere Beratungsakteure der Handwerkskammern, die betriebsorientierte Organisationsberatung anbieten, können je nach Beratungsauftrag berufsbildungsbezogene Beratungsleistungen mit anbieten. Diese Beratungsakteure und ihre je spezifischen Beratungsleistungen, die eine Schnittstelle zur originären berufsbildungsbezogenen Bildungsberatung bilden, werden im Rahmen des Projektes nicht näher untersucht. Je nach Tätigkeitsprofil kann die Qualifizierung „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“ bzw. einzelne Module der Qualifizierung jedoch auch für diese Berater/innen ein interessantes Angebot sein.

Berufsorientierung, Berufsausbildungsvorbereitung, Ausbildungsberatung und Weiterbildungsberatung stehen in der Handwerks-

kammerorganisation oftmals ohne direkten systemischen oder personellen Bezug nebeneinander, obwohl auf funktionaler Ebene erhebliche Synergien zu erwarten sind. Eine integrierte Betrachtung und Beratung, die dabei sowohl die individuellen Bedürfnisse als auch die Betriebsseite berücksichtigt, ist aus Sicht der Betriebe sinnvoll, da so die Arbeit an einer auch für KMU tragfähigen Personalentwicklungsstrategie leichter gelingen kann.

Derzeit zeichnet sich das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem durch eine deutliche Überlastung der Beratenden aus, die nicht zuletzt durch eine zu umfangreiche und offene Aufgabenzuordnung hervorgerufen wird.²⁷

Dies ist besonders schwerwiegend, da die Bedeutung qualifizierter Beratung, nicht nur im Rahmen der Erstausbildung, weiter zunehmen wird. Auch im Rahmen der Berufsorientierung und Berufsberatung werden die Beratungsangebote des Handwerks immer mehr genutzt und eingefordert. Diese Nachfragesteigerung wurde nicht zuletzt durch den Fall des Beratungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit (BA) hervorgerufen und wird durch die Folgen der Hartz-Reformen, die insbesondere einen Rückzug der BA aus der Weiterbildungsberatung mit sich gebracht haben, noch verschärft.

Die Weiterbildungsberatung gewinnt auch vor dem Hintergrund eines integralen, quasi lebensbegleitenden Verständnisses von Bildungsberatung, wie er dem Projekt „Beratungsoffensive Handwerk“ zugrunde liegt, an Bedeutung. Beratung zur Weiterbildung darf

²⁷ Vgl. Brücken/Hoffschroer/Schaumann, 2005.

nicht erst nach Abschluss einer Ausbildung und evtl. nach mehrjähriger Berufserfahrung oder mit Beginn bzw. Eintritt in die Erwerbslosigkeit erfolgen. Sie sollte deutlich vorher einsetzen, um die beruflichen Planungen von Arbeitnehmer/innen langfristig unterstützen zu können. Darüber hinaus kann sie zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Da nicht nur in privater, sondern auch in beruflicher Hinsicht bereits jetzt viele Patchwork-Biografien zu finden sind, muss eine qualifizierte Aus- und Weiterbildungsberatung frühzeitig einsetzen. Zusätzlicher Beratungsbedarf fällt im Handwerk nach dem Dritten Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung vom 24.12.2003 an, da nun in 53 zulassungsfreien Handwerken die Meisterprüfung als Voraussetzung zur Eintragung eines Handwerksbetriebs entfallen ist. Wichtig ist auch in diesem Zusammenhang die Schnittstelle zur Betriebsberatung klar abzugrenzen, bzw. auf mögliche Kooperations- und Vernetzungsoptionen zu überprüfen.

Der Stellenwert lebensbegleitenden Lernens, und insbesondere von Weiterbildung sowie der damit einhergehende Beratungsbedarf, gewinnt auch vor dem Hintergrund der demografischen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen in den westlichen Industrienationen an Bedeutung. Hierauf muss sich gerade das Handwerk rechtzeitig einstellen. Derzeit weist das Handwerk bzw. KMU eine relativ günstige Quote bei so genannten arbeitsplatznahen Formen der Weiterbildung auf. Diese – zumeist – Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen für konkrete betriebliche Belange führen aus Sicht der Mitarbeiter jedoch nicht zwangsläufig zu einer besseren Absicherung gegen Erwerbslosigkeit. Für die Betriebe stellen sie in aller Regel keinen Ansatz zur Entwicklung einer Personalentwicklungsstrategie bzw. zur nachhaltigen Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit dar.

Der Beratungsbedarf ist auch in der Phase der beruflichen Orientierung bzw. während der Berufsausbildung hoch. Darauf verweisen nicht zuletzt die hohen Ausbildungsabbrecherzahlen in einigen Gewerken des Handwerks. Darüber hinaus besteht erhöhter Bedarf nach berufsbezogener Bildungsberatung zur Lösung der Nachfolgeproblematik. Betriebe, deren Inhaber/innen in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen, brauchen Unterstützung zur Entwicklung potenzieller Nachfolger/innen.

Die zentralen Faktoren, die eine qualifizierte berufsorientierte Bildungsberatung erforderlich machen, sind also:

- Hohe Ausbildungsabbrecherquoten in einigen Gewerken.
- Arbeitsanforderungen, die zunehmend durch wissensrelevante Faktoren geprägt sind. Hierbei wird oftmals von einer allgemein zu verzeichnenden Wissensintensivierung gesprochen.²⁸
- Deutlich verkürzte Innovationszyklen in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft („Halbwertszeit des Wissens“) wie auch das hohe Entwicklungstempo der Informations- und Kommunikationstechnologien begründen die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.
- Daraus leitet sich ein steigender Druck für die Betriebe ab, zu einer an den betrieblichen Zielen ausgerichteten Personalentwicklungsstrategie zu kommen. Für diesen Entwicklungsprozess brauchen insbesondere KMU Unterstützung.
- Die demografische Entwicklung und der damit potenziell verbundene Fachkräftemangel lassen dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Beschäftigten wachsende Bedeutung zukommen.²⁹
- Nachfolgeproblematik im Handwerk.

²⁸ Siehe ZDH 2004, S. 7 und DGB 2005b, 12 ff.

²⁹ Siehe ZDH 2004, S. 7 und Tessaring 2005, S. 61.

7 SKIZZE DER TÄTIGKEITSPROFILE DER IN DIE UNTERSUCHUNG EINBEZOGENEN BERATUNGSAKTEURE

Bevor nun die Ergebnisse der Stärken-Schwächen- bzw. Bestandsanalyse des Systems berufsbezogener Bildungsberatung im Handwerk ausführlich vorgestellt werden, soll an dieser Stelle noch skizziert werden, auf welcher rechtlichen oder sonstigen Grundlage die untersuchten Beratungsakteure ihre Beratungsleistungen erbringen (rechtliche Rahmenvorgaben, Förderpolitiken des Bundes und der Länder, formale Qualifikationsanforderungen etc.). Aus diesen Grundlagen lassen sich erste Rückschlüsse auf die verschiedenen Tätigkeitsprofile und Beratungsschwerpunkte der untersuchten Berater/innen ziehen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat im Januar 2007 ein neues Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ mit einer Laufzeit von drei Jahren aufgelegt.³⁰ Mit Hilfe des Förderprogramms sollen die Handwerks-, Industrie- und Handelskammern für die Unternehmen Bewerbungsgespräche durchführen und eine Vorauswahl geeigneter Auszubildender treffen. Gefördert wird damit eine neue Beratungsleistung der genannten Kammern für KMU, die das „Matching“ zwischen Ausbildungsplatzbewerbern und offenen Ausbildungsplätzen verbessern sollen. Die neuen Beratungsakteure firmieren unter der Bezeichnung „Ausbildungsplatzvermittler/innen“. Da zum Zeitpunkt des Programmstarts die Befra-

gungen im Rahmen der Bestandsanalyse des Projektes bereits abgeschlossen waren, konnte diese Beratergruppe leider nicht mehr in die Untersuchung einbezogen werden.

7.1 Berater/innen (Ausbildungsberater/innen) der Handwerkskammern

Im § 76 BBiG (Berufsbildungsgesetz) heißt es: „Die zuständige Stelle überwacht die Durchführung

1. der Berufsausbildungsvorbereitung,
2. der Berufsausbildung und
3. der beruflichen Umschulung

und fördert diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen. Sie hat zu diesem Zweck Beraterinnen und Berater zu bestellen. [...]“³¹

Analog heißt es im § 41 a (1) der HwO (Handwerksordnung): „Die Handwerkskammer überwacht die Durchführung [...]. Sie hat zu diesem Zweck Berater zu bestellen. § 111 ist anzuwenden. [...]“³² Der § 111 HwO³³ regelt die Auskunftspflicht der ausbildenden ordentlichen Gewerbetreibenden des Handwerks gegenüber den durch die Handwerkskammer mit den Aufgaben gemäß § 41 HwO beauftragten Personen (i. d. R. die Ausbildungsberater/innen).

³⁰ Vgl. BMWI 2007

³¹ Lakies/Nehls 2007, S. 296 ff.

³² DGB 2005a, S. 35.

³³ DGB 2005a, S. 68.

Ausbildungsberater/innen – oder in der Sprache des reformierten BBiG bzw. der reformierten HwO schlicht Berater/innen – der zuständigen Stellen haben also zwei hoheitliche Kernaufgaben. Sie überwachen die ordnungsgemäße Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung sowie der beruflichen Umschulung. Und sie fördern die an der Berufsbildung beteiligten Personen durch Beratung.

„Die Besonderheit der Aufgabenstellung der Ausbildungsberater im Vergleich zu anderen Beratern liegt in den unmittelbaren konkreten Kontroll- oder Überwachungsaufgaben und der unmittelbaren Durchsetzungsmöglichkeit bestimmter Mindestanforderungen.“³⁴

Der Zugang in die Tätigkeit ist nicht geregelt. Den Angaben im Berufenet der Arbeitsagentur zufolge wird zumeist ein einschlägiges Studium erwartet. Aber auch Berufserfahrung, beispielsweise als Ausbilder/in, kann den Weg in eine Tätigkeit als Ausbildungsberater/in ebnen³⁵.

7.2 Ausbildungsplatzentwickler/innen der Handwerkskammern

Die Funktion der Ausbildungsplatzentwickler/-innen ist vergleichsweise neu. Sie geht auf Förderpolitiken des Bundes zurück, die das Ziel verfolgen, mehr Ausbildungsplätze zu gewinnen. Insbesondere drei Programme sind im Zusammenhang mit der Funktion Ausbildungsplatzentwickler/in relevant:

1. Sonderprogramm „Ausbildungsplatzentwickler Ost“ des BMBF aus dem Jahr 1995³⁶,

2. Sonderprogramm „Ausbildungsplatzentwickler West“ des BMBF der Jahre 2004–2006³⁷,

3. Programm „Jobstarter – für die Zukunft ausbilden“ des BMBF (zweite Förderrichtlinie von 2006)³⁸.

„Ausbildungsplatzentwickler sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kammern und anderen zuständigen Stellen in den neuen – seit 2004 auch in den alten – Ländern. Sie sorgen durch Betriebsbesuche oder andere, unkonventionelle Arten der Kontaktaufnahme für neue oder zusätzliche Ausbildungsplätze in Unternehmen. Durch praktische Hilfestellungen unterstützen sie die Betriebe auch während der Ausbildung und motivieren bereits ausbildende Betriebe, zusätzliche Lehrstellen einzurichten.“³⁹

Im Unterschied zu Ausbildungsberater/innen sind Ausbildungsplatzentwickler/innen demzufolge nicht mit der Überwachung der Berufsbildung betraut. Beiden gemein ist hingegen der Auftrag, die betrieblichen Akteure bei der Berufsausbildung zu unterstützen. Ausbildungsplatzentwickler/innen sind dieser Beschreibung nach insbesondere im Bereich der Ausbildungsplatzakquise tätig. Ihr Beratungsauftrag bezieht sich im Kern auf die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze und die Phase der Berufsausbildung, also auf Auszubildende, Ausbilder/innen, an der Ausbildung beteiligte Fachkräfte und Inhaber/innen bzw. die Geschäftsführung sowie den Personalbereich. Beratung in der Phase der Berufsorientierung und Berufsausbildungsvorbereitung gehört genauso wenig zum Kerngeschäft der Ausbildungsplatzentwickler/innen wie die Beratung zur beruflichen Fort- und Weiterbildung.

³⁴ DGB 1992, S. 9.

³⁵ <http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe>

³⁶ BMBF (o. J.).

³⁷ BMBF (o. J.).

³⁸ Vgl. BMBF 2006.

³⁹ BMBF (o. J.).

Der Zugang in die Tätigkeit als Ausbildungsplatzentwickler/in ist nur sehr allgemein geregelt. Den Förderbedingungen des BMBF zufolge müssen Ausbildungsplatzentwickler/-innen eine mehrjährige praktische Erfahrung in der betrieblichen Berufsausbildung und wirtschaftsstrukturelle Kenntnisse der betreffenden Region nachweisen.

7.3 Lehrlingswarte der Innungen

Im § 54 (1) HwO sind Aufgaben der Handwerksinnungen geregelt. Für die Tätigkeit der Lehrlingswarte der Innungen sind insbesondere die Gliederungspunkte 2 und 3 von Relevanz. „Die Aufgabe der Handwerksinnung ist, die gemeinsamen gewerblichen Interessen ihrer Mitglieder zu fördern. Insbesondere hat sie [...]

2. ein gutes Verhältnis zwischen Meistern, Gesellen und Lehrlingen anzustreben,
3. entsprechend den Vorschriften der Handwerkskammer die Lehrlingsausbildung zu regeln und zu überwachen sowie für die berufliche Ausbildung der Lehrlinge zu sorgen und ihre charakterliche Entwicklung zu fördern, [...]“⁴⁰

Gemäß den Vorgaben der HwO sind Lehrlingswarte in der Phase der Berufsausbildung tätig. Zu ihren Aufgaben gehört es, die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung zu unterstützen. Lehrlingswarte wie auch Ausbildungsberater/innen sind mit der Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung betraut (allerdings verfügen Lehrlingswarte nicht über Sanktionsmöglichkeiten). Außerdem lässt sich aus der gesetzlichen Vorgabe ableiten, dass sie bei Konflikten zwischen den Beteiligten Ausbildungsparteien

vermitteln und zu einer möglichst einvernehmlichen Lösungsfindung beitragen sollen.

Die Funktion des Lehrlingswartes ist ein Ehrenamt. Lehrlingswarte werden durch die Innungsversammlung eingesetzt. Zur Ausübung der Funktion ist die Mitgliedschaft in der entsprechenden Innung Voraussetzung. Sie müssen darüber hinaus Geselle oder Meister in dem Gewerk sein, dass sie als Lehrlingswart betreuen.

7.4 Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern bzw. der Bildungszentren des Handwerks

Das Angebot der Weiterbildungsberatung im Handwerk ist nicht gesetzlich geregelt. Das heißt, es lassen sich keine Hinweise auf das Tätigkeitsprofil und die Aufgaben der Weiterbildungsberater/innen aus gesetzlichen Grundlagen wie der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz ableiten. Die Weiterbildungsberatung ist bei den Handwerkskammern zudem nicht einheitlich aufgestellt.

An einigen Handwerkskammerstandorten wird Weiterbildungsberatung direkt an der Kammer angeboten. Andere Handwerkskammerstandorte bieten Weiterbildungsberatung an der Kammer und an den Berufsbildungszentren an, wobei dann die Beratungsschwerpunkte zum Teil ausdifferenziert sind, z. B. derart, dass die Kammer selber fokussiert auf Prüfungs- und Anrechnungsfragen etc. berät, und das Berufsbildungszentrum stärker die allgemeine Orientierung über die bestehenden Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten übernimmt. An anderen Handwerkskammerstandorten wiederum wird Weiterbildungsberatung ausschließlich über die Berufsbildungszentren abgedeckt.

⁴⁰ DGB 2005a, S. 48.

Die Weiterbildungsberatung bezieht sich im Wesentlichen auf Berufsbildungsangebote des Handwerks selber. Das heißt, dass Beratung zu Lehrgängen, Fortbildungen und Aufstiegsfortbildungen des Handwerks und den entsprechenden Prüfungen angeboten wird. Das Spektrum reicht von speziellen Schweiß- und Fräslehrgängen bis hin zu Meisterprüfungen und dem Betriebswirt im Handwerk und umfasst auch Informationen zu beruflichen Entwicklungsperspektiven und Fördermöglichkeiten.

Insbesondere interessierte Betriebe und Arbeitnehmer/innen des Handwerks sind Zielgruppe des Beratungsangebots. Im Einzelfall auch Auszubildende, die Interesse an zusätzlichen Lehrgängen o. ä. haben oder sich frühzeitig über berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten informieren wollen.

Für Weiterbildungsberater/innen gibt es keine geregelten Zugänge oder Qualifikationsvoraussetzungen zur Ausübung der Tätigkeit, auch nicht für den Bereich des Handwerks. Einer Untersuchung aus 2004 zufolge stammten je 25 % von 67 Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern, die diese Frage beantwortet hatten aus dem Bereich Pädagogik/Sozialpädagogik bzw. Betriebswirtschaft. Weitere 22 % stammen aus dem Bereich Technik/Naturwissenschaften, 3 % gaben als fachliche Herkunft Geisteswissenschaften und 9 % eine Berufsausbildung im kaufmännischen bzw. Verwaltungsbereich, an⁴¹.

7.5 Team U25 (Berufsberater/innen) der Bundesagentur für Arbeit

Die Berater/innen der Bundesagentur für Arbeit (BA) haben nach § 33 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) gesetzliche Bera-

tungsaufgaben im Bereich der Berufsorientierung:

„Die Agentur für Arbeit hat zur Vorbereitung der Jugendlichen und Erwachsenen auf die Berufswahl sowie zur Unterrichtung der Ausbildungssuchenden, Arbeitssuchenden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber Berufsorientierung zu betreiben. Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten.“⁴²

Neben der Berufsorientierung gehört aber auch die Berufsberatung zu den gesetzlichen Kernaufgaben der BA.

„Berufsberatung ist gesetzlich definiert als die Erteilung von Auskunft und Rat zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung, zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche und zu Leistungen der Arbeitsförderung. Sie erstreckt sich auch auf die Unterrichtung und Beratung zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind (§ 30 SGB III). Berufsberatung ist gesetzliche Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (§ 29 SGB III). Sie kann auch von anderen Akteuren angeboten und durchgeführt werden.“⁴³

Die Berufsberater/innen der BA haben damit einen sehr breiten Beratungsauftrag. Sie sind zuständig für Beratung zur Berufsorientierung, also Beratung und Information in der Phase der Berufswahlvorbereitung. Als proble-

41 Schiersmann/Remmele 2004, S. 108.

42 § 33 SGB III.

43 BiBB Hauptausschuss 2005.

matisch hat sich die im SGB II angelegte Schnittstellenproblematik für Jugendliche unter 25 erwiesen, die Arbeitslosengeld II erhalten oder Mitglied einer „Bedarfsgemeinschaft“ sind. Zur Ausbildungsplatzvermittlung müssen diese nun zu den Beratern bzw. Vermittlern der optierenden Kommunen/ARGEN wechseln. Das Angebot der BA über Verträge zur Kostenübernahme auch die Vermittlung (neben der Ausbildungsberatung) bei den U25-Beratern der BA zu belassen, haben nicht alle optierenden Kommunen/ARGEN angenommen.⁴⁴ Neben der Berufsorientierung gehört die Berufs- und Arbeitsmarktberatung zu den Kernaufgaben der BA-Berater/innen. Der Auftrag umfasst auch die Unterstützung der Ratsuchenden dabei, herauszufinden, wo ihre beruflichen Interessen und Stärken liegen. Gesetzliche Zielgruppen der Beratungsangebote sind nicht nur Jugendliche und junge Erwachsene (wie die neue Bezeichnung Team U25 für die zuvor als Berufsberater/in bezeichneten Berater/innen vermuten lässt), sondern auch Erwachsene über das 25. Lebensjahr hinaus (Arbeitslose und Arbeitnehmer/innen) sowie Arbeitgeber/innen. Auch Beratung zu Fragen der beruflichen Fort- und Weiterbildung gehört zum gesetzlichen Beratungsauftrag wie die Formulierung „[...] Erteilung von Auskunft und Rat [...] zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, [...] zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung [...]“ verdeutlicht.

Die Novellierung des SGB III im Zuge der „Hartz-Reformen“ hat allerdings für die Weiterbildungsberatung der BA gravierende Folgen nach sich gezogen. Im Zuge der Novellierung wurde die Zulassung der Träger und Maßnahmen auf fachkundige Stellen verlagert und es wurden so genannte Bildungsgutscheine eingeführt. Die Berater/innen der BA

dürfen grundsätzlich keine Beratung mehr zu den Weiterbildungsangeboten der Bildungsträger im Zusammenhang mit den ausgegebenen Bildungsgutscheinen leisten.⁴⁵ Die externe Zulassung der nach SGB III förderfähigen Maßnahmen und Träger über fachkundige Stellen soll insbesondere Missbrauch vorbeugen. Auch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen, die nicht mehr mit einer konkreten Maßnahme- und Trägerempfehlung verbunden werden darf, verfolgt u. a. dieses Ziel. In der Konsequenz heißt das aber, dass die Ratsuchenden bei der Auswahl eines geeigneten Bildungsträgers für ihren Bildungswunsch keine Unterstützung seitens der BA-Berater/innen mehr erhalten dürfen und damit das Weiterbildungsberatungsangebot deutlich herunter gefahren bzw. eingestellt worden ist.

Der Zugang in die Tätigkeit als Berufsberater/in wurde im Zuge der Aufhebung des Beratungsmonopols der BA neu geregelt. Sowohl die Trainee-Ausbildung für Berufsberater/innen für Abiturienten bzw. Berater/-innen im Hochschulteam als auch die Laufbahnausbildung für den gehobenen Dienst und die Ausbildung zum Berufsberater/in an der Fachhochschule des Bundes wurden eingestellt. Seit 1. September 2006 qualifiziert das Bachelor-Studium an der staatlich anerkannten unternehmenseigenen Hochschule der BA – Fachhochschule für Arbeitsmarktmanagement – für Aufgaben in den Bereichen Arbeitsmarktmanagement sowie Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement.⁴⁶

Ergänzt wird das gesetzliche Beratungs- und Informationsangebot der BA durch Berufsinformationszentren (BIZ), die es in allen 181 Agenturen für Arbeit gibt. Diese halten Informationen zu:

44 GEW 2007, S. 20.

45 GEW 2007, S. 15.

46 Vgl.: <http://www.derberufsberater.de>

- Ausbildung und Studium,
- Berufsbildern und Anforderungen,
- Weiterbildung und Umschulung sowie
- Arbeitsmarktentwicklungen bereit.

7.6 Berater/innen der ARGEN und optierenden Kreise/Kommunen

Der Beratungsauftrag der optierenden Kommunen und Kreise sowie der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) ergibt sich aus § 4 des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) zu den Leistungsarten. Dort heißt es:

„(1) Die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden in Form von
1. Dienstleistungen, insbesondere durch Information, Beratung und umfassende Unterstützung durch einen persönlichen Ansprechpartner mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit [...] erbracht.“⁴⁷

Diese Formulierung lässt erheblichen Spielraum dahingehend, was der Beratungsauftrag der ARGEN und optierenden Kreise und Kommunen genau umfasst. In jedem Fall müssen Arbeitsuchenden, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote gemacht werden, die darauf abzielen die Ratsuchenden dabei zu fördern, einen Weg zurück in Arbeit zu finden. Je nach den spezifischen Voraussetzungen heißt das bspw., den Ratsuchenden eine grundlegende berufliche Orientierung anzubieten oder sie über Möglichkeiten zu beraten wie sie an vorhergehende berufliche Erfahrungen und Qualifikationen anknüpfen können. Damit kann der Beratungsauftrag des SGB II durchaus als in seiner Breite und Tiefe

über das des SGB III hinausgehend interpretiert werden. In der Realität dürfte die Bildungsberatungsbreite und -tiefe zwischen den ARGEN und optierenden Kommunen/Kreisen allerdings erheblich variieren.

7.7 Lehrer/innen mit Beratungsfunktion⁴⁸

Für Lehrer/innen mit Beratungsfunktion, die Aufgaben im Bereich der beruflichen Orientierung übernehmen, gibt es infolge der Kultushoheit der Bundesländer keine bundesweit einheitlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit. Beratung gehört aber grundsätzlich zu den Kern-tätigkeiten der Lehrer/innen. Das geben die jeweiligen Landesgesetze zur Lehrerausbildung⁴⁹ bzw. die Dienstordnungen⁵⁰ vor. Die Ausführungen in den Landesgesetzen und Dienstordnungen sind jedoch zu unspezifisch, um daraus Rückschlüsse auf die konkreten Tätigkeiten von Lehrer/innen mit Beratungsfunktion zu ziehen. Eine Annäherung an das Tätigkeitsprofil der Beratungslehrer/innen erfolgt daher über Fortbildungskonzepte der untersuchungsrelevanten Länder. Für das

48 Unter Lehrer/innen mit Beratungsfunktion werden im Rahmen der „Beratungsoffensive Handwerk“ Lehrer/innen verstanden, die Beratungsaufgaben im Zusammenhang mit der beruflichen Orientierung von Schüler/innen wahrnehmen. Die Bezeichnung „Beratungslehrer/in“ wird synonym verwendet. Die Bezeichnung „Beratungslehrer/in“ oder „Lehrer/in mit Beratungsaufgaben“ wird in anderen Zusammenhängen auch für Lehrkräfte verwendet, die Schullaufbahnberatung anbieten oder spezielle Beratungsdienste, bspw. für Schülverweiger/innen im Zusammenhang mit Hyperaktivität und Gewalt oder der Drogenprävention, übernehmen.

49 z. B. § 1(2) Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz (BbgLeBiG).

50 z. B. § 8 Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) des Landes Nordrhein-Westfalen.

47 § 4 SGB II.

Projekt „Beratungsoffensive Handwerk“ sind dies nur die drei landesspezifischen Regelungen, in denen die beteiligten Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main angesiedelt sind.

Nordrhein-Westfalen

Für Nordrhein-Westfalen kann exemplarisch der Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung zur Lehrerfortbildung „NRW-BASS 2005/2006 (12-21 Nr. 1)“ herangezogen werden, um eine grobe Vorstellung der Beratungsaufgaben von Lehrer/innen zu geben. In dieser Fortbildungskonzeption heißt es:

„Beratungstätigkeit an Schulen bezieht sich vor allem auf die Beratung von Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten in den Bereichen:

- Bildungsangebote,
- Schullaufbahnen,
- berufliche Bildungswege einschließlich der Berufswahlvorbereitung,
- Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten,
- besondere Begabungen“ .⁵¹

Außerdem auch auf die Zusammenarbeit mit und Beratung von Kolleg/innen, Partnern des dualen Systems und außerschulischen Einrichtungen.

Die Fortbildung richtet sich an Beratungslehrer/innen aller Schulformen in NRW, die ihre Aufgabe neu übernommen haben oder am 01.08.2005 neu übernahmen.

Hessen

Für Hessen lässt sich eine Annäherung an den berufsbildungsbezogenen Beratungsauftrag der Lehrer/innen auf der Grundlage des Lam-

BAS-Projektes⁵² beschreiben. Lam-BAS ist ein Lehrerinnen- und Lehrerausbildungsmodul zur Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern. Es wurde 2004 vom Hess. Kultusministerium beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung beantragt und im Rahmen des Programms Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben bewilligt. Hintergrund ist, dass zum 01.01.2005 in Hessen ein neues Lehrerbildungsgesetz in Kraft getreten ist, dass die Modularisierung in der ersten und zweiten Phase der Lehrerausbildung vorsieht.

Im Rahmen der durch das Lam-BAS-Projektes entwickelten Module sollen angehende Lehrer/innen aller Fachrichtungen praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln. In Seminaren und Praxistagen in Betrieben sollen sie die Arbeitswelt, Ausbildung und Anforderungen an Auszubildende und Studierende kennenlernen und darüber reflektieren. Die Referendare sollen am Ende ihrer Ausbildung, Unterricht und Schulleben so gestalten können, dass Schüler zielgerichtet auf ihre Berufs- und Studienwahl vorbereitet werden.

Lehrer/innen sollen in die Lage versetzt werden:

- „Aspekte der Berufswahlorientierung und des ökonomischen Handelns in Schule und Unterricht zu integrieren,
- Reale Praxiserfahrungen für ihr schulisches Handeln zu nutzen,
- Betriebserkundungen, -praktika und Praxistage schüler- und zielorientiert vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten,
- Betriebe für Kooperationen zu gewinnen,
- Hospitationen an Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen für Schüler und Schülerinnen zu konzipieren, zu organisieren und auszuwerten.“ ⁵³

⁵¹ Bezirksregierung Detmold 2005.

⁵² Vgl. <http://www.lam-bas.de>.

⁵³ Vgl. Schaub 2005, Folie 7.

Brandenburg

Für das Land Brandenburg kann das Profil der sogenannten ÜTK-Berater/innen herangezogen werden (ÜTK steht dabei für „übergreifender Themenkomplex“)⁵⁴.

Zu den Aufgaben der ÜTK-Berater/innen gehört die Beratung der Schulen zur Integration des übergreifenden Themenkomplexes Wirtschaft in den Unterricht. Dazu gehört die Beratung der Fachkonferenzen zur Planung, Durchführung und Auswertung von fächerverbindenden Vorhaben, die sich thematisch auf den ÜTK Wirtschaft beziehen, Entwicklungsarbeiten zu fächerverbindenden Vorhaben, die Beratung der Schulen in Bezug auf ein Gesamtkonzept für die Berufsorientierung sowie die Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Fortbildungen.

ÜTK-Berater/innen sollen außerdem die Zusammenarbeit der Schulen mit der Wirtschaft fördern. Dazu gehört die Organisation und Durchführung von Betriebserkundungen und Betriebsbesichtigungen für Lehrkräfte, die Beratung zu Kooperationen von Schulen und Unternehmen, die Initiierung von Entwicklungsprojekten mit wirtschaftlichem Schwerpunkt in Kooperation regionaler Unternehmen und anderer Einrichtungen sowie die Entwicklung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika von Lehrkräften. Außerdem sollen die ÜTK-Berater/innen in regionalen Arbeitskreisen Schule – Wirtschaft als Experten für schulische Realisierungsmöglichkeiten von regionalen Projekten mitwirken.

Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung zum Schülerbetriebspraktikum/Praxislernen. Dieser Themenkomplex umfasst die Beratung der Schulen zur Qualitätssicherung des Schülerbetriebspraktikum/Praxislernen, die Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeitsschutz, Beratung zu Fragen des Versicherungs-

schutzes sowie die konzeptionelle Entwicklung und Begleitung des Schülerbetriebspraktikum in der gymnasialen Oberstufe, die Beratung zur Weiterentwicklung der Praxisdokumentationen zu Facharbeiten, Projekt- und Portfolioprüfungen sowie das Initiieren von innovativen Projekten im Bereich des Praxislernens.

Schließlich sollen ÜTK-Berater/innen die Schulaufsicht in Bezug auf die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern beraten und entsprechende Konzepte entwickeln, durchführen und evaluieren sowie die Lehrerfortbildung in diesem Feld auswerten und fachbezogene Stellungnahmen und Gutachten erstellen. Nicht zuletzt sollen die ÜTK-Berater/innen mit allen im Feld Schule-Wirtschaft wichtigen Akteuren zusammenarbeiten.

Außerdem unterstützt in Brandenburg das Netzwerk Zukunft⁵⁵ die berufliche Orientierung. Das Ziel ist die Verbesserung der Berufsorientierung und Stärkung der Ausbildungsfähigkeit. Dazu gehört auch eine Fächer übergreifende Weiterbildung für Lehrkräfte⁵⁶.

Eine enger auf die Beratungskompetenz im Feld berufliche Orientierung bezogene Qualifizierung für Lehrer/innen konnte für Brandenburg nicht recherchiert werden.

54 <http://www.bildung-brandenburg.de/2049.html>

55 <http://netzwerkzukunft.de/>

56 <http://www.bildung-brandenburg.de/2055.html>

8 VORGEHEN UND ERGEBNISSE DER ANALYSE DES SYSTEMS BERUFSBEZOGENER BILDUNGSBERATUNG IM HANDWERK

Entsprechend der bereits beschriebenen Projektzielsetzung einer nachhaltigen Optimierung und Verbesserung berufsbezogener Bildungsberatung durch die Entwicklung und

Erprobung einer Qualifizierungskonzeption für Berater/innen im Handwerk, gliedert sich das Projekt in folgende drei Phasen:

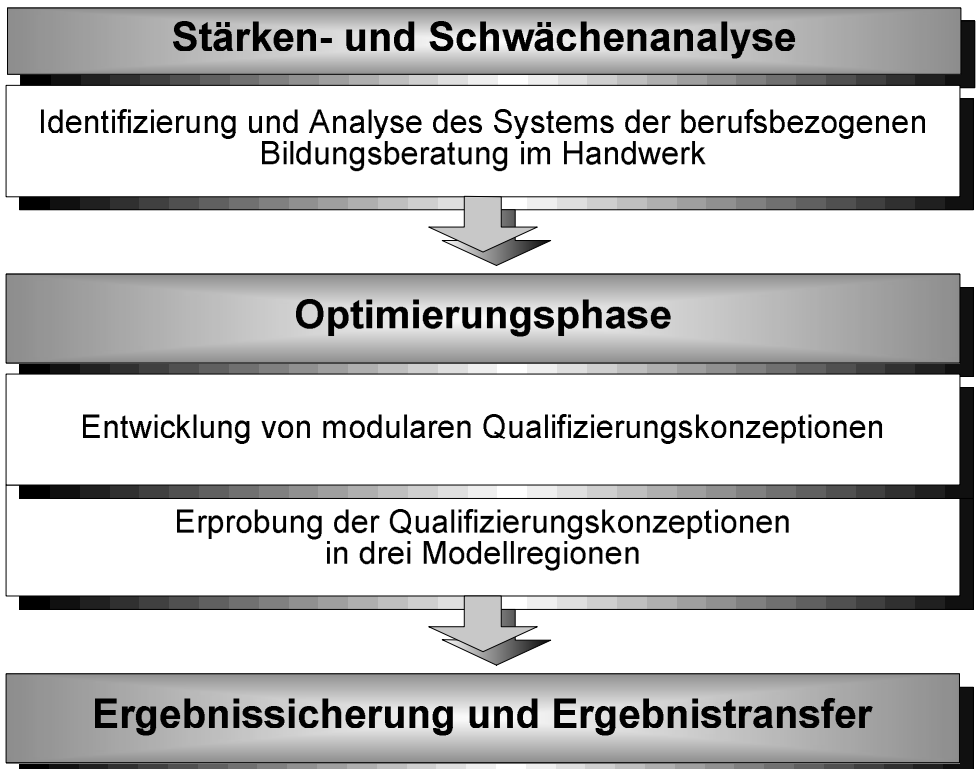


Abbildung 3: Projektphasen

Ziel und Inhalt der ersten Projektphase war es, als Vorbereitung und Grundlage für die Entwicklung einer Qualifizierungskonzeption für Berater/innen (im Handwerk), die berufsbezogene Bildungsberatung im Handwerk mit den relevanten Beratungsakteuren zu analysieren und zu evaluieren.⁵⁷ Hierdurch sollten:

- die Tätigkeits- und Qualifizierungsprofile sowie Qualifizierungsbedarfe der relevanten Berater/innen erhoben werden,
- die Schnittstellen und evtl. bestehende oder fehlende Kooperationen in der berufsbezogenen Bildungsberatung mit den drei Teilsystemen: vorberufliche Beratung, Ausbildungs- sowie Weiterbildungsberatung, herausgestellt werden.

Als relevante Beratungsakteure der beruflichen Bildungsberatung im Handwerk wurden am Anfang der Projektes folgende Beratergruppen identifiziert:

- Ausbildungsberater/innen (AB), Ausbildungsplatzentwickler/innen (APE) und Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern,
- Lehrlingswarte (LW) der Innungen,
- Lehrer/innen beruflicher Schulen,
- Lehrer/innen von Schulen der Sekundarstufe I und II,
- Teams U25 (Berufsberater/innen) der Arbeitsagenturen,
- Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) und

- Berater/innen der optierenden Kommunen/Kreise.⁵⁸

Entsprechend der Zielsetzung wurden diese Beratergruppen zu ihrer Aus- und Weiterbildung sowie zu ihren Kompetenzen als Berater/innen, ihren Tätigkeitsbereichen und Zielgruppen, ihrem Kooperationsnetzwerk und ihrem Beratungsverständnis als Berater/in befragt. Dabei wurden zielgruppengerecht unterschiedliche methodische Erhebungsinstrumente⁵⁹ angewandt.

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen innerhalb der ersten Projektphase, der „Identifizierung und Analyse der berufsbezogenen Bildungsberatung im Handwerk“ kurz erläutert. Anschließend werden die Ergebnisse der unterschiedlichen Evaluationsmethoden mit den entsprechenden Zielgruppen deskriptiv vorgestellt, um abschließend einen Gesamtüberblick aller Ergebnisse zu geben.

57 Der zugrunde liegende Evaluationsbegriff lehnt sich an Reischmann an: „Evaluation meint:
1. das methodische Erfassen und
2. das begründete Bewerten von Prozessen und Ergebnissen zum
3. besseren Verstehen und Gestalten von Praxis (...) durch Wirkungskontrolle, Steuerung und Reflexion.“
Reischmann, 2003, S. 18. Für eine weitere vertiefende Auseinandersetzung mit dem Evaluationsbegriff siehe auch Wottowa/Tierau 2003, S. 13 f.

58 Neben den beschriebenen Beratern, die im Rahmen des Projektes als relevant identifiziert wurden und die im Projekt explizite Berücksichtigung finden, existieren eine Vielzahl weiterer Berater, die für die projektrelevanten Problemfelder nicht weiter betrachtet werden.

59 Einen Überblick über unterschiedliche Evaluationsinstrumente/-methoden und deren Anwendbarkeit findet sich bei Diekmann 2002, S. 371 ff. sowie Bortz/Döring 2003, S. 137 ff.

9 ZUM METHODISCHEN VORGEHEN

Zur Identifikation der o.g. relevanten Beratungsakteure im Handwerk wurden Netzwerkinitiiierungsgespräche in den Partnerregionen der Handwerkskammern Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main (Frankfurt am Main) geführt. Außerdem lieferte die „Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartssystem“⁶⁰ sowie eine weiterführende Literaturrecherche Hinweise auf die maßgeblich in der berufsbezogenen Bildungsberatung⁶¹ im Handwerk tätigen Berater/innen.⁶²

Parallel wurden Expertengespräche in Form von Experteninterviews mit Beratern aus der Praxis im Handwerk geführt. Unter Experten wurden hierbei für die Beratungspraxis im Handwerk relevante Berater/innen verstanden.⁶³ So wurden Gespräche mit einer Ausbildungsberaterin, zwei Lehrlingswarten, einem Lehrer/in sowie mit einer Berufsberaterin der Arbeitsagentur (Team U25) geführt. Ziel hierbei war es, sich in leitfadengestützten Interviews⁶⁴ erste Eindrücke

über die entsprechenden Beratungszielgruppen, -themen und Kompetenzen sowie deren Einarbeitung und Weiterbildung der verschiedenen Berater/innen sowie deren Kooperationsnetzwerke zu verschaffen. Diese Informationen dienten sowohl als Grundlage zur Identifizierung der relevanten Beratergruppen im Handwerk als auch für weitere Arbeiten im Rahmen der empirischen Erhebungen.

Im Anschluss und auf Grundlage der Informationen aus den Expertengesprächen, den Netzwerkinitiiierungsgesprächen, den Ergebnissen der „Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems“ und des Projektes „Leben und Arbeiten – LeA“ sowie aus einer weiterführenden Dokumentenanalyse⁶⁵ wurden zwei bundesweite Fragebogenerhebungen (sowohl mit Ausbildungsberatern/Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsplatzentwicklern/Ausbildungsplatzentwicklerinnen als auch mit Lehrlingswarten) entwickelt und durchgeführt. Darüber hinaus fand eine regionenbezogene schriftliche Befragung mit dem Team U25 (Berufsberatern/Berufsberaterinnen) der Arbeitsagenturen in Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt am Main statt.

Mit den verbleibenden als relevant identifizierten Beratergruppen im Handwerk (Weiterbildungsberater/innen der HWK, Lehrer/innen

60 Vgl. insgesamt Brücken/Hoffschroer/Schaumann 2005.

61 Berufliche Bildungsberatung bezieht sich im Sinne eines ganzheitlichen, prozessorientierten Bildungsverständnisses auf die vorberufliche Bildungsberatung, die Ausbildungsberatung sowie die Weiterbildungsberatung.

62 Siehe hierzu Kapitel 5.3.1 Skizze der Tätigkeitsprofile der untersuchten Beratungsakteure.

63 Der Status des Experten wird „[...] in gewisser Weise vom Forscher verliehen, begrenzt auf eine spezifische Fragestellung.“ Meuser/Nagel 2002, S. 72.

64 Mit leitfragengestützten Interviews – auch leitfragenorientiert genannt – wurde die halbstandardisierte Interviewform gewählt. Hierbei wird mit Hilfe eines erstellten Interviewleitfadens auf der einen Seite „die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleistet“ (Meuser/Nagel 1991, S. 449) und auf der anderen Seite ein mögliches Abschweifen des Interviewten/Experten in thematische Randgebiete vermieden. Vgl. Bortz/Döring 2003, S. 238 f.

65 Die Dokumentenanalyse dient der Erfassung wesentlicher Hintergrund- und Rahmendaten des erforschten Feldes. Hierzu lassen sich u. a. folgende verschiedene Quellen nutzen: empirische Untersuchungen, literarische und journalistische Publikationen, Verordnungen, Gesetzestexte sowie Fachliteratur und Fachpresse. Vgl. Friebertshäuser 1997, S. 517 f.

beruflicher Schulen, Lehrer/innen der Sekundarstufen I und II, Berater/innen der ARGEN, Berater/innen optierender Kreise/Kommunen) wurden aufgrund nicht klar umrissener Tätigkeitsbereiche im Rahmen des hier vertretenen Verständnisses berufspädagogischer Bildungsberatung leitfadengestützte Interviews durchgeführt.⁶⁶

Nach der Durchführung und Auswertung dieser Befragungen fanden zwei Evaluationsworkshops statt; einer in der Modellregion Cottbus und ein weiterer Workshop in Frankfurt am Main, an dem Expert/innen aus den beiden Modellregionen Düsseldorf und Rhein-Main zusammenkamen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der unterschiedlichen Erhebungen vorgestellt.

⁶⁶ Zu den Vor- und Nachteilen der Durchführung von Interviews s. Bortz/Döring 2003, S. 237 ff.

10 ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN BEFRAGUNGEN

Im Rahmen der quantitativen Befragung wurde die Methode der schriftlichen Befragung mittels postalisch versandter Fragebögen gewählt. Diese Befragungsmethode eignet sich besonders für homogene Gruppen und konnte im Rahmen des Projektes gut bei der Befragung von Ausbildungsberatern/Ausbildungsberaterinnen, Ausbildungsplatzentwicklern/Ausbildungsplatzentwicklerinnen sowie bei Lehrlingswarten eingesetzt werden. Hier konnte bereits auf Erfahrungen und Ergebnisse einer Vorgängerstudie⁶⁷ zurückgegriffen werden. Auch die U25-Teams (Berufsberater/innen) der Arbeitsagenturen wurden in ihrem Berufsfeld als homogene Gruppe identifiziert, so dass auch hier eine schriftliche Befragung durchgeführt werden konnte.

Die schriftliche Befragung ermöglicht es grundsätzlich, mit einem relativ geringen Durchführungsaufwand eine große Personenzahl zu erreichen. Ihnen werden über den Fragebogen identische Fragen gestellt⁶⁸ und mit einer hohen Rücklaufquote wird es möglich, repräsentative Aussagen treffen zu können.⁶⁹

67 Bei der genannten Vorgängerstudie handelt es sich um die Analyse des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems im Jahr 2004. Vgl. Brücken/Hoffschroer/Schaumann 2005.

68 Es liegt eine standardisierte Befragung vor.

69 Weitere Ausführungen zu Vorteilen sowie zum Vorgehen von schriftlichen Befragungen siehe bei Bortz/Döring 2003, S. 253 ff.

10.1 Schriftliche Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen

Die Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen wurden im Rahmen einer Vollerhebung⁷⁰ befragt. Hierzu wurden im Vorfeld alle 54 Handwerkskammern Deutschlands telefonisch kontaktiert, um die Anzahl der beschäftigten Ausbildungsberater/innen und -platzentwickler/innen zu erfragen. Bei den HWK, die telefonisch nicht erreicht werden konnten, wurde die im Internetauftritt der jeweiligen HWK ersichtliche Zahl der entsprechenden Mitarbeiter als Grundlage herangezogen. Die insgesamt 286 Fragebögen wurden anschließend entsprechend der identifizierten Anzahl pro HWK an den jeweiligen Teamleiter mit der Bitte um interne Verteilung versendet. Im Rahmen dieser Erhebung konnte eine Rücklaufquote von 51,05 % (n=146) erzielt werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung im Einzelnen beschrieben.

Ergebnisse aus der Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen

Die schriftliche Befragung der Ausbildungsberater/innen (AB) und Ausbildungsplatzentwickler/innen (APE) zielt darauf ab, eine aktuelle Bestandsaufnahme des Tätigkeits- und Qualifizierungsprofils der Beratergruppen

70 Vgl. Kromrey 2002, S. 257.

vorzunehmen. Entsprechend gliedert sich der Fragebogen in folgende fünf Themenbereiche bzw. Blöcke:

- Allgemeine Angaben,
- Ausbildung und Fortbildung,
- Kompetenzen,
- Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen,
- Kooperationsnetzwerk.

AB und APE wurden gemeinsam in einer schriftlichen Erhebung befragt, da beide Beratergruppen in derselben Institution (HWK) tätig sind und eine erste Feldanalyse ergab, dass sie in vielen Teilen ähnliche Zuständigkeiten haben. Erste Expertengespräche ergaben dabei, dass sowohl AB als auch APE als „Allrounder“ ein sehr breites Tätigkeitsfeld verantworten müssen.

Entsprechend werden nachfolgend die Ergebnisse beider Beratergruppen zusammen dargestellt. Besonderheiten, in denen sich AB und APE deutlich unterscheiden, werden speziell betont, so dass die Darstellung auch den „Andersartigkeiten“ beider Beratergruppen gerecht wird.

10.1.1 Allgemeine Angaben

Die ersten 12 Fragen dienen dazu, demographische Informationen über die AB und APE sowie allgemeine Angaben zu deren Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen zu erhalten. Diese Informationen unterstützen die Zielgruppenanalyse des später zu entwickelnden Qualifizierungskonzeptes. Außerdem können eventuelle Zusammenhänge der demographischen Angaben, z. B. mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten, überprüft werden.

Das durchschnittliche Alter der befragten AB und APE liegt bei 47,8 Jahren (mit einer

Standardabweichung (s) von 8,43⁷¹), wobei der/die Jüngste 24 Jahre und der/die Älteste 63 Jahre alt ist (zur Verteilung der Altersklassen siehe Tabelle 1).

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
< 31 Jahre	4	2,8%	2,8%
31–40 Jahre	28	19,6%	22,4%
41–50 Jahre	53	37,1%	59,4%
51–60 Jahre	48	33,6%	93,0%
> 60 Jahre	10	7,0%	100,0%
Gesamt	143	100,0%	

Tabelle 1: Altersstruktur der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/-innen (Frage 1a)

Bei einer Unterscheidung von AB und APE ist festzustellen, dass AB insgesamt etwas älter als APE sind. So ist die Gruppe der 41- bis 60-Jährigen bei den AB und den APE ungefähr gleich groß (AB: 75,5%, APE: 71,5%). Differenziert man jedoch genauer, ergibt sich, dass der Anteil der 51- bis 60-Jährigen bei den AB 37,8% beträgt, und dass die APE hier nur zu 28,6% vertreten sind.

Bei der geschlechtlichen Verteilung ergibt sich, dass knapp 75% der AB und APE männlich und ca. 25% weiblich sind. Damit weist der Frauenanteil der antwortenden AB und APE einen etwas geringeren Anteil als im gesamten Handwerk (32,7%) auf.⁷²

Bei einer separaten Betrachtung können keine nennenswerten Unterschiede zwischen den AB und APE festgestellt werden.

⁷¹ Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streuung der einzelnen Werte um ihren Mittelwert. Je höher die Standardabweichung ist, desto geringer ist die Aussagekraft des Mittelwertes. Vgl. Bühl/Zöfel 2000, S. 107.

⁷² Vgl. Müller 2006, S. 3 ff. Der Frauenanteil im Handwerk (32,7%) wird im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (43,3%) als erheblich geringer herausgestellt.

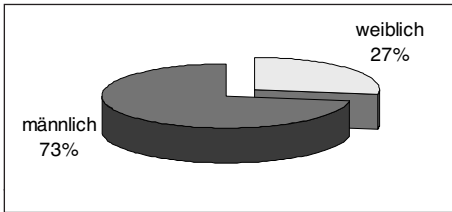


Abbildung 4: Geschlecht der Ausbildungsberater/-innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen (Frage 1b)

Von den 146 Antwortenden sind 89 Personen als AB und 50 als APE in ihrer Handwerkskammer beschäftigt⁷³, womit sich eine knappe Zweidrittelmehrheit auf der Seite der AB ergibt (siehe Abbildung 5).

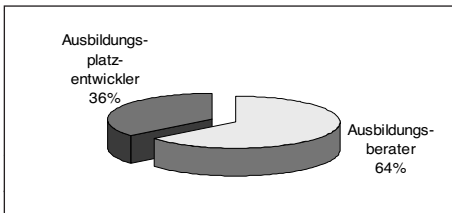


Abbildung 5: Ausgeübte Tätigkeit der Befragten (Frage 2)

⁷³ Weitere 7 Personen ordneten sich einer „sonstigen“ Beschäftigungsart zu. Hierbei wurden folgende offene Angaben gemacht: Mitarbeiter Projekt Staregio (1x), Referent (1x), Berufsorientierungsberaterin (1x), Berufsmentor (3x), Lehrstellenberater (1x). Im Rücklauf gab es 15 weitere Einordnungen unter „sonstiger“ Beschäftigungsart, die aufgrund ihrer Beschreibung entweder den AB oder den APE zugeordnet wurden. Folgende Zuordnung wurde vorgenommen; den APE wurden die Beschäftigungsarten: Ausbildungsakquisiteure, Ausbildungsplatzwerber, Ausbildungsstellenvermittler, Lehrstellenvermittler, Lehrstellenwerber zugeordnet und den AB wurde die Aussage, sowohl AB als auch Ausbildungsplatzakquisiteur zu sein, zugeordnet.

Um die Ergebnisse der Studie auf eventuelle regionale Unterschiede untersuchen zu können, wurden die Handwerkskammerbezirke über das Bundesland, in dem sie sich befinden, den Regionen Nord, Süd, West und Ost zugeordnet (siehe Abbildung 6). Regional stark vertreten sind die Regionen Ost (32,1%) und West (30,6%). Aus dem Süden kam ca. ein Fünftel des Rücklaufs (20,1%), etwas weniger aus dem Norden (17,2%).

Im Vorfeld der Befragung wurde eine ausgeprägte regionale Verteilung der APE in den östlichen Regionen Deutschlands vermutet, da APE zunächst im Rahmen eines geförderten Projektes in Ostdeutschland implementiert wurden. Bei einer differenzierten Auswertung der regionalen Zuordnung des Rückflusses kann diese Annahme mit 73,5% der APE im Osten bestätigt werden.



Abbildung 6: Regionale Gliederung der Handwerkskammern⁷⁴

⁷⁴ In Anlehnung an die Grafik des ZDH „Deutschlandkarte mit Handwerkskammern“ (www.zdh.de).

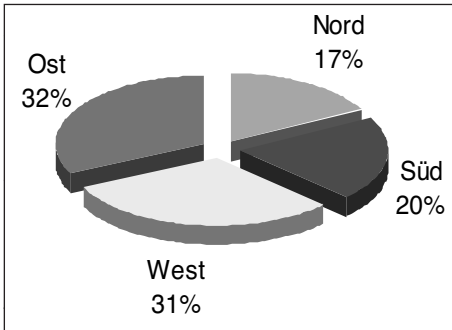


Abbildung 7: Regionale Verteilung der Befragten (Frage 3)

Auf die Frage, ob den AB und APE einzelne oder alle Gewerke zugeordnet sind, gaben drei Viertel an für alle Gewerke (75,5%) und ein Viertel (24,5%) für einzelne Gewerke persönlich zuständig zu sein (siehe Abbildung 8).

Dabei ist der Anteil der APE, die für alle Gewerke gleichzeitig zuständig sind, mit 88,6% deutlich höher als der Anteil der AB (63%).

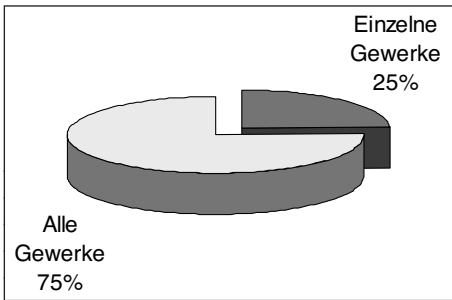


Abbildung 8: Gewerkezuordnung (Frage 4)

Die große Mehrheit der Befragten (88%) hat eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen. Lediglich 12% üben ihre Tätigkeit ohne abgeschlossene Ausbildung aus.⁷⁵

⁷⁵ Die Art der betrieblichen Ausbildung konnte von den Befragten frei eingetragen werden. 77% der Antwortenden, die eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben, haben diese im Handwerk absolviert.

Der Anteil der APE mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung liegt mit 94,3% ca. 13 Prozentpunkte über dem der AB (81,2%).

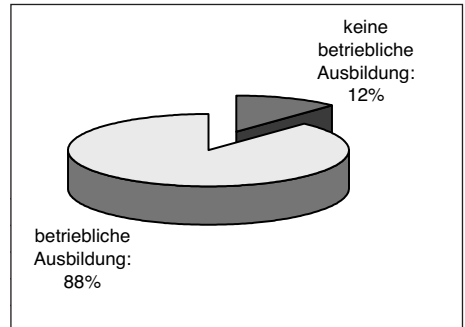


Abbildung 9: Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen? (Frage 5)

43% der AB und APE haben einen Meisterabschluss, 14% einen Gesellenabschluss,⁷⁶ 4% gaben an, keinen berufsbildenden Abschluss gemacht zu haben, und 39% gaben einen „sonstigen Abschluss“ an. Die meist genannten „sonstigen Abschlüsse“ waren: Facharbeiter, Betriebswirt des Handwerks, Techniker, Ingenieur-Pädagogik und Diplom-Ingenieur.

Bei separierter Betrachtung von AB und APE ist zu beobachten, dass 55,7% der AB einen Meisterabschluss haben, wohingegen die APE hier nur zu 31,4% vertreten sind. Ansonsten gibt es im Bereich der Abschlüsse keine nennenswerten Unterschiede.

⁷⁶ Zu berücksichtigen ist, dass die AB und APE mit Meisterabschluss auch einen Gesellenabschluss haben.

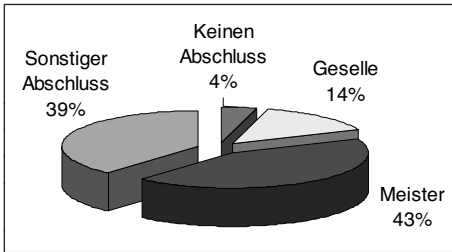


Abbildung 10: Berufsbildende Abschlüsse der Befragten (Frage 6)

Mehr als die Hälfte der Antwortenden gab an, ein Studium an einer Fachhochschule, Universität, Berufsakademie oder einen sonstigen Abschluss gemacht zu haben (siehe Abbildung 11). 38% haben kein abgeschlossenes Studium und 13% der Antwortenden gaben an, ein „sonstiges Studium“ beendet zu haben. Hierbei wurden u. a. die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) und die Gesamthochschule genannt.

Bei separierter Betrachtung von AB und APE fällt auf, dass deutlich mehr APE ein Studium abgeschlossen haben als AB („kein Studium“: APE 20,6% und AB 41,1%). APE haben deutlich häufiger ein Studium an der Fachhochschule absolviert als AB („Fachhochschule“: APE 41,2% und AB 21,9%). Alle übrigen Werte weisen keine besonderen Unterschiede auf.

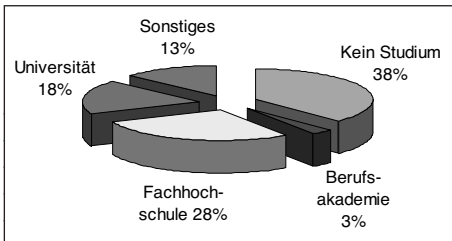


Abbildung 11: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Frage 7)

Die Frage, seit wann die AB und APE in ihrer derzeitigen Beraterfunktion tätig sind, ergab

einen Durchschnitt von 8,9 Jahren. Das Minimum liegt bei unter einem Jahr und das Maximum bei 28 Jahren Tätigkeit als AB oder APE. Siehe hierzu nachfolgende Abbildung 12.

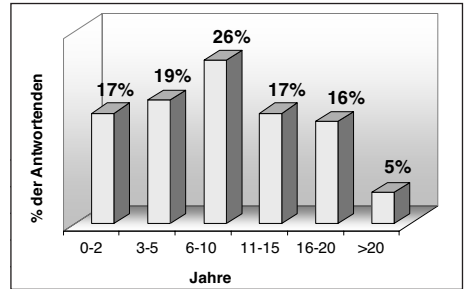


Abbildung 12: Seit wann arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Beraterfunktion? (Frage 8)

Eine differenzierte Betrachtung der AB und APE ergibt, dass nur 2,9% der APE zwischen 16 und 20 Jahren in ihrer Beraterfunktion arbeiten (AB 23,8%). Der größte Anteil der APE (42,9%) arbeitet seit 6 bis 10 Jahren in ihrer Beraterfunktion (AB 20,2%).⁷⁷

Anschließend wurden AB und APE gefragt, wie viele Nicht-Ausbildungsbetriebe, Ausbildungsbetriebe und Auszubildende von ihnen betreut werden. Die in Größenklassen zusammengefassten Ergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt.

Im arithmetischen Mittel⁷⁸ betreut ein einzelner AB oder APE einer deutschen Hand-

⁷⁷ Hierbei ist zu beachten, dass wie in Kapitel 5.3.1 beschrieben, die Funktion der APE in den HWK vergleichsweise neu ist und diese Beratergruppe entsprechend noch nicht so lange in ihrer Beraterfunktion tätig sein können. Allerdings waren auch einige der derzeitigen APE ehemals AB, so dass diese Personengruppe wahrscheinlich ihre frühere Berater-tätigkeit als AB mit in ihre Berufserfahrung einbeziehen. Dies erklärt, dass eine geringe Anzahl der APE auchangaben zwischen 16 und 20 Jahren in ihrer Beraterfunktion tätig zu sein.

⁷⁸ Wird im Folgenden von Durchschnitt gesprochen, so ist jeweils der arithmetische Mittelwert gemeint.

werkskammer 559 Nicht-Ausbildungsbetriebe⁷⁹, 593⁸⁰ Ausbildungsbetriebe und 784⁸¹ Auszubildende im Jahr.⁸²

In einem weiteren Schritt wurde die Anzahl der Beratungsgespräche erhoben, die ein einzelner AB und APE im Monatsdurchschnitt mit Nicht-Ausbildungsbetrieben, Ausbildungsbetrieben, Auszubildenden sowie mit Beschäftigten (ohne Azubis) führt. Diese können sowohl persönlich als auch telefonisch sein. Tabelle 3 stellt die Häufigkeit der Beratung dar.

Bei einer differenzierten Betrachtung fällt auf, dass die Anzahl der Beratungsgespräche der AB sowohl mit Ausbildungsbetrieben als auch mit Auszubildenden deutlich über der Anzahl der Gespräche der APE liegt. So gaben 44,5 % der AB an mehr als 500 Gespräche mit Ausbildungsbetrieben pro Monat zu führen; bei den APE waren es 30 %. Die Gesprächszahl mit den Auszubildenden liegt bei beiden Beratergruppen höher als die Gesprächszahl mit den Ausbildungs-

betrieben. 78,8 % der AB führen mehr als 200 Gespräche pro Monat, was einen deutlich höheren Anteil darstellt als bei den APE, bei denen 53,8 % der Befragten eine Gesprächshäufigkeit in dieser Größenordnung angab.

79 Bei einer Standardabweichung von 1297. Die hohe Standardabweichung lässt sich darauf zurückführen, dass die Antworten auf diese Frage sehr stark streuen; es gibt nur 16 Antwortende, welche angeben mehr als 500 Nicht-Ausbildungsbetriebe zu betreuen, wobei hiervon 13 eine Anzahl von über 1000 angaben. Auf der anderen Seite gibt es 83, die weniger als 500 Nicht-Ausbildungsbetriebe betreuen.

80 Bei einer Standardabweichung von 472.

81 Bei einer Standardabweichung von 905.

82 In der vom FBH geführten Vorgängerstudie „Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems“ wurde die Frage gestellt: Für wie viele Betriebe, Betriebe mit Auszubildenden und Auszubildende sind sie ZUSTÄNDIG, wobei sich folgende Mittelwerte ergaben: Betriebe: 5866, Betriebe mit Auszubildenden: 2066 und Auszubildende: 3986. Die vorliegende Erhebung stellte die weiterführende Frage, die sich nicht auf die Zuständigkeit, sondern auf die Betreuung bezieht. Somit ist die Abweichung der Zahlen zu der Analyse von 2004 zu erklären.

Anzahl Betriebe/ Personen	Nicht-Ausbildungs- betriebe			Ausbildungs- betriebe			Auszubildende		
	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente
0 – 20	9	9,1%	9,1%	2	1,8%	1,8%	6	5,5%	5,5%
21 – 50	17	17,2%	26,3%	1	0,9%	2,7%	2	1,8%	7,3%
51 – 100	18	18,2%	44,5%	10	8,9%	11,6%	11	10,1%	17,4%
101 – 200	27	27,3%	71,7%	17	15,2%	26,8%	16	14,7%	32,1%
201 – 500	12	12,1%	83,8%	35	31,3%	58,0%	30	27,5%	59,6%
501 – 1000	3	3,0%	86,9%	32	28,6%	86,6%	20	18,3%	78,0%
>1000	13	13,1%	100,0%	15	13,4%	100,0%	24	22,0%	100,0%
Gesamt	99	100,0%		112	100,0%		109	100,0%	

Tabelle 2: Wie viele der nachfolgenden Personen/Betriebe werden von Ihnen ungefähr im Jahr betreut? (Frage 9)

Anzahl Betriebe/ Personen	Nicht-Ausbildungs- betrieben?			Ausbildungs- betrieben?			Auszubildenden?			mit Beschäftigten (ohne Azubis)?		
	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente	N	Prozent	Kumu- lierte Prozente
0	5	4,2%	4,2%	1	0,8%	0,8%	3	2,5%	2,5%	20	25,0%	25,0%
1 – 5	20	16,8%	21,0%	1	0,8%	1,6%	5	4,1%	6,6%	22	27,5%	52,5%
6 – 10	25	21,0%	42,0%	1	0,8%	2,4%	9	7,4%	13,9%	14	17,5%	70,0%
11 – 15	12	10,1%	52,1%	4	3,2%	5,6%	7	5,7%	19,7%	3	3,8%	73,8%
16 – 20	18	15,1%	67,2%	9	7,2%	12,8%	17	13,9%	33,6%	6	7,5%	81,3%
21 – 50	29	24,4%	91,6%	40	32,0%	44,8%	42	34,4%	68,0%	11	13,8%	95,0%
51 – 100	8	6,7%	98,3%	45	36,0%	80,8%	25	20,5%	88,5%	3	3,8%	98,8%
> 100	2	1,7%	100,0%	24	19,2%	100,0%	14	11,5%	100,0%	1	1,3%	100,0%
Gesamt	119	100,0%		125	100,0%		122	100,0%		80	100,0%	

Tabelle 3: Wie viele Beratungsgespräche (persönlich und telefonisch) führen Sie im Monatsdurchschnitt mit nachfolgenden Personen/Betrieben? (Frage 11)

Neben der Beratungstätigkeit der AB und APE mit Nicht-Ausbildungsbetrieben, Ausbildungsbetrieben, Auszubildende und Beschäftigten wurden sie auch nach ihren Aktivitäten und Veranstaltungen mit Schülern befragt. Hierbei wurden sie gezielt danach gefragt, wie oft im Jahr sie Schulbesuche und Messe-/Infoveranstaltungen für Schüler durchführen. Im Durchschnitt führen AB und APE 11 Schulbesuche pro Jahr ($s=10$) durch und sind auf 9 Messe-/Infoveranstaltungen ($s=8$) vertreten. Siehe zu den Ergebnissen auch Abbildung 13.

Eine separierte Betrachtung von AB und APE führt zu keinen nennenswerten Unterschieden in den Häufigkeitsangaben der einzelnen Beratergruppen.

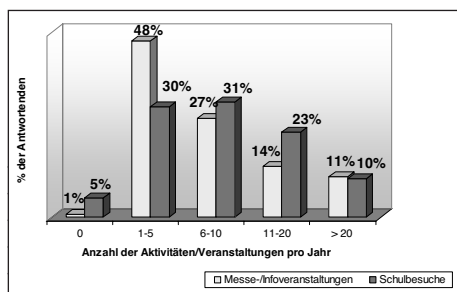


Abbildung 13: Wie oft sind Sie bei nachfolgenden Aktivitäten/Veranstaltungen (mit Schülern) im Jahr aktiv vertreten? (Frage 10)

Im Durchschnitt nimmt die Beratungstätigkeit der AB und APE 69,2% von der gesamten Arbeitszeit in Anspruch, wobei das Minimum bei 3% und das Maximum bei 95% liegen ($s=16,5\%$) (siehe Abbildung 14).⁸³

⁸³ Ein differenzierter Blick auf die AB und APE ergibt, dass insgesamt bei AB die Beraterstätigkeit etwas mehr Zeit im Verhältnis zur Arbeitszeit einnimmt als bei APE.

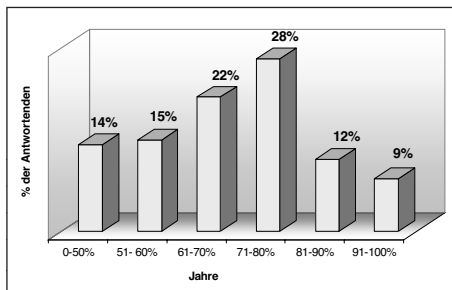


Abbildung 14: Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit nimmt ungefähr Ihre Beratertätigkeit ein? (Frage 12)

10.1.2 Ausbildung und Fortbildung

Die Fragen 13 bis 20 zielen darauf ab, zu erheben, wie AB und APE aus- und weitergebildet wurden und werden; um hieraus eventuellen zukünftigen Handlungsbedarf ableiten zu können. Dieser wiederum wird in dem zu entwickelnden Qualifizierungskonzept Berücksichtigung finden. Es wurden sowohl persönliche Erfahrungen der eigenen Qualifizierungen als auch subjektive Einschätzungen bezüglich der Notwendigkeit von Weiterbildungsangeboten der AB und APE erhoben.

Zunächst wurde den AB und APE die Einstellungsfrage⁸⁴ gestellt, wie gut sie sich durch ihre eigene berufliche Ausbildung und bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen ihrer Beraterstätigkeit vorbereitet fühlten. Hierbei hatten sie die Möglichkeit, auf einer sechsstufigen Skala von „sehr gut“ (1) bis „gar nicht“ (6) zu antworten. Von den 143

⁸⁴ Bei der Differenzierung verschiedener Fragetypen spricht Diekmann von Einstellungsfragen, wenn „Zur Erhebung von Einstellungen oder Bewertungen [...] häufig Aussagen (Statements, Items) vorgelegt [werden], die vom Befragten auf einer Ratingskala [...] eingestuft werden sollen.“ Vgl. Diekmann 2002, S. 404. Nachfolgend werden Einstellungsfragen und Einschätzungsfragen synonym verwandt.

Antworten auf diese Frage entfiel eine Mehrheit von 67,1% auf die *positiven* Werte „sehr gut“ (16,5%) und „gut“ (50,3%). Eine *eher negative Bewertung* gaben 28% der Befragten („teils teils“: 19,4%, „wenig“: 8,4%) und *negativ* wurde die Vorbereitung durch die eigene berufliche Ausbildung und bisherige berufliche Tätigkeit von 4,9% der AB und APE („sehr wenig“: 3,5%, „gar nicht“: 1,4%) beurteilt.⁸⁵ Während Tabelle 4 eine Aufstellung der einzelnen Nennungen darstellt, veranschaulicht Abbildung 15 die Ergebnisse graphisch und zusammengefasst⁸⁶. Es ergibt sich ein Mittelwert von 2,36 (s=1,06).

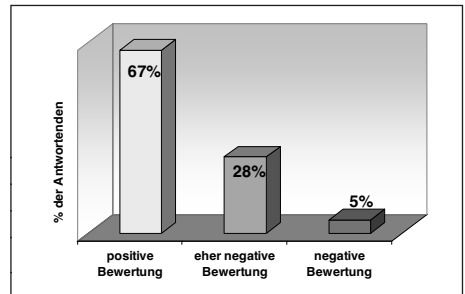


Abbildung 15: Geclusterte Darstellung der Bewertung der beruflichen Ausbildung bzw. Tätigkeit als Vorbereitung auf die Beratertätigkeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr gut	24	16,8%	16,8%
gut	72	50,3%	67,1%
teils teils	28	19,6%	86,7%
wenig	12	8,4%	95,1%
sehr wenig	5	3,5%	98,6%
gar nicht	2	1,4%	100,0%
Gesamt	143	100,0%	

Tabelle 4: Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen Ihrer Beratertätigkeit vorbereitet? (Frage 13)

⁸⁵ Der Abstimmungsprozess im Netzwerk ergab, dass eine Interpretation der Antwortmöglichkeiten „teils teils“ und „weniger“ mit einer eher negativen Bewertung zulässig ist, wobei nicht ausgeschlossen werden kann und soll, dass manche Berater mit „teils teils“ oder „weniger“ auch eine positive Bewertung angegeben haben. Zur Vervollständigung sind neben den geclusterten Ergebnissen immer auch die Ergebnisse der einzelnen Antwortmöglichkeiten mit aufgeführt.

⁸⁶ Hierbei werden unter positive Bewertung die Prozentwerte der beiden Items „sehr gut“ (16,8%) und „gut“ (50,3%) zusammengefasst, unter eher negative Bewertung die Items „teils teils“ (19,6%) und „wenig“ (8,4%) und unter einer negativen Bewertung werden die Rückantworten von „sehr wenig“ (3,5%) und „gar nicht“ (1,4%) zusammengefasst.

Werden AB und APE einzeln zu dieser Fragestellung betrachtet, ist zu erkennen, dass sich die APE insgesamt besser durch die berufliche Ausbildung und bisherige Tätigkeit auf ihre Aufgabe vorbereitet fühlen. Sie antworteten zu 76,5% mit „sehr gut“ (29,4%) bis „gut“ (47,1%), die AB hingegen nur mit 63,8% im Bereich „sehr gut“ (10,8%) bis „gut“ (53,0%).

Neben der Frage, inwieweit sich die AB und APE durch ihre berufliche Ausbildung und bisherige berufliche Tätigkeit auf die Beratertätigkeit vorbereitet fühlten, interessierte auch die Einarbeitung bzw. Vorbereitung auf die entsprechende Beratertätigkeit seitens des Arbeitgebers, also der Handwerkskammer. Dazu wurde den AB und APE die Frage gestellt, in welchem Umfang ihnen ihre Einarbeitung für ihre Tätigkeit als Berater/in seitens der Handwerkskammer geplant und systematisiert erschien. 40,4% der Befragten bewerteten die Einarbeitung als positiv, wobei 7,8% auf die Antworten „sehr stark“ und 32,6% auf „stark“ entfielen. 45,4% gaben eine eher negative Bewertung ab („teils teils“: 32,6%; „wenig“: 12,8%) und 14,2% bewerteten die Einarbeitung als negativ („sehr wenig“: 9,9%; „gar nicht“: 4,3%). Es ergibt sich bei dieser Frage ein Mittelwert von 2,97 (s=1,25).

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr stark	11	7,8%	7,8%
stark	46	32,6%	40,4%
teils teils	46	32,6%	73,0%
wenig	18	12,8%	85,8%
sehr wenig	14	9,9%	95,7%
gar nicht	6	4,3%	100,0%
Gesamt	141	100,0%	

Tabelle 5: In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berater/in seitens der Handwerkskammer geplant und systematisiert? (Frage 14)

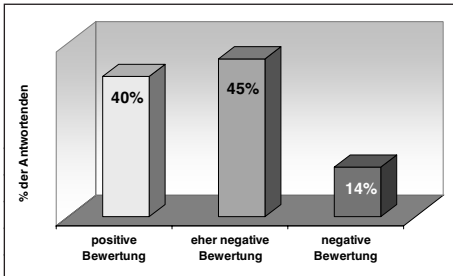


Abbildung 16: Geclusterte Darstellung der Bewertung der Einarbeitung durch die Handwerkskammer (Frage 14)

Werden AB und APE wieder getrennt voneinander betrachtet, ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei Frage 13. Mehr als die Hälfte der antwortenden APE (52,9%) empfanden den Grad der Geplantheit und Systematisierung ihrer Einarbeitung seitens der Handwerkskammer als stark (38,2%) oder sehr stark (14,7%). Bei den AB teilten diese Meinung nur etwa ein Drittel des Rücklaufes mit „sehr stark“ (2,4%) und „stark“ (31,7%).

Die folgende Abbildung 17 stellt eine Gegenüberstellung der beiden Einschätzungsfragen nach der Vorbereitung durch die eigenen bisherigen beruflichen Erfahrungen und die Vorbereitung durch die Handwerkskammer dar. Festzustellen ist, dass die AB und APE insgesamt die Vorbereitung durch ihre

berufliche Ausbildung und ihre bisherigen beruflichen Tätigkeiten positiver bewerten als die Einarbeitung auf ihre Beratertätigkeit durch die Handwerkskammer. Dies wird auch durch den Vergleich der beiden Mittelwerte deutlich. So liegt der Mittelwert bei der Frage nach der Vorbereitung durch die eigenen Qualifikationen mit 2,36 ($s=1,06$) niedriger als der bei der Bewertung der Einarbeitung durch die HWK mit 2,97 ($s=1,25$).

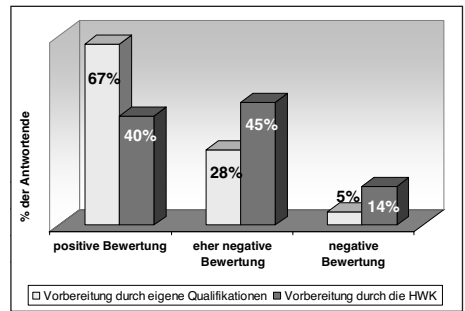


Abbildung 17: Gegenüberstellung der Bewertung der Vorbereitung durch eigene Qualifikationen und die Einarbeitung durch die Handwerkskammer

Um differenziertere Schlüsse aus den Ergebnissen bezüglich der Vorbereitung auf die Tätigkeit als Berater/in zu ziehen, wurde der Frage nachgegangen, ob verschiedene Bildungsabschlüsse der AB und APE einen Einfluss darauf haben, wie die Vorbereitung auf die Anforderungen als Berater/in im Handwerk von den Antwortenden beurteilt wird. Dazu werden die Antworten auf die Fragen 13 und 14 des Fragebogens nach zwei Kriterien gesondert ausgewertet: Zum einen nach dem Kriterium, ob der Antwortende einen Meistertitel hat oder nicht, zum anderen, ob ein Studium abgeschlossen wurde oder nicht.

Zunächst wurde analysiert, ob der Erwerb eines Meistertitels im Verlauf des beruflichen Werdegangs der AB und APE einen Einfluss auf die Bewertung ihrer Vorbereitung auf die

Beratertätigkeit durch bisherige berufliche Tätigkeiten und Qualifikationen hat (Frage 13).

Als Ergebnis lässt sich herausstellen, dass kein statisch nachgewiesener Einfluss des Erwerbs eines Meistertitels auf die Bewertung der Vorbereitung auf die Beratertätigkeit von AB und APE ermittelt werden konnte.⁸⁷

Als weiterer Einflussfaktor auf die Beantwortung der Frage 13 (Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen Ihrer Beratertätigkeit vorbereitet?) wurden die Antworten getrennt nach der Frage, ob ein Studium⁸⁸ absolviert wurde oder nicht, untersucht.

Auch hier konnte wiederum kein statischer Einfluss der Bewertung der Vorbereitung mit oder ohne absolviertes Studium nachgewiesen werden.⁸⁹

In einem nächsten Schritt wurde die Frage 14 (In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berater/in seitens der Handwerkskammer geplant und systematisiert?) differenziert zwischen den

Gruppen mit und ohne Meistertitel sowie mit und ohne Studium ausgewertet.

Für den ersten Vergleich (Meister/kein Meister) lässt sich festhalten, dass Befragte, die einen Meistertitel erworben haben, den Grad der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK insgesamt höher einschätzen als die Befragten ohne Meistertitel. Während unter den Meistern die Antworten „sehr stark“ und „stark“ von der Hälfte der Befragten gegeben wurden, entfielen bei der Vergleichsgruppe lediglich ca. 30% der Antworten auf die ersten beiden Kategorien.⁹⁰

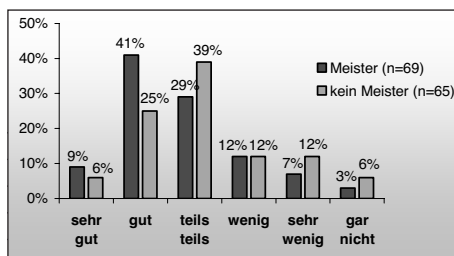


Abbildung 18: Bewertung des Grades der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK in Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Meistertitels

⁸⁷ Zur Überprüfung, ob die ermittelten Unterschiede im Antwortverhalten signifikant und damit statisch nachgewiesen sind, wurde ein Mittelwertvergleich durchgeführt (sehr gut = 1, ..., gar nicht = 6). Mithilfe eines t-Testes wurde untersucht, ob sich die Mittelwerte für die einzelnen Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Es kann festgehalten werden, dass sich die Mittelwerte (Meister = 2,24, kein Meister = 2,44) nicht signifikant voneinander unterscheiden (bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit $\alpha = 10\%$) und die ermittelten Unterschiede im Antwortverhalten somit einer Zufälligkeit unterliegen.

⁸⁸ Unter der Gruppe „Studium“ wurden alle Antworten der Kategorien Berufsakademie, Fachhochschule, Universität und Sonstiges subsumiert.

⁸⁹ Wiederum wurden sowohl ein Mittelwertvergleich sowie ein t-Test durchgeführt, wodurch herausgestellt wurde, dass die ermittelten Unterschiede im Antwortverhalten sich nicht signifikant voneinander unterscheiden, sondern einer Zufälligkeit unterliegen.

Auch bei einer getrennten Betrachtung nach Antwortenden, welche ein Studium absolvierten und denen, die nicht studierten, sind Unterschiede in der Einschätzung des Grades der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK zu erkennen. Hierbei entfallen die Hälfte der Antworten der Personen ohne Studium auf die ersten beiden Kategorien („sehr stark“ und „stark“), bei den Befragten mit Studium

⁹⁰ Der Unterschied in den Mittelwerten der beiden Gruppen (Meister = 2,77, kein Meister = 3,18) ist signifikant ($\alpha = 10\%$). Somit sind die Unterschiede in dem Antwortverhalten nicht zufällig, sondern statistisch nachgewiesen.

sind es nur knapp über 30 % der Antworten.⁹¹

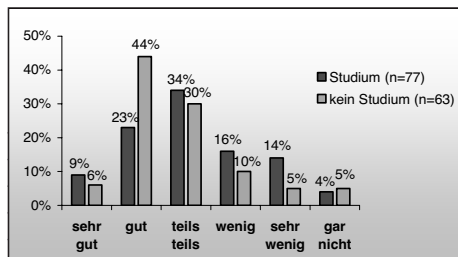


Abbildung 19: Bewertung des Grades der Strukturiertheit der Vorbereitung durch die HWK in Zusammenhang mit dem Vorhandensein eines Studienabschlusses

FAZIT

- Es konnte kein statistischer Zusammenhang bei der Bewertung der Vorbereitung durch die berufliche Ausbildung und bisherigen beruflichen Tätigkeiten auf die Anforderungen als Berater/in im Handwerk sowohl mit und ohne Meistertitel als auch mit und ohne Studium nachgewiesen werden.
- Antwortende, welche die Weiterbildung zum Meister absolvierten, empfinden die Einarbeitung in die Beratertätigkeit seitens der HWK strukturierter als Nicht-Meister; Studierende hingegen empfinden den Grad der Strukturiertheit geringer. (Die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen sind signifikant.)

Eine weitergehende Unterteilung zwischen Meistern/nicht Meistern und Studierenden/nicht Studierenden entfällt aus gleichem Grund wie bei der Analyse der Antworten auf Frage 13; die

einzelnen Fallzahlen sind zu gering, um Unterschiede im Antwortverhalten aufzeigen zu können.

Auf die Frage, wie viel Zeit die AB und APE benötigten, bis sie in Ihrer Beratertätigkeit soweit eingearbeitet waren, dass sie alleine und selbstständig als Berater/in arbeiten konnten (Frage 15), lag die Spannweite der Antworten zwischen gar keine Zeit (0 Monate) und 60 Monaten.⁹² Gut ein Drittel der Befragten (36,3 %) benötigten höchstens zwei Monate, um sich in ihre neue Tätigkeit einzuarbeiten. 80,7 % der AB und APE brauchten höchstens ein halbes Jahr Einarbeitungszeit (kumulierte Prozent), wohingegen knapp ein Fünftel (19,9 %) mehr als sechs Monate Einarbeitungszeit benötigen.

Bei einer separierten Betrachtung der AB und APE fällt auf, dass AB angeben, insgesamt eine längere Zeit für ihre Einarbeitung zu benötigen. Im Mittel benötigen AB eine Zeit von 6,8 Monate bis sie selbstständig in ihrem Tätigkeitsbereich agieren können, APE 3,6 Monate.

Betrachtet man die Berufserfahrung der Befragten (Frage 8) im Zusammenhang mit der Einschätzung des Weiterbildungsbedarfes, lässt sich feststellen, dass der persönlich eingeschätzte Weiterbildungsbedarf mit steigender Berufserfahrung abnimmt.

Dies konnte ermittelt werden, indem der durchschnittliche Weiterbildungsbedarf in Relation zu der Berufserfahrung gesetzt wurde. Nachfolgende Tabelle stellt die Berufserfahrung in Jahren (zusammengefasst in unterschiedlichen Gruppen/Klassen) sowie den dazugehörigen ermittelten durchschnittlichen Weiterbildungsbedarf dar. Befragte mit 1- bis

⁹¹ Der Unterschied in den Mittelwerten (Studium = 3,14, kein Studium = 2,76) ist signifikant ($\alpha = 10\%$).

⁹² Bei dieser Frage wurden den AB und APE keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Sie konnten frei die Zeit, die sie für die Einarbeitung benötigten, eintragen.

2-jähriger Berufserfahrung sehen für sich bspw. einen durchschnittlichen Weiterbildungsbedarf in Bezug auf 5,4 Weiterbildungsthemen.

Berufserfahrung					
1-2	3-5	6-10	11-15	16-20	> 20
Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre
Durchschnittlicher Weiterbildungsbedarf					
5,4	4,9	4,4	4,0	3,9	3,7

Tabelle 6: Weiterbildungsbedarf in Abhängigkeit von der Berufserfahrung

Frage 16 zielte darauf ab zu erheben, in welcher Weise und mit welchen Materialien sich die AB und APE in ihr neues Tätigkeitsfeld als Berater/in einarbeiten. Hierbei wurde den AB und APE ein Katalog verschiedener Quellen und Methoden vorgelegt,⁹³ die sie in Form von Mehrfachantworten ankreuzen konnten. Nachfolgende Tabelle 7 stellt die Ergebnisse in Form der „Häufigkeiten“, der „Prozent“ sowie der „Prozent der Fälle“ dar. Hierbei bezieht sich der Wert „Prozent“ als Basis auf die Summe aller Nennungen (also alle gemachten Kreuze bei den Mehrfachantwortmöglichkeiten), bei der vorliegenden Frage 834. Der Wert „Prozent der Fälle“ bezieht sich hingegen auf die Anzahl der AB und APE, die auf diese Frage geantwortet haben, die also mindestens ein Kreuz gesetzt haben. So haben bspw. 95,8% der AB und APE, die an der Beantwortung der Frage 16 teilgenommen haben, „informelle Gespräche“ als Form der Einarbeitung angegeben.

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass die wichtigsten Einarbeitungsformen, die von der Hälfte oder mehr aller antwortenden Personen angegeben wurden, die informellen Gespräche (95,8%), Gesetzestexte (88,2%), Learning by Doing (77,1%), Literatur (65,3%) sowie Hospitationen (50,0%) sind.

Die Aussagen der AB und der APE sind zum Teil ähnlich, in einigen Punkten jedoch auch nennenswert verschieden. Auffällig ist, dass 60% der antwortenden AB spezielle Seminare zur Einarbeitung genutzt haben bzw. nutzen konnten, wohingegen die APE lediglich in 23,5% der Fälle Seminare zu diesem Zweck besuchten. Dafür haben die APE intensiver als die AB folgende Einarbeitungsformen angewendet: 47,1% hatten Kollegen als zugewiesene Mentoren (AB 36,9%), 35,3% nutzen das Beratungs- und Informationssystem im Handwerk (BIS) (AB 23,8%) und 29,4% nahmen sonstige Internetangebote in Anspruch (AB 17,9%).

⁹³ Der vorgegebene Katalog der Quellen und Methoden wurde zum Teil aus einer Vorgängerbefragung von Ausbildungsberatern durch das FBH, die im Rahmen einer Analyse des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems im Jahre 2004 durchgeführt wurde, übernommen. Ergänzt wurde der Katalog durch Angaben, die im Rahmen von Expertengesprächen und Literaturrecherchen innerhalb des Projektes herausgefiltert wurden.

	Häufigkeiten	Prozent	Prozent der Fälle
Informelle Gespräche	138	16,5 %	95,8 %
Gesetzestexte	127	15,2 %	88,2 %
Learning by Doing	111	13,3 %	77,4 %
Literatur	94	11,3 %	65,3 %
Hospitationen	72	8,6 %	50,0 %
Seminarbesuche	65	7,8 %	45,1 %
Kollegen als Mentoren	61	7,3 %	42,4 %
Tagungsbesuche	43	5,2 %	29,9 %
BIS	41	4,9 %	28,5 %
Andere Internetangebote	39	4,7 %	27,1 %
Spezielle Ausbildung ⁹⁴	26	3,1 %	18,1 %
Sonstiges ⁹⁵	15	1,8 %	10,4 %
Spezielles Studium ⁹⁶	2	0,2 %	1,4 %
Gesamt	834	99,9%	

Tabelle 7: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Frage 16)

Nach Fragen zur Einarbeitung wurden die AB und APE auch zu ihren Weiterbildungsaktivitäten befragt. Hierzu wurde zunächst die Frage gestellt, welche Institutionen die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, von ihnen besucht werden. Hierfür wurde wiederum ein Katalog von Institutionen vorgelegt, die in

Form von Mehrfachantworten angekreuzt werden konnten.⁹⁷ Hierbei ist festzustellen, dass die eigene HWK sowie der DHKT die größte Bedeutung einnehmen; mehr als die Hälfte der befragten AB und APE gab an, Weiterbildungsmaßnahmen dieser beiden Institutionen zu besuchen (siehe Tabelle 8).

⁹⁴ Zur Spezifizierung der „Speziellen Ausbildung“ wurden Gesprächstherapie, 3-jähriger NLP-Lehrgang, Beraterseminare, Bildungsmanager, AdA, Beraterausbildung, Meistervorbereitung Teil IV, AEVO, PC-Kurse, Rhetorik, Ausbildereignungsprüfung, ABB-Seminare, AA, ZDH, Mediatorin und Ausbildungsberaterseminar genannt.

⁹⁵ Unter „Sonstiges“ wurde die Einarbeitung durch Abteilungsleiter der HWK, praktische Erfahrungen als ehemaliger Ausbildungsberater der Telekom, Homepages anderer HWK, Erfahrungsaustausch der Ausbildungsplatzentwickler, „Handfest“, aktuelles Tagesgeschehen in Funk, Fernsehen und Presse, DB, Ausbildereignungsprüfung, Arbeit bei der Kammer seit 1989, (2x) Landesarbeitskreis Ausbildungsberater BW, Tageszeitungen, Agentur für Arbeit, Ausbildungsberaterseminare und EDV-Kurs angegeben.

⁹⁶ Es wurden keine Ergänzungen zur näheren Bestimmung des „Speziellen Studiums“ gemacht.

⁹⁷ Der Katalog wurde wieder in Anlehnung an die Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems sowie aus geführten Expertengesprächen und einer Literaturrecherche erstellt.

	Häufigkeiten	Prozent	Prozent der Fälle
Eigene HWK	95	32,3 %	75,4 %
DHKT	74	25,2 %	58,7 %
ZWH	33	11,2 %	26,2 %
Innung/Kreishandwerkerschaft/ Fachverband	32	10,9 %	25,4 %
Andere HWK	27	9,2 %	21,4 %
Freie Träger/Anbieter	18	6,1 %	14,3 %
Sonstige ⁹⁸	15	5,1 %	11,9 %
Gesamt	294	100,0 %	

Tabelle 8: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater/in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 17)

Die AB und die APE besuchen mit unterschiedlicher Intensität die beiden meistgenannten Institutionen. So ist die Weiterbildung in der eigenen HWK bei 86,7 % der APE deutlich häufiger als bei den AB mit 68,4 %. Dafür sind die Maßnahmen des Deutschen Handwerkskammertages mit 75,9 % die am häufigsten besuchte Institution für die Weiterbildung bei AB, wobei lediglich 40 % der APE hierauf zurückgreifen. Die übrigen Weiterbildungsmaßnahmen wurden von beiden Beratergruppen etwa gleich häufig besucht.

Anschließend wurde in drei Fragen auf die Inhalte der Weiterbildungsangebote eingegangen.⁹⁹ In Frage 18 wurde gefragt, welche inhaltlichen Schwerpunkte die Weiterbildungsangebote hatten, an denen die Befragten teilnahmen. Aufbauend erfolgt eine Einschätzung der AB und APE, welche Inhalte besonders nützlich waren (Frage 19), und abschließend

⁹⁸ Unter „Sonstige“ wurden BMT, InWent, SBB, ThiLLM, (2x) WHKT, Projekte, (2x) Arbeitsagentur, Jugend-Arbeit Pädagogik, ZDH, Beratungs- und Informationssystem im Handwerk (BIS) und die Nordkammern als Weiterbildungsanbieter genannt.

⁹⁹ Bei allen drei Fragen konnten die Antwortenden aus dem gleichen Set von Mehrfachantworten wählen.

wurde erhoben, bei welchen Inhalten die Befragten für sich persönlich einen Weiterbildungsbedarf sehen (Frage 20).

Tabelle 9 stellt eine Gegenüberstellung der 10 meist genannten Antworten auf diese drei Fragen dar. Dabei beziehen sich die Prozentzahlen in Klammern auf die Prozent der Fälle.¹⁰⁰ Anschließend zeigen Tabelle 10, Tabelle 11 und Tabelle 12 die gesamten Ergebnisse.

In der Gegenüberstellung ist zu erkennen, dass rechtliche Grundlagen in Weiterbildungsmaßnahmen die höchste Priorität genießen. So wurden Weiterbildungsmaßnahmen mit rechtlichen Grundlagen als Inhalt von AB und APE am meisten besucht (80,3 %), die AB und APE stuften rechtliche Grundlagen als besonders nützlichen Inhalt ein (75 %) und 67,4 % der Befragten sehen in diesem Bereich einen persönlichen Weiterbildungsbedarf. Darüber hinaus fällt auf, dass die Bereiche „Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik“ (24,6 %) sowie von „Präsentationstechniken“ (23,2 %) unter die 10 meist genannten Antworten in Bezug auf den gesehenen Weiterbildungsbedarf fallen, sie aber nicht zu den 10 häufigsten Nennungen bereits besuchter Weiterbildungsmaßnahmen zählen.

Bei einer differenzierten Betrachtung von AB und APE fällt auf, dass die AB häufiger Inhalte in ihrer Weiterbildung vermittelt bekommen haben, die sie für den direkten Umgang mit Jugendlichen und Erwachsenen in der Beratung schulen als dies bei APE der Fall ist. So gaben 39,5 % an, dass „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ (APE 9,7 %) und 19,8 % das „Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik“ (APE 9,7 %) vermittelt

¹⁰⁰ Bspw. haben 80,3 % aller antwortenden AB und APE angegeben, dass das Thema rechtliche Grundlagen ein Inhalt ihrer bisher besuchten Weiterbildungsmaßnahmen ist.

bekommen zu haben. Das „Konflikttraining“ war bei den AB mit 64,2 % einer der meist vermittelten Inhalte und doppelt so häufig vertreten wie bei den APE (32,3 %). Ebenso verhielt es sich bei der Vermittlung von „Beratungsmethoden“, AB 58,0 % und APE 29,0 %. Dafür haben die APE mehr als doppelt so häufig die „Akquisition von Lehrstellen“ zum Thema gehabt (APE 64,5 %) wie die AB (27,2 %). Relativ gleich häufig ging es in den Weiterbildungsmaßnahmen für AB und APE um rechtliche Grundlagen sowie neue Aus- und Weiterbildungsgänge, welche auch insgesamt mit die am meisten behandelten Inhalte darstellen.

Es kann also festgestellt werden, dass die für die Weiterbildung gewählten Inhalte zu einem großen Anteil sehr ähnlich sind und sich die Differenzen aus den jeweiligen Schwerpunkten des eigenen Arbeitsbereichs begründen lassen.

Die größten Differenzen in der Nützlichkeit für die AB und APE lassen sich ebenfalls auf die unterschiedlichen Schwerpunkte des Berufsbildes zurückführen. So lag die Nützlichkeit der „Akquisition von Lehrstellen“ bei den APE mit 44,4 % um ein Vielfaches höher als bei den AB mit nur 7,6 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der „Einstiegsqualifizierung von Jugendlichen (EQJ)“, die APE bescheinigten dieser Weiterbildung zu 55,6 % eine Nützlichkeit aber nur 16,5 % der AB. Andersherum fand das „Konflikttraining“ mit 51,9 % bei den AB großen Zuspruch und bei den APE nur geringen mit 14,8 %. Ebenso wie bei den schwerpunktmäßig behandelten Inhalten ist auch die Nützlichkeit der Inhalte bei den AB und APE in vielen Themenbereichen, gerade aber auch bei den rechtlichen Grundlagen und bei den neuen Aus- und Weiterbildungslehrgängen, gleich stark ausgeprägt.

Auch die bisher dargestellten Unterschiede werden in den Bedürfnissen nach bestimmten

Weiterbildungsmaßnahmen erneut bekräftigt. So sehen bspw. 41,2 % der APE einen weiteren Schulungsbedarf in der „Akquisition von Lehrstellen“, es teilen jedoch lediglich 7,5 % der AB diese Nachfrage. Ebenfalls einen höheren Weiterbildungsbedarf als die AB sehen die APE mit 26,5 % in der „Benachteiligtenförderung“ (AB 10,0 %) und mit 32,4 % in „Europäischer Berufsbildung“ (AB 18,8 %). Die „rechtlichen Grundlagen“ sind von beiden Beratergruppen mit dem höchsten Bedarf nach Weiterbildung angegeben worden, jedoch auch an dieser Stelle mit unterschiedlicher Intensität. So sehen 71,3 % der AB einen Bedarf und 55,9 % der APE.

Inhalte, die in den von den AB und APE besuchten Weiterbildungsmaßnahmen behandelt wurden (Frage 18)	Inhalte, die von den AB und APE in Weiterbildungsmaßnahmen behandelt und als nützlich bewertet wurden (Frage 19)	Inhalte in denen AB und APE sich gerne weiterbilden würden (Frage 20)
Rechtliche Grundlagen (80,3%)	Rechtliche Grundlagen (75,0%)	Rechtliche Grundlagen (67,4%)
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge (56,8%)	Konflikttraining (43,5%)	Beratungsmethoden (39,9%)
Konflikttraining (56,1%)	Neue Aus- und Weiterbildungsgänge (38,7%)	Neue Aus- und Weiterbildungsgänge (39,1%)
Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (51,5%)	Beratungsmethoden (33,9%)	Konflikttraining (37,7%)
Beratungsmethoden (47,0%)	Gesprächstechniken (27,4%)	Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (34,1%)
Akquisition von Lehrstellen (38,6%)	Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (27,4%)	Gesprächstechniken (31,9%)
Gesprächstechniken (34,1%)	Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (18,5%)	Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik (24,6%)
EDV (33,3%)	EDV (18,5%)	Rhetorik (23,9%)
Rhetorik (31,8%)	Akquisition von Lehrstellen (18,5%)	Präsentationstechniken (23,2%)
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (30,3%)	Rhetorik (17,7%)	Akquisition von Lehrstellen (21,7%)

Tabelle 9: Gegenüberstellung Fragen 18, 19 und 20: Behandelte Weiterbildungsinhalte, deren Nützlichkeit und zukünftiger inhaltlicher Weiterbildungsbedarf von AB und APE

Bei Ausbildungsberatern/Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsplatzentwicklern/Ausbildungsplatzentwicklerinnen lassen sich hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfes in Abhängigkeit vom berufsbildenden Abschluss, Lebensalter, Anteil der Beratungszeit an der Arbeitszeit oder Studium keine Zusammenhänge feststellen.

Nachfolgend werden die gesamten Ergebnistabellen zu den Fragen 18, 19 und 20 dargestellt.

	Häufigkeiten	Prozent	Prozent der Fälle
Rechtliche Grundlagen	106	12,5%	80,3%
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge	75	8,8%	56,8%
Konflikttraining	74	8,7%	56,1%
Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	68	8,0%	51,5%
Beratungsmethoden	62	7,3%	47,0%
Akquisition von Lehrstellen	51	6,0%	38,6%
Gesprächstechniken	45	5,3%	34,1%
EDV	44	5,2%	33,3%
Rhetorik	42	4,9%	31,8%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	40	4,7%	30,3%
Benachteiligtenförderung	38	4,5%	28,8%
Europäische Berufsbildung	36	4,2%	27,3%
Moderation	34	4,0%	25,8%
Prüfungsorganisation/-durchführung	33	3,9%	25,0%
Berufsausbildungsvorbereitung	27	3,2%	20,5%
Präsentationstechniken	23	2,7%	17,4%
Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik	21	2,5%	15,9%
Motivation	17	2,0%	12,9%
Frauenförderung	8	0,9%	6,1%
Sonstiges¹⁰¹	6	0,7%	4,5%
Gesamt	850	100,0%	

Tabelle 10: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Frage 18)

¹⁰¹ Unter „Sonstiges“ wurden ergänzend die Inhalte Begabtenförderung, berufliche Bildung, Berufsvorbereitung an thüringer Schulen, Mediation, Zeitmanagement, Kommunikation und Kundenorientierung genannt.

	Häufigkeiten	Prozent	Prozent der Fälle
Rechtliche Grundlagen	93	18,7 %	75,0 %
Konflikttraining	54	10,9 %	43,5 %
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge	48	9,7 %	38,7 %
Beratungsmethoden	42	8,5 %	33,9 %
Gesprächstechniken	34	6,8 %	27,4 %
Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	34	6,8 %	27,4 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	23	4,6 %	18,5 %
EDV	23	4,6 %	18,5 %
Akquisition von Lehrstellen	23	4,6 %	18,5 %
Rhetorik	22	4,4 %	17,7 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	19	3,8 %	15,3 %
Moderation	15	3,0 %	12,1 %
Präsentationstechniken	14	2,8 %	11,3 %
Berufsausbildungsvorbereitung	13	2,6 %	10,5 %
Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik	11	2,2 %	8,9 %
Europäische Berufsbildung	11	2,2 %	8,9 %
Benachteiligtenförderung	9	1,8 %	7,3 %
Motivation	6	1,2 %	4,8 %
Sonstiges ¹⁰²	3	0,6 %	2,4 %
Frauenförderung	0	0,0 %	0,0 %
Gesamt	497	100,0%	

Tabelle 11: Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Berater-tätigkeit am nützlichsten? (Frage 19)

¹⁰² Unter „Sonstiges“ wurden die Inhalte neue Recht-sprechungen, Förderung und Kommunikation ergänzt.

	Häufigkeiten	Prozent	Prozent der Fälle
Rechtliche Grundlagen	93	14,2 %	67,4 %
Beratungsmethoden	55	8,4 %	39,9 %
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge	54	8,3 %	39,1 %
Konflikttraining	52	8,0 %	37,7 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	47	7,2 %	34,1 %
Gesprächstechniken	44	6,7 %	31,9 %
Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik	34	5,2 %	24,6 %
Rhetorik	33	5,1 %	23,9 %
Präsentationstechniken	32	4,9 %	23,2 %
Akquisition von Lehrstellen	30	4,6 %	21,7 %
EDV	29	4,4 %	21,0 %
Europäische Berufsbildung	28	4,3 %	20,3 %
Berufsausbildungsvorbereitung	28	4,3 %	20,3 %
Benachteiligtenförderung	20	3,1 %	14,5 %
Motivation	17	2,6 %	12,3 %
Moderation	15	2,3 %	10,9 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	15	2,3 %	10,9 %
Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	14	2,1 %	10,1 %
Sonstiges ¹⁰³	7	1,1 %	5,1 %
Frauenförderung	6	0,9 %	4,3 %
Gesamt	653	100,0 %	

Tabelle 12: In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Frage 20)

¹⁰³ Unter „Sonstiges“ wurden die Bereiche Mediation, neue Urteile, Förderprogramme Land/Bund zur Ausbildung, neue Statistik, Suchtprävention/Drogen am Arbeitsplatz und rechtliche Folgen, Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund, berufsspezifische und fachliche Inhalte genannt.

10.1.3 Kompetenzen

Die folgenden drei Fragen (21, 22, 23) beschäftigen sich mit den Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der AB und APE. Ein Ziel ist es herauszustellen, wie wichtig die beiden Beratergruppen welche Kompetenzen für ihr Tätigkeitsprofil als AB oder APE einschätzen. Hierdurch wird eine Kompetenzbeschreibung bzw. -bewertung für die Tätigkeitsprofile der AB und APE durch sie selber auf Basis ihrer praktischen Arbeitserfahrungen vorgenommen. Darüber hinaus wird erfragt, in welchen Kompetenzbereichen Weiterbildungsbedarf gesehen wird, um so Qualifizierungsbedarfe ermitteln zu können. Abschließend wird durch Frage 23 erhoben, welches Beratungsverständnis die Befragten haben bzw. was ihrer Meinung nach Beratung leisten oder nicht leisten muss.

Mit Frage 21 wurden die AB und APE zunächst nach ihrer Einschätzung der Wichtigkeit von 21 aufgelisteten Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen gefragt.¹⁰⁴ Hierfür wurde ihnen eine sechsstufige Antwortskala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) vorgegeben.

Die Wichtigkeit der aufgeführten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen wird über das arithmetische Mittel interpretiert. So steht

ein kleiner Mittelwert gemäß der oben dargestellten Sechser-Skala für eine hohe Einstufung der Wichtigkeit, ein großer Mittelwert hingegen für eine niedrige Einschätzung der Wichtigkeit.

In Tabelle 13 werden die ausgewerteten Ergebnisse der einzelnen Kompetenzen dargestellt. Dabei ist in der ersten Spalte vermerkt, auf wie viele Antwortende sich die Ergebnisse beziehen (N). Nachfolgend werden der minimale (Min) und der maximale Wert (Max) bei der Beantwortung angegeben. In den letzten beiden Spalten sind der Durchschnittswert (Mittelwert) und der jeweilige Standardabweichung angegeben.

Die Tabelle ist sortiert nach der Rangfolge der Einschätzung der Wichtigkeit anhand der Mittelwerte. Festzustellen ist, dass alle aufgeführten Kompetenzen im Mittel als „überdurchschnittlich“ wichtig erachtet werden. Damit ist gemeint, dass die theoretische Skalenmitte der Sechser-Skala (3,5) von keinem Mittelwert überschritten wird. Bei 14 der zu bewertenden Kompetenzen ist der Mittelwert sogar kleiner als 2, womit diesen Kompetenzen eine besonders hohe Wichtigkeit eingeräumt wird.

¹⁰⁴ Darüber hinaus hatten die AB und APE die Möglichkeit unter der Rubrik „Sonstiges“ weitere Kompetenzen frei zu ergänzen.

Folgendes wurde hierbei angeführt:

Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen „Mensch sein“, Kenntnis vorangegangener Aktivitäten, eigene Erfahrung im handwerklichen Bereich, Ruhe ausstrahlen, Struktur der Bildungsträgerlandschaft (z. B. ARGE, optierende Landkreise, Agenturen der Arbeit, Förderstellen), Arbeitsorganisation/-struktur/-entwicklung, konzeptionelles Arbeiten, nonverbale Kommunikation, Prüfungsorganisation/-durchführung und Nerven bewahren

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Kontaktfähigkeit	146	1	3	1,34	0,54
Selbstständiges Arbeiten	145	1	4	1,39	0,58
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	144	1	3	1,4	0,55
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	146	1	4	1,42	0,68
Verhandlungsgeschick	145	1	3	1,52	0,70
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	145	1	3	1,53	0,64
Rechtskenntnisse	146	1	6	1,53	0,87
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	146	1	4	1,58	0,80
Konfliktmanagement	143	1	6	1,64	0,88
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	144	1	4	1,82	0,79
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern/Beraterinnen	141	1	6	1,92	0,94
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	143	1	5	1,95	0,94
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	146	1	4	1,95	0,86
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	138	1	4	1,96	0,76
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	144	1	5	2,19	0,98
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	142	1	5	2,25	0,97
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	142	1	6	2,65	1,01
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	142	1	5	2,71	0,96
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	144	1	6	2,87	1,15
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	143	1	6	3,05	1,08
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	136	1	6	3,26	1,10

Tabelle 13: Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in? (Frage 21)

Wenn die Antworten der AB und APE separat betrachtet werden, ergibt sich insgesamt eine sehr ähnliche Einschätzung der Wichtigkeit von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Als nennenswerter Unterschied sei folgender Punkt aufgeführt: AB schätzen die „bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden“ mit einem Mittelwert von 2,76 wichtiger ein als APE (3,38).

Mit Hilfe der nächsten Frage wurden die bevorzugten Inhalte für zukünftige Weiterbildungsmaßnahmen erfragt. Dabei stand den Befragten derselbe Antwortkatalog wie bei Frage 21 zur Verfügung. Der Aufbau der Tabelle

zur Darstellung der Antworten auf diese Fragen ist äquivalent zu dem der vorherigen Tabelle. Bei der Betrachtung der Ergebnisse ist wiederum festzustellen, dass die Antworten mit „überdurchschnittlich“ wichtig bewertet wurden.¹⁰⁵ Bei einer detaillierteren Betrachtung ist erkennbar, dass drei gewünschte Themen (Rechtskenntnisse, aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung sowie Konfliktmanagement) für Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Mittelwert unter 2 (1 = sehr wichtig) bewertet wurden, 14 mit einem Mittelwert zwischen 2 und 3 und die verbleibenden 4 wurden mit einem Mittelwert zwischen 3 und 3,5 bewertet.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Rechtskenntnisse	136	1	5	1,56	0,90
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	130	1	6	1,75	1,00
Konfliktmanagement	123	1	5	1,94	1,07
Verhandlungsgeschick	120	1	6	2,07	1,10
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	125	1	6	2,3	1,05
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern/Beraterinnen	125	1	6	2,37	1,26
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	120	1	6	2,38	1,04
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	120	1	6	2,44	1,19
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	114	1	6	2,51	1,42
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	117	1	6	2,56	1,39
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	123	1	6	2,61	1,19
Kontaktfähigkeit	115	1	6	2,64	1,46
Selbstständiges Arbeiten	115	1	6	2,69	1,45
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	111	1	6	2,71	1,46
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	115	1	6	2,81	1,22
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	119	1	6	2,82	1,19
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	120	1	6	2,97	1,13
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	119	1	6	3,05	1,26
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	119	1	6	3,18	1,27
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	117	1	6	3,18	1,25
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	114	1	6	3,3	1,34

Tabelle 14: Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 22)

¹⁰⁵ Gemeint ist wiederum, dass die theoretische Skalennormale der Sechser-Skala (3,5) von keinem Mittelwert überschritten wird.

Der einzige nennenswerte Unterschied bei einer differenzierten Betrachtung von Frage 22 zwischen den beiden Beratergruppen zeigt sich bei der Einschätzung einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der „Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung“. Mit einem Mittelwert von 2,63 sehen die AB einen größeren Bedarf sich mit dem Thema weitergehend auseinanderzusetzen als die APE, deren Einschätzung nur auf einem Mittelwert von 3,2 liegt.

Frage 23 zielt darauf ab, dass Beratungsverständnis der AB und APE zu erfragen, also was ihrer Meinung nach Beratung leisten muss. Hierzu wurden den Beratern/Beraterinnen verschiedene Einschätzfragen gestellt,

die sie auf einer sechsstufigen Skala von „stimme voll zu“ (1) bis „stimme gar nicht zu“ (6) bewerten sollten. Nachfolgende Tabelle stellt die Ergebnisse, wiederum in einer Rangfolge nach der bewerteten Wichtigkeit bzw. Zustimmung über die erhobenen Mittelwerte, dar. Ein kleiner Mittelwert stellt entsprechend der Sechser-Skala eine hohe Einstufung der Zustimmung, ein großer Mittelwert hingegen eine niedrige Einstufung der Zustimmung dar. Festzustellen ist, dass alle Antworten mit einer „überdurchschnittlichen“ Zustimmung bewertet wurden,¹⁰⁶ wobei bei vier der zu bewertenden Statements der Mittelwert kleiner als 2 (1 = sehr wichtig) ist.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Bei einer Beratung muss der Ratsuchende im Mittelpunkt stehen.	145	1	3	1,56	0,64
Eine Beratung muss immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	146	1	5	1,77	0,81
Das Ergebnis einer Beratung muss zukunftstauglich sein.	145	1	5	1,9	0,86
Bei einer Beratung müssen die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt werden.	146	1	5	1,95	0,84
Beratung muss ergebnisoffen ausgerichtet sein.	143	1	6	2,15	1,29
Beratung muss berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	141	1	6	2,62	1,18
Eine Beratung muss besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	142	1	6	2,65	1,12
Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	143	1	6	2,71	1,11
Eine Beratung muss besonders geschlechtsspezifische Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	144	1	6	2,9	1,17
Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	142	1	6	3,12	1,18

Tabelle 15: In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 23)

¹⁰⁶ Gemeint ist wiederum, dass die theoretische Skalenmitte der Sechser-Skala (3,5) von keinem Mittelwert überschritten wird.

Bei einer Differenzierung zwischen AB und APE ist festzustellen, dass bei beiden Beratergruppen der Ratsuchende im Mittelpunkt der Beratungen steht (AB 1,62 und APE 1,37) und die Beratung immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen muss (AB 1,82 und APE 1,71). Darüber hinaus stuften die AB im Vergleich zu den APE die Aussagen „Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen“ (AB 3,06 und APE 3,54) und „Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden“ (AB 2,61 und APE 3,15) als wichtiger ein.

10.1.4 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Die Fragen 24 bis 28 zielen darauf ab, zu erheben mit welchen Tätigkeitsbereichen und Zielgruppen die AB und APE konfrontiert werden.

Fragen 24 und 25 erheben in diesem Kontext zunächst die Zielgruppen sowie die berufsbezogenen Entwicklungsphasen, in bzw. mit denen AB und APE beraterisch tätig sind. Dabei konnten die Berater/innen wiederum auf einer sechsstufigen Skala von „sehr häufig“ (1) bis „nie“ (6) ihre Einschätzung bezüglich ihrer Kontakthäufigkeit abgeben. Tabelle 16 und Tabelle 17 stellen u. a. die berechneten Mittelwerte der einzelnen Items dar.

Festzustellen ist, dass „Während der Berufsausbildung“ mit einem Mittelwert von 1,96 ($s=1,3$) als die Phase, in der AB und APE am häufigsten tätig sind, bewertet wurde. Übereinstimmend bewerteten die AB und APE auch die „Ausbildenden Betriebe (Betriebsinhaber)“, „Auszubildenden“ sowie

„Ausbilder“ als die Zielgruppen, mit denen sie am häufigsten beschäftigt sind.¹⁰⁷

In der Rangfolge der Häufigkeit, mit der AB und APE in berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig sind, folgt der „Übergang von der Schule zur Berufsausbildung“ (MW 2,5; $s=1,24$) sowie die „Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen“ (MW 3,3; $s=1,24$). In der Phase des „Übergangs von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit“ sind ABE und APE seltener beraterisch tätig (MW 3,94; $s=1,41$) und den Bereich der Weiterbildung der Altersgruppen bis und über 50-Jährigen wird als eine Entwicklungsphase bewertet, in der sie so gut wie gar nicht als Berater/in tätig sind.

¹⁰⁷ Die Mittelwerte liegen unter 2 und sind somit in der Einschätzung der Häufigkeit am höchsten eingestuft.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Während der Berufsausbildung	145	1	6	1,96	1,30
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	145	1	6	2,5	1,24
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	145	1	6	3,3	1,23
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	144	1	6	3,94	1,41
Weiterbildung der Altersgruppe bis 50-Jähriger	140	1	6	5,11	1,18
Weiterbildung der Altersgruppe über 50-Jähriger	140	1	6	5,49	0,93

Tabelle 16: Wie häufig sind Sie als Berater/in in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 24)

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	144	1	6	1,24	0,63
Auszubildende	143	1	6	1,64	1,14
Ausbilder	140	1	6	1,86	0,92
Schüler	143	1	6	2,08	1,17
Nicht-Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	144	1	6	2,44	1,23
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	141	1	6	2,68	1,04
Existenzgründer	141	1	6	3,01	1,31
Unternehmer mit Migrationshintergrund	138	1	6	3,92	1,30
Hochschüler	134	2	6	4,04	1,03
Erwerbstätige	140	1	6	4,37	1,18
Arbeitssuchende	140	2	6	4,61	1,14
Angehende Rentner/Pensionäre	137	4	6	5,72	0,53

Tabelle 17: Wie häufig sind Sie als Berater/in mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert? (Frage 25)

Betrachtet man nun die AB und APE getrennt voneinander, ergibt sich eine differenziertere Auswertung über die Entwicklungsphasen, in denen die jeweiligen Berater/innen tätig sind (Frage 24). Die AB sind zum größten Teil während der Berufsausbildung tätig, dies zeigt der Mittelwert von 1,42. Bei den APE hingegen ist die Beratung während der Berufsbildung mit 2,51 lediglich die am zweithäufigsten genannte Entwicklungsphase. Die Berufsausbildungsvorbereitung hat bei ihnen mit einem Mittelwert von 2,34 (AB: 2,74) eine noch wichtigere Bedeutung. Der Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbtätigkeit wurde von beiden Beratergruppen nicht als sehr wichtig eingestuft (AB 3,58 und APE 4,26).

Die isoliert betrachteten Ergebnisse von AB und APE zu Frage 25 zeigen, dass die Beratergruppen zu einem großen Teil mit derselben Zielgruppe konfrontiert sind, oft auch mit gleicher Häufigkeit, teilweise jedoch auch mit unterschiedlicher Intensität. So sind die AB mit einem Mittelwert von 1,17 bspw. deutlich öfter in Kontakt mit Auszubildenden als die APE mit einem Mittelwert von 2,2, wobei dieser Wert immer noch einen häufigen Kontakt darstellt.

Nachdem die Zielgruppen der Beratungsakteure erhoben wurden, war des Weiteren von Interesse, welche Themen Inhalt der Beratungsgespräche sind. Entsprechend wurden die AB und APE mit Frage 26 nach der Häufigkeit befragt, mit der sie die 39 aufgelisteten Themen als Inhalte ihrer Beratungsgespräche bewerteten. Hierbei hatten sie wiederum die Möglichkeit, auf einer sechsstufigen Skala von „sehr häufig“ (1) bis „nie“ (6) zu antworten.

Nachfolgende Tabelle 17 stellt die Ergebnisse entsprechend der Rangfolge der Einschätzung der Häufigkeit anhand der Mittelwerte dar, wobei ein kleiner Mittelwert für eine große Häufigkeit und ein großer Mittelwert für eine geringe Häufigkeit stehen.

Es ist festzustellen, dass AB und APE etwa 85 % (33 von 39 vorgegebenen Themen) der aufgelisteten Themen mit „überdurchschnittlich häufig“¹⁰⁸ als Thema ihrer Beratungen nannten, wobei 5 Themen sogar mit einem Mittelwert kleiner 2 (1 = sehr häufig) bewertet wurden. Diese Themen sind, entsprechend ihrer Häufigkeit:

- Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten (1,69),
- Fördermöglichkeiten (1,88),
- Ausbildungsberechtigung der Betriebe (1,92),
- Fehlverhalten und Pflichtverletzung (1,98),
- Gewinnung neuer Ausbildungsplätze (1,99).

Lediglich die Themen:

- Informationen über Weiterbildungsangebote (3,54),
- Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten (3,59),
- Umschulungsmöglichkeiten (3,71),
- Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung (3,81),
- Auslandsaufenthalte (4,28),
- Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen (4,40)

wurden mit Mittelwerten oberhalb der theoretischen Skalenmitte von 3,5 als „unterdurchschnittlich häufig“ bewertet.

¹⁰⁸ Hierbei wird wiederum Bezug auf die theoretische Skalenmitte von 3,5 genommen. 33 der 39 Themen haben einen Mittelwert von kleiner 3,5.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten	144	1	6	1,69	1,01
Fördermöglichkeiten	144	1	6	1,88	0,91
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	143	1	6	1,92	1,12
Fehlverhalten und Pflichtverletzung	142	1	6	1,98	1,18
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	142	1	5	1,99	1,16
Einstiegsqualifizierungsmaßnahme (EQJ)	142	1	5	2,11	1,04
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	144	1	6	2,12	1,11
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	142	1	6	2,17	1,04
Konfliktberatung	143	1	6	2,17	1,35
Berufspraktikum	142	1	6	2,18	0,98
Abmahnung und Kündigung	144	1	6	2,22	1,31
Kosten der Ausbildung (seitens der Betriebe)	141	1	6	2,25	1,17
Berichtsheftführung (Ausbildungsnachweis)	144	1	6	2,27	1,23
Beschwerden über den Auszubildenden	143	1	6	2,27	1,26
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	144	1	6	2,28	1,29
Ausbildungsabbruch	142	1	6	2,33	1,05
Informationen über neue Ausbildungsberufe	143	1	5	2,36	0,97
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	144	1	6	2,38	1,08
Berufswahlentscheidung	141	1	6	2,41	1,06
Nachvermittlungssaktionen	142	1	6	2,42	1,14
Beschwerden über den auszubildenden Betrieb	144	1	6	2,44	1,38
Probezeit	141	1	6	2,45	1,14
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	142	1	6	2,5	1,21
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	143	1	6	2,5	1,47
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	142	1	6	2,6	1,19
Umsetzung von Auszubildenden bei Betriebsstilllegung/Konkurs; Wegfall des Ausbilders	143	1	6	2,62	1,15
Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	144	1	6	2,68	1,10
Anforderungen der Arbeitswelt	138	1	6	2,7	1,18
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z. B. abH)	143	1	6	2,82	1,15
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	141	1	6	3,09	1,24
Förderung benachteiligter Jugendlicher	142	1	6	3,19	1,09
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	143	1	6	3,38	1,34
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	144	1	6	3,4	1,31
Informationen über Weiterbildungsangebote (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	143	1	6	3,54	1,16
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	143	1	6	3,59	1,17
Umschulungsmöglichkeiten	143	1	6	3,71	1,24
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	141	1	6	3,81	1,37
Auslandsaufenthalte	144	1	6	4,28	1,14
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	141	1	6	4,4	1,19

Tabelle 18: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Frage 26)

In der Rubrik „Sonstiges“ wurden als ergänzende Beratungsthemen Jugendarbeitsschutzgesetz, gestreckte Prüfung, Beschwerden über den Auszubildenden und Beratung von Betreuern, Jugendamt und Bildungsträgern genannt.

Wenn AB und APE getrennt voneinander betrachtet werden, ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild von den Themen, die häufig in Beratungsgesprächen angesprochen werden. Im Folgenden werden nur die Themen differenziert dargestellt, bei denen die Durchschnittswerte der antwortenden AB und APE um mindestens einen ganzen Skaleneinheit auseinander liegen.

So ist die „Gewinnung neuer Ausbildungsplätze“ für APE mit 1,14 Punkten im Mittelwert das am häufigsten behandelte Thema seiner Beratertätigkeit. Die AB dagegen sehen dieses Thema mit 2,56 etwas weniger wichtig für ihre Tätigkeit. Die übrigen Themen, bei denen AB und APE einen Punkt und mehr im Mittelwert auseinander liegen, haben ausnahmslos eine höhere Bedeutung für die Beratungsgespräche der AB. Es handelt sich dabei um:

- „Ausbildungsberechtigung der Betriebe“ mit 1,48 Punkten (APE 2,4),
- „Fehlverhalten und Pflichtverletzung“ mit 1,51 Punkten (APE 2,59),
- „Abmahnung und Kündigung“ mit 1,65 Punkten (APE 2,83),
- „Arbeitszeit- und Urlaubsregelung“ mit 1,78 Punkten (APE 2,77),
- „Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit“ mit 2,91 Punkten (APE 4,0),
- „Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen“ mit 2,95 Punkten (APE 4,03),
- „Konfliktberatung“ mit 1,59 Punkten (APE 2,83),
- „Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder“ mit 1,81 Punkten (APE 3,47),

- „Beschwerden über den auszubildenden Betrieb“ mit 1,78 Punkten (APE 3,23),
- „Beschwerden über den Auszubildenden“ mit 1,74 Punkten (APE 2,77).

Trotz der vielen unterschiedlichen Häufigkeiten bei den Inhalten der Beratungsgespräche, lassen sich auch Gemeinsamkeiten darstellen. Als übereinstimmende Intensität der Beratungsthemen wurde eine Differenz der Mittelwerte von 0,25 Punkten oder weniger festgelegt. Nachfolgend werden diese Themen aufgelistet. Alle Themen, die weder in der folgenden Liste noch in der Liste der Unterschiede zwischen den AB und APE auftauchen, liegen im Vergleich miteinander zu weit auseinander, um als gleich wichtiges Thema für beide Beratergruppen dargestellt zu werden, aber auch zu eng beieinander, um einen deutlichen Unterschied zu charakterisieren:

- „Berufspraktikum“: AB 2,33 und APE 2,17,
- „Anforderungen der Arbeitswelt“: AB 2,77 und APE 2,6,
- „Kosten der Ausbildung (seitens der Betriebe)“: AB 2,19 und APE 2,24,
- „Fördermöglichkeiten“: AB 1,88 und APE 1,63,
- „Informationen über neue Ausbildungsberufe“: AB 2,34 und APE 2,17,
- „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung“: AB 2,23 und APE 2,37,
- „Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten“: AB 3,5 und APE 3,66,
- „Informationen über Weiterbildungsangebote“: AB 3,48 und APE 3,57,
- „Umsetzung von Auszubildenden bei Betriebsstilllegung/Konkurs/Wegfall des Ausbilders“: AB 2,45 und APE 2,69.

Des Weiteren wurde erhoben, welche Wichtigkeit vorgegebenen Aussagen für die Kennzeichnung der Beratung durch AB und APE

zugesprochen wird. Hierbei handelt es sich wiederum um eine Liste von Einschätzungsfragen, der eine sechsstufige Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) zugrunde liegt. Alle der sieben vorgegebenen Aussagen wurden mit Mittelwerten unterhalb der theoretischen Skalenmitte von 3,5 als überdurchschnittlich wichtig bewertet. Dabei wurden

zwei der Aussagen sogar mit Mittelwerten unter 2 bewertet. So kennzeichnen die Beratungen der AB und APE nach deren Einschätzung insbesondere, dass den Ratsuchenden relevante Informationen vermittelt sowie Orientierungs- und Entscheidungshilfen geboten werden.

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
... relevante Informationen vermitteln.	143	1	3	1,34	0,49
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	143	1	5	1,67	0,70
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	143	1	5	2,28	0,95
... zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	140	1	6	2,31	1,02
... helfen, seine Entwicklungschancen ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erörtern.	140	1	5	2,42	1,10
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	142	1	6	2,52	0,99
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	139	1	6	2,87	1,26

Tabelle 19: Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratung? (Frage 27)

Die AB und APE weisen bei isolierter Betrachtung keine nennenswert unterschiedlichen Kennzeichen ihrer jeweiligen Beratung aus.

AB und APE führen laut eigenen Angaben am häufigsten „telefonische Beratungen“ (Mittelwert 1,39; s=0,63) sowie „persönliche Beratung vor Ort (außerhalb der Kammer)“ (Mittelwert 1,85; s=0,99) durch. Darüber

hinaus gehört auch die „Bereitstellung von Informationsmaterial“ und die „persönliche Beratung im eigenen Büro“ zum „Tagesgeschäft“ der AB und APE.¹⁰⁹ „E-Mail Beratung“ und „Gruppenberatung“ fallen dagegen unter die theoretische Skalenmitte von 3,5.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Telefonische Beratung	143	1	4	1,39	0,63
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb der Kammer)	143	1	5	1,85	0,99
Bereitstellen von Informationsmaterial	142	1	5	2,23	1,06
Persönliche Beratung im eigenen Büro	143	1	6	2,39	1,11
E-Mail Beratung	140	1	6	3,53	1,29
Gruppenberatung	141	1	6	3,74	1,26

Tabelle 20: Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 28)

Unter „Sonstiges“ werden als weitere Beratungsarten der Verweis an einen kompetenten Kollegen/Partner, Schlichtungsgespräche, Besuch der Werkstätten/Kammern durch Schulklassen, Beratung ganzer Schulklassen, Austausch mit Fallmanagern in Einzelfällen, Beratung von Lehrern und Nachvermittlungsgaktionen angegeben.

Auch bei separierter Betrachtung von AB und APE belegen die „telefonische Beratung“ und die „persönliche Beratung vor Ort (außerhalb der Kammer)“ die beiden häufigsten Arten

der Beratung, jedoch mit unterschiedlichem Schwerpunkt. So ist die persönliche Beratung vor Ort für die APE mit einem Mittelwert von 1,49 Punkten die am meisten praktizierte Art der Beratung. Bei AB nimmt sie mit einem Wert von 2,01 Punkten nur den zweiten Rang ein. Die mit Abstand am häufigsten praktizierte Art der Beratung bei den AB ist mit 1,2 Punkten im Mittelwert die „telefonische Beratung“, welche wiederum bei den APE mit einem Wert von 1,71 Punkten den zweiten Rang einnimmt.

¹⁰⁹ Hier kann die Bewertung der Häufigkeit dieser Beratungsarten mit Mittelwerten kleiner der theoretischen Skalenmitte von 3,5 als überdurchschnittlich hoch bezeichnet werden.

10.1.5 Kooperationsnetzwerke

Der letzte Block des Fragebogens hat das Kooperationsnetzwerk der AB und APE zum Gegenstand. Ziel hierbei ist es zu untersuchen, ob und in welcher Form und Intensität ein Kooperationsnetzwerk mit anderen Beratern/Beraterinnen besteht und für wie wichtig ein solches Netzwerk für die eigene Berater-tätigkeit eingestuft wird.

In Frage 29 wurde den AB und APE ein Katalog mit Aufgaben und Zielen im Zusammenhang mit einem Kooperationsnetzwerk vorgelegt. Die Befragten wurden aufgefordert, die einzelnen Aufgaben und Ziele eines Kooperationsnetzwerkes hinsichtlich der Wichtigkeit für die eigene Beratertätigkeit einzu-

stufen. Dabei hatten die AB und APE die Möglichkeit ihre Einschätzungen in einer sechsstufigen Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) zum Ausdruck zu bringen. Festzustellen ist, dass die AB und APE alle Aufgaben und Ziele eines Kooperationsnetzwerkes als „überdurchschnittlich“ wichtig einstufen.¹¹⁰ Zwei der fünf Aufgaben/Ziele wurden im Mittel sogar mit einem Wert kleiner 2 eingestuft; somit schätzen die AB und APE „Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen“ sowie „kurze Kommunikationswege mit anderen Beratern/Beraterinnen sichern (institutionsübergreifend)“ als besonders wichtig ein.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard-abweichung
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen	142	1	5	1,63	0,82
Kurze Kommunikationswege mit anderen Beratern/Beraterinnen sichern (institutionsübergreifend)	142	1	4	1,85	0,88
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratern/Beraterinnen verbessern (institutionsübergreifend)	141	1	5	2,04	0,96
Bekanntheitsgrad der Berater/innen erhöhen	141	1	6	2,29	1,12
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater/innen (institutionsübergreifend)	140	1	6	2,82	1,32

Tabelle 21: Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit? (Frage 29)

¹¹⁰ Alle Mittelwerte sind kleiner als die theoretische Skalenmitte von 3,5.

Frage 30 des Fragebogens dient dazu, festzustellen, mit welchen Organisationen, Personen und Gremien die AB und APE in Kontakt stehen, sowie deren Kontaktintensität herauszustellen. Die Ergebnisse werden in Tabelle 22 dargestellt und zeigen folgende Ergebnisse: Der häufigste Kontakt wird mit den Ausbildungsberatern/Ausbildungsberaterinnen der eigenen HWK gepflegt, wobei der Mittelwert von 1,2 sehr nahe an den Extremwert von 1

„sehr intensiver Kontakt“ heranreicht. Der durchschnittlich zweithäufigste Kontakt mit einem Mittelwert von 1,33 wird mit den Betrieben gepflegt, gefolgt von den Ausbildungsplatzentwickler/innen der eigenen HWK (1,81) und den Auszubildenden (1,85). Den seltensten Kontakt haben die AB und APE mit den Gewerkschaften (4,67) und gewerkschaftsnahen Bildungsträgern (4,23).

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Ausbildungsberater/innen eigene HWK	144	1	6	1,2	0,61
Betriebe	144	1	6	1,33	0,70
Ausbildungsplatzentwickler eigene HWK	134	1	6	1,81	1,26
Auszubildende	145	1	6	1,85	1,19
Berufsberater/innen der Arbeitsagenturen	144	1	5	2,33	0,94
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	143	1	6	2,37	1,07
Berufsschulen	144	1	6	2,4	0,90
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	142	1	6	2,41	1,22
Handwerkskammern	142	1	6	2,53	1,18
Industrie- und Handelskammern (IHK)	143	1	6	2,81	1,12
Kammernahe Bildungsträger	143	1	6	2,98	1,13
Ausbildungsberater/innen anderer HWK	145	1	6	3,19	1,22
Berater/innen – Arbeitsvermittler/innen der ARGEN	138	1	6	3,22	1,16
Lehrlingswarte	144	1	6	3,25	1,20
Prüfungsausschüsse	143	1	6	3,27	1,43
Freie Bildungsträger	144	1	6	3,31	1,11
Weiterbildungsberater/innen	141	1	6	3,44	1,36
ZDH/DHKT	142	1	6	3,54	1,16
Schulen der Sekundarstufe II	137	1	6	3,55	1,25
Schulen der Sekundarstufe I	137	1	6	3,56	1,36
Berufsbildungsausschüsse	143	1	6	3,59	1,52
Träger der Jugendberufshilfe	138	1	6	3,96	1,27
Schlichtungsausschüsse	139	1	6	4,02	1,42
Gewerkspezifische Interessenverbände	139	1	6	4,06	1,44
Ausbildungsplatzentwickler anderer HWK	143	1	6	4,13	1,49
Berater/innen – Arbeitsvermittler/innen Optionskommunen	131	1	6	4,15	1,30
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	142	1	6	4,23	1,33
Gewerkschaften	139	2	6	4,67	1,07

Tabelle 22: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 30)

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn die Kontaktintensität getrennt für die AB und APE ausgewertet wird. So haben APE ebenso wie die AB einen sehr intensiven Kontakt zu den AB der eigenen HWK. Die AB haben mit einem Mittelwert von 2,06 auch recht intensive aber trotzdem deutlich geringere Kontakthäufigkeiten zu den APE der eigenen HWK als die APE mit 1,19. Die „Ausbildungsberater/-innen anderer Handwerkskammern“ werden sowohl von den AB als auch von den APE deutlich seltener kontaktiert als die der eigenen HWK. Die Bedeutung für die APE ist mit 3,63 Punkten im Mittelwert noch deutlich geringer als für die AB mit 2,86 Punkten. Die Kontakthäufigkeit mit Auszubildenden ist für beide Beratergruppen eher intensiv, aber für die AB mit einem Wert von 1,45 Punkten deutlich intensiver als für die APE mit 2,49 Punkten. Der häufigste Kontakt wird sowohl von den AB als auch von den APE mit den Prüfungsausschüssen gepflegt (AB 2,87 und APE 3,86), die Differenz der Mittelwerte der Beratergruppen beträgt allerdings rund einen ganzen Skalenpunkt.

Nachdem erhoben wurde, wie intensiv die AB und APE ihre Kontakte zu den gelisteten anderen Beratergruppen bewerten, wurde die Frage nach der Institutionalisierung dieser Kontakte gestellt. Hierzu sollten AB und APE angeben, ob sie mit den gelisteten Beratergruppen fest installierte Arbeitskreise/Runden haben. Des Weiteren wurden sie nach der Anzahl dieser Kontakte pro Jahr gefragt. Nachfolgende Tabelle 23 stellt die Ergebnisse dieser Frage dar. Dabei bezieht sich die Spalte „Ja, Runde vorhanden“ auf die Anzahl der AB und APE, welche angeben, dass ihre persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden unterstützt werden. „% der Fälle“ bezieht sich wiederum auf die Anzahl der AB und APE, die auf diese Frage geantwortet haben, die also mindestens ein Kreuz

gesetzt haben. So haben bspw. 88,1% der Antwortenden angegeben, ihren persönlichen Kontakt zu AB der eigenen HWK durch fest installierte Arbeitskreise/Runden zu unterstützen. Des Weiteren wird angegeben, wie viele Antwortende auch eine Angabe zu der Anzahl der Kontakte gemacht haben sowie der aus diesen Werten errechnete Mittelwert und dessen Standardabweichung.

	Ja, Runde vorhanden	% der Fälle	Anzahl der Kontakte/Jahr angegeben	Mittelwert der angegebenen Kontakte/Jahr	Standardabweichung
Ausbildungsberater/innen eigene HWK	118	88,1%	105	21,31	15,56
Ausbildungsplatzentwickler eigene HWK	95	70,9%	82	15,76	2,72
Berufsberater/innen der Arbeitsagenturen	80	59,7%	75	13,03	5,85
Berufsschulen	70	52,2%	63	6,2	1,56
Ausbildungsberater/innen anderer HWK	69	51,5%	64	8,64	17,18
Berufsbildungsausschüsse	60	44,8%	53	6,17	2,37
Industrie- und Handelskammern (IHK)	51	38,1%	45	5,44	5,32
Handwerkskammern	47	35,1%	41	5,02	3,55
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	47	35,1%	41	5	4,80
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	43	32,1%	36	4,64	1,14
Berater/Arbeitsvermittler/innen der ARGEN	41	30,6%	39	4,85	1,64
Betriebe	39	29,1%	30	3,79	4,45
Lehrlingswarte	37	27,6%	32	4,55	1,12
Prüfungsausschüsse	37	27,6%	27	3,73	3,50
Weiterbildungsberater/innen	35	26,1%	32	3,82	3,87
ZDH/DHKT	27	20,1%	26	3,67	3,98
Schulen Sekundarstufe II	27	20,1%	25	3,6	6,11
Schulen Sekundarstufe I	26	19,4%	24	3,55	6,42
Freie Bildungsträger	26	19,4%	22	3,54	4,72
Träger der Jugendberufshilfe	24	17,9%	21	3	4,55
Kammer- und gewerkschaftsnahe Bildungsträger	24	17,9%	20	3	9,09
Ausbildungsplatzentwickler anderer HWK	23	17,2%	22	3,06	6,16
Berater/Arbeitsvermittler/innen der Optionskommunen	20	14,9%	18	2,88	8,93
Gewerkspezifische Interessenverbände	12	9,0%	10	2,59	8,73
Schlichtungsausschüsse	11	8,2%	9	2,28	38,04
Gewerkschaften	10	7,5%	8	1,5	33,24

Tabelle 23: Werden die persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden mit den folgenden Organisationen/Personen unterstützt? (Frage 31)

Diese Frage, ebenfalls wieder differenziert nach AB und APE betrachtet, bestätigt das Bild, welches sich durch die Frage nach der Kontaktintensität bereits in Frage 30 dargestellt hat. Beide Beratergruppen haben sehr häufigen Kontakt zu den AB der eigenen HWK (AB 85,5% und APE 91,2%), aber den Kontakt mit AB anderer HWK suchen mit 32,4% der ausgewerteten Antworten nur etwa halb so viele APE wie AB mit 68,4%. Umgekehrt haben die APE zu 94,1% persönliche Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise mit den APE der eigenen HWK, im Gegensatz zu den AB, die nur zu 64,5% diese fest eingerichteten Kontakte haben. Der Kontakt zu APE anderer HWK ist weder bei den APE mit 32,4% noch bei den AB mit 11,8% sehr stark ausgeprägt. Der Kontakt zu Schulen der Sekundarstufen I und II ist bei den APE mit jeweils 32,4% mehr als doppelt so häufig fest eingerichtet wie bei den AB mit jeweils 14,5%. Zu den Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen haben die AB eine deutlich ausgeprägte Kontakthäufigkeit. So ist der Kontakt der APE zu beiden Ausschüssen mit jeweils 20,6% der Antwortenden APE deutlich seltener als bei den AB, die in 35,5% aller genannten festen Kontakte in Verbindung mit den Prüfungsausschüssen stehen und zu 64,5% zu den Berufsbildungsausschüssen. Eine weitere Differenz in den Kontakthäufigkeiten stellen die Arbeitstreffen mit Trägern der Jugendberufshilfe dar. AB geben zu einem Viertel (25%) an, in regelmäßigen Kontakten zu stehen, bei APE ist dieser Kontakt mit lediglich 5,9% fast nicht vorhanden. Mit dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) und dem Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) haben die AB zu 28,9% regelmäßigen Kontakt, die APE nur zu 8,8%.

10.2 Schriftliche Befragung der Lehrlingswarte

Bei den befragten Lehrlingswarten wurde ein zweistufiges Auswahlverfahren¹¹¹ durchgeführt. Im ersten Schritt wurden aus allen 384 Kreishandwerkerschaften Deutschlands per Zufallsstichprobe jede vierte, also insgesamt 96, ausgewählt. Auf der zweiten Stufe wurden allen Kreishandwerkerschaften nach einem Rotationsprinzip vier der sechs befragten Gewerke zugelost. Somit wurden an jeweils 64 Lehrlingswarte der sechs Gewerke Kfz, Sanitär/Heizung/Klima, Maler und Lackierer, Metall, Elektro und Friseur Fragebögen entsandt, was einer Gesamtanzahl von 384 Fragebögen entspricht. Im Rahmen dieser Erhebung konnte eine Rücklaufquote von 35,68% erzielt werden. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung im Einzelnen beschrieben.

Ergebnisse aus der Befragung der Lehrlingswarte

Die schriftliche Befragung der Lehrlingswarte (LW) verfolgt die gleiche Zielsetzung wie die der AB und APE, nämlich eine aktuelle Bestandsaufnahme des Tätigkeits- und Qualifizierungsprofils der LW vorzunehmen. Sie gliedert sich somit entsprechend in die fünf Blöcke:

- Allgemeine Angaben,
- Ausbildung und Fortbildung,
- Kompetenzen,
- Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen
- Kooperationsnetzwerke.

Dabei orientiert sich die spezielle Ausformulierung der Fragen auf der einen Seite bewusst an den entsprechenden Fragestellungen der AB und APE, um so eine möglichst große

¹¹¹ Vgl. Schnell/Hill/Esser 1999, S. 264 f.

Vergleichbarkeit der beiden Befragungsgruppen erzielen zu können. Auf der anderen Seite wurden bei der Fragenformulierung die besonderen Bedürfnisse und Anforderungen, die das Ehrenamt des Lehrlingwartes mit sich bringen, berücksichtigt.

10.2.1 Allgemeine Angaben

Die ersten neun Fragen dienen genau wie bei den AB und APE dazu, Informationen über die demographischen Angaben der LW sowie allgemeine Angaben zu deren Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Bezüglich der Altersstruktur der befragten Lehrlingwarte lässt sich feststellen, dass sich das Durchschnittsalter der LW auf 47,6 Jahre (mit einer Standardabweichung (s) von 9,73 Jahren) beläuft, wobei der/die Jüngste 29 Jahre und der/die Älteste 75 Jahre alt ist (zur Verteilung der Altersklassen siehe Tabelle 24).

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
<30 Jahre	5	3,6%	3,6%
31–40 Jahre	33	24,1%	27,7%
41–50 Jahre	49	35,8%	63,5%
51–60 Jahre	35	25,6%	89,1%
61–65 Jahre	8	5,8%	94,9%
>65 Jahre	7	5,1%	100,0%

Tabelle 24: Altersstruktur der Lehrlingwarte (Frage 1a)

Bei der geschlechtlichen Verteilung ist noch stärker als bei den AB und APE festzustellen, dass Frauen in der Tätigkeit des LW stark unterrepräsentiert sind. Mit einer Prozentzahl von 94 % wird das Ehrenamt von Männern ausgeübt, wohingegen sich der Frauenanteil auf 6 % beläuft (siehe Abbildung 20).

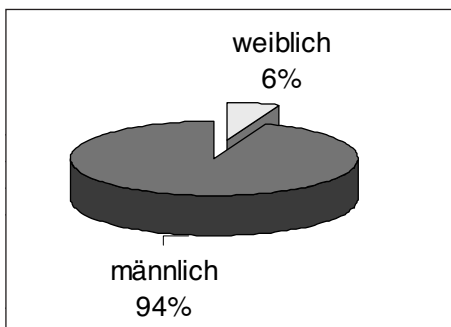


Abbildung 20: Geschlecht der Lehrlingwarte (Frage 1b)

Für die Befragung der LW wurden sechs verschiedene Gewerke angeschrieben. Der Rücklauf der Fragebögen, verteilt auf die einzelnen Gewerke, wird in nachfolgender Abbildung 21 dargestellt.

Den mit 35 % größten Anteil der antwortenden LW stellt die Innung Sanitär/Heizung/Klima. Der Rücklauf der fünf anderen Gewerke liegt zwischen 10 % und 15 %, 4 % der antwortenden LW haben sich einer „Anderen Innung“¹¹² als der im Fragebogen vorgegebenen zugeordnet.

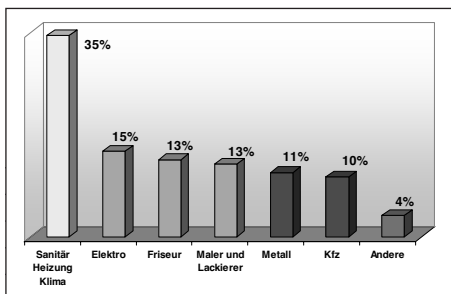


Abbildung 21: In welcher Innung sind Sie Mitglied? (Frage 2)

¹¹² Unter „Anderer“ wurden hier die Innungen Kachelofen- und Luftheizungsbau, KL/FL, Kälte-Klima, Karosserie- und Fahrzeugbau, und Elektro/Sanitär, Heizung, Klima genannt. Die Abkürzungen wurden aus den Fragebögen übernommen.

Die regionale Verteilung des Rücklaufs bei den LW über das Bundesgebiet stellt sich wie folgt dar: 24 % der LW gehören einer Innung aus dem Norden Deutschlands an, 27 % einer aus dem Westen. Der Süden Deutschlands ist mit 34 % etwas überrepräsentiert und der Osten mit 15 % etwas unterrepräsentiert (siehe Abbildung 22).

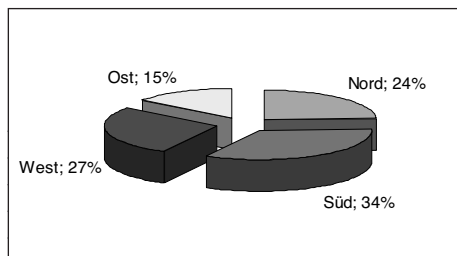


Abbildung 22: In welchem Handwerkskammerbereich/-bezirk liegt Ihre Innung? (Frage 3)

Mit 91 % führt der überwiegende Teil der LW einen Betrieb, wobei keine Unterscheidung in Eigen- oder Fremdbetrieb vorgenommen wurde (siehe Abbildung 23). Knappe 50 % der geführten Betriebe sind Kleinbetriebe mit weniger als sechs Mitarbeitern und ca. 70 % der Betriebe beschäftigen höchstens zehn Mitarbeiter (siehe Abbildung 24). Die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl der Betriebe, die von LW geführt werden, beträgt 9,65 ($s=12,16$ Mitarbeiter).

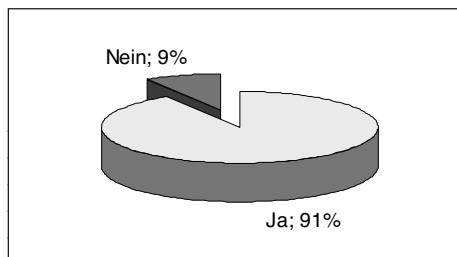


Abbildung 23: Führen Sie derzeit einen Betrieb (Eigen- oder Fremdbetrieb)? (Frage 4a)

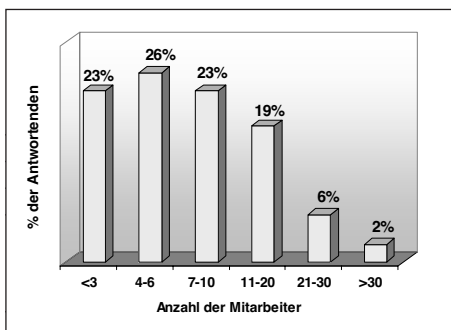


Abbildung 24: Anzahl der Mitarbeiter des eigenen Betriebes (Frage 4b)

Die Ermittlung der bisherigen Amtszeit (Frage 5), also der bisherigen Berufserfahrung als LW, wird in nachfolgender Abbildung 25 dargestellt. So arbeiten die Befragten im Durchschnitt seit 10,7 Jahren ($s=8,18$) in ihrer Funktion als LW, wobei das Minimum bei einem Jahr und das Maximum bei 37 Jahren liegt.

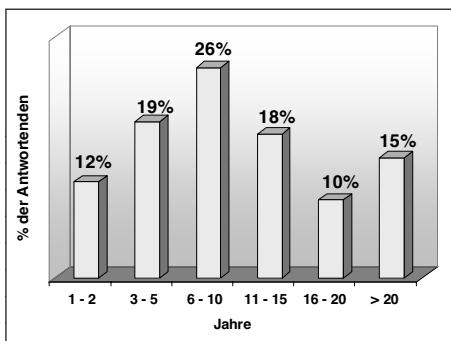


Abbildung 25: Wie lange arbeiten Sie schon als Lehrlingswart? (Frage 5)

Bei der Frage nach dem monatlichen Stundenaufwand, der für die Ausübung des Amtes als LW aufgewendet wird, gab eine Mehrheit von 60 % der Befragten an, zwischen 3 und 10 Stunden pro Monat in der Funktion als LW zu arbeiten (siehe Abbildung 26). Im Durchschnitt liegt der Stundenaufwand der LW bei 8,5 Stunden ($s=7,53$), wobei das Minimum bei 0 und das Maximum bei 40 Stunden liegt.

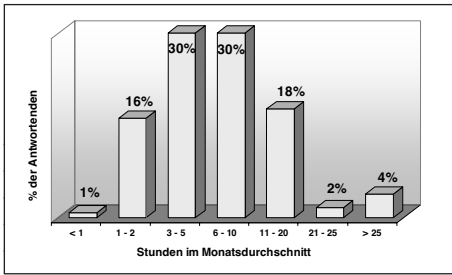


Abbildung 26: Wie viele Stunden verwenden Sie im Monatsdurchschnitt für Ihr Amt als Lehrlingswart? (Frage 6)

Analog zu der Befragung der AB und APE wurden auch die LW danach gefragt, wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit als LW sie für Beratertätigkeiten aufwenden. Bei den AB und APE ergab sich dabei ein durchschnittlicher Wert von 74,1%. Bei den LW entfallen dagegen im Durchschnitt lediglich 18,8% (s=24,99) der Arbeitszeit als LW auf Berater-tätigkeit. Hierbei liegt das Minimum bei 0% und das Maximum bei 100% (Anteil Beratungstätigkeit an der Gesamttätigkeit als LW). Siehe hierzu folgende Abbildung 27:

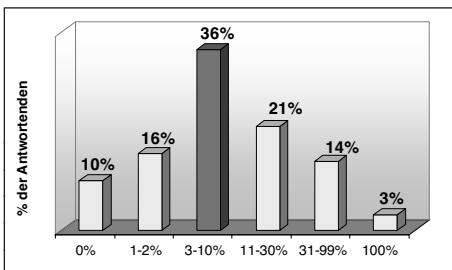


Abbildung 27: Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit als Lehrlingswart verwenden Sie ungefähr für Beratungsgespräche? (Frage 7)

Wie in Tabelle 25 dargestellt, gaben die befragten LW an, dass im Durchschnitt 100,53 Betriebe (s=132,88) ihrer Innung angehören, wobei das Minimum bei 8 und das Maximum bei 1100 Betrieben liegt.

Des Weiteren gehören diesen Innungen im Durchschnitt 47,06 Auszubildende (s=70,65) an, mit einem genannten Minimum von 1 und einem Maximum von 550 Auszubildenden (siehe dazu Tabelle 26).

Anzahl der Innungs-betriebe	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
1 – 40	33	25,78%	25,78%
41 – 80	44	34,38%	60,16%
81 – 120	23	17,97%	78,13%
121 – 300	25	19,53%	97,66%
> 300	3	2,34%	100,00%
Gesamt	128	100,00%	

Tabelle 25: Wie viele Betriebe gehören Ihrer Innung an? (Frage 8a)

Anzahl der Auszubildenden (innungs-zugehörig)	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
1 – 10	16	12,80%	12,80%
11 – 20	26	20,80%	33,60%
21 – 30	31	24,80%	58,40%
31 – 50	24	19,20%	77,60%
51 – 80	17	13,60%	91,20%
> 80	11	8,80%	100,00%
Gesamt	125	100,00%	

Tabelle 26: Wie viele Auszubildende gehören Ihrer Innung an? (Frage 8b)

Im Durchschnitt führen LW 1,94 Beratungsgespräche im Monat (s=2,82) mit Betrieben, wobei das Minimum 0 und das Maximum 20 Beratungsgespräche sind. Mit Auszubildenden dagegen führen LW durchschnittlich 2,48 Beratungsgespräche im Monat (s=3,91), mit einem Minimum von 0 und einem Maximum von 30 Gesprächen (siehe Tabelle 27).

Anzahl Beratungen	Betriebe			Auszubildende		
	N	Prozent	Kumulierte Prozent	N	Prozent	Kumulierte Prozent
0	32	25,8%	25,8%	33	26,4%	26,4%
< 1	40	32,3%	58,1%	36	28,8%	55,2%
1 – 2	26	21,0%	79,0%	20	16,0%	71,2%
2 – 5	20	16,1%	95,1%	23	18,4%	89,6%
> 5	6	4,8%	100,0%	13	10,4%	100,0%
Gesamt	124	100,0%		125	100,0%	

Tabelle 27: Wie viele Beratungsgespräche führen Sie im Monatsdurchschnitt mit Betrieben (Betriebsinhabern) und Auszubildenden? (Frage 9)

10.2.2 Ausbildung und Fortbildung

Die Fragen 10 bis 15 des Fragebogens erheben, wie die befragten LW zum einen auf ihr Ehrenamt vorbereitet und wie sie zum anderen in diesem weitergebildet werden. Hierbei wurde im ersten Teil sowohl nach dem eigenen Qualifizierungsweg zur Einarbeitung in die Tätigkeit als LW gefragt als auch nach der Art der Einarbeitung durch die Innung und den Vorgänger. Des Weiteren wurde im zweiten Teil dieses Blockes der eigene individuelle Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen der LW erhoben.

Zunächst wurden die LW gefragt, wie gut sie sich aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit auf die Aufgabe als LW vorbereitet fühlten. Sie hatten die Möglichkeit auf einer sechsstufigen Skala von „sehr gut“ (1) bis „gar nicht“ (6) zu antworten. Von insgesamt 137 Rückantworten entfielen 57,7% auf eine *positive Bewertung* [„sehr gut“ (6,6%); „gut“ (51,1%)]. 37% bewerteten die Vorbereitung durch ihre bisherigen Qualifikationen als *eher negativ*, indem sie die Frage mit „teil teils“ (23,4%) und „wenig“ (13,9%) beantworteten. Eine Minderheit von 5,1% der antwortenden LW beurteilten sie als *negativ* [„sehr wenig“ (3,6%); „gar nicht“ (1,5%)]. Siehe hierzu nachfolgende Tabelle 28 sowie Abbildung 28.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr gut	9	6,6%	6,6%
gut	70	51,1%	57,7%
teils teils	32	23,4%	81,0%
wenig	19	13,9%	94,9%
sehr wenig	5	3,6%	98,5%
gar nicht	2	1,5%	100%
Gesamt	137	100,00%	

Tabelle 28: Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Lehrlings vorbereitet? (Frage 10)

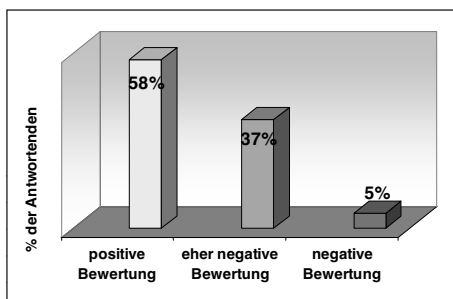


Abbildung 28: Visuelle Darstellung und Einstufung der Art der Bewertung durch zusammengefasste Prozente der Rückantworten (zur Frage 10)

Neben der Vorbereitung auf die Aufgabe als LW durch die eigene Ausbildung und bisherige berufliche Tätigkeit interessierte auch die

Organisation der Einarbeitung durch den jeweiligen Vorgänger oder die Innung.

Den Grad der systematischen Einarbeitung durch ihre Innung oder den Vorgänger bewerteten 26% als *positiv* („sehr stark“ (3,6%); „stark“ (22,6%)). 47% dagegen beurteilten sie mit *eher negativ* („teils teils“ (28,5%); „wenig“ (19%)) und 26% gaben eine *negative* Bewertung („sehr wenig“ (13,1%); „gar nicht“ (13,1%)) ab (siehe Tabelle 29 und Abbildung 29).

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr stark	5	3,6%	3,6%
stark	31	22,6%	26,3%
teils teils	39	28,5%	54,7%
wenig	26	19,0%	73,7%
sehr wenig	18	13,1%	86,9%
gar nicht	18	13,1%	100,0%
Gesamt	137	100,00%	

Tabelle 29: In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Lehrlingswart durch Ihre Innung/Ihren Vorgänger geplant und systematisiert? (Frage 11)

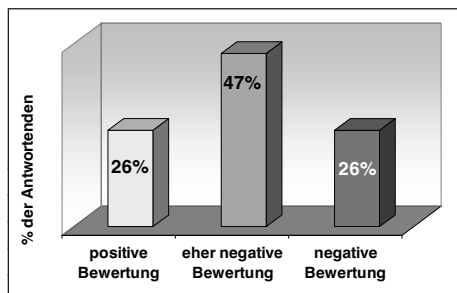


Abbildung 29: Visuelle Darstellung und Einstufung der Art der Bewertung durch kumulierte Prozente der Rückantworten (zur Frage 11)

Die folgende Abbildung 30 stellt die abschließende Gegenüberstellung der vorangegangenen Einschätzfragen 10 und 11 dar. Entsprechend der Ergebnisse bei den AB und APE ist festzustellen, dass die Vorbereitung durch die eigenen Qualifikationen der LW positiver

bewertet wird als die Einarbeitung durch die Innung oder durch den Vorgänger. Auch der Vergleich der Mittelwerte stützt dieses Ergebnis. So liegt die durchschnittliche Bewertung der Vorbereitung durch die eigenen Qualifikationen bei 2,61 ($s=1,02$) [im Vergleich AB und APE: 2,36 ($s=1,06$)] und die der Einarbeitung durch die Innung und den Vorgänger mit 3,55 ($s=1,41$) [im Vergleich AB und APE: 2,97 ($s=1,25$)] höher.

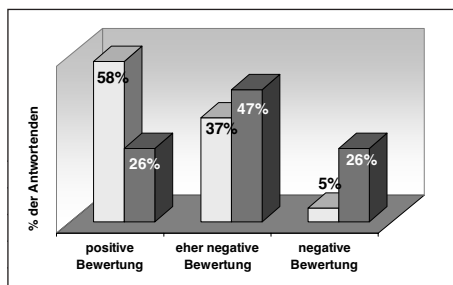


Abbildung 30: Gegenüberstellung der Fragen 10 und 11; Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre eigenen Qualifikationen/Wie gut durch Ihre Innung und Ihren Vorgänger auf Ihre Beraterfähigkeit vorbereitet?

Mit Frage 12 wurde erhoben, in welcher Form und mit welchen Materialien sich die befragten LW auf ihre konkrete Beratungstätigkeit vorbereitet haben. Hierfür wurde ihnen ein Katalog verschiedener Quellen und Methoden vorgelegt,¹¹³ aus denen sie mehrere Möglichkeiten auswählen konnten. In

¹¹³ Der vorgegebene Katalog der Quellen und Methoden wurde zum Teil übernommen aus einer Vorgängerbefragung von LW durch das FBH, die im Rahmen einer Analyse des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems im Jahre 2004 durchgeführt wurde. Ergänzt wurde der Katalog durch Angaben, die im Rahmen von Expertengesprächen und Literaturrecherchen innerhalb des Projektes herausgefiltert wurden.

nachfolgender Tabelle 30 sind die Ergebnisse dargestellt:

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Literatur	80	18,43 %	59,70 %
Learning by Doing	67	15,44 %	50,00 %
Einarbeitung durch Vorgänger	62	14,29 %	46,30 %
Seminarbesuche	59	13,59 %	44,00 %
Gespräche mit anderen Lehrlingswarten	57	13,13 %	42,50 %
Gesetzestexte	38	8,76 %	28,40 %
Internet	28	6,45 %	20,90 %
Spezielle Ausbildung/ Weiterbildung¹¹⁴	26	5,99 %	19,40 %
Sonstiges¹¹⁵	17	3,92 %	12,70 %
Gesamt	434	100,00 %	

Tabelle 30: Welche Form der Einarbeitung nutzen Sie, um sich in Ihre konkrete Beraterstätigkeit einzuarbeiten? (Frage 12)

Als wichtigste Quellen/Methoden für die Einarbeitung wurden das individuelle Literaturstudium (59,7 % aller Antwortenden kreuzten diese Form der Einarbeitung an) sowie das „Learning by Doing“ (50 %) genannt. Alle weiteren Einarbeitungsformen und Materialien wurden von weniger als der

Hälfte der befragten LW angegeben, wobei die Einarbeitung durch den Vorgänger mit 46,3 % noch vergleichsweise häufig als Einarbeitungsmethode angegeben wurde.

Die Frage 13 leitet den zweiten Teil von Block B ein, in dem die LW nach ihren Weiterbildungsaktivitäten befragt wurden. Hierzu wurde ihnen zunächst die Frage gestellt, welche Institutionen die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, von ihnen besucht werden. Hierfür wurde ihnen wiederum ein Katalog von Institutionen vorgelegt, die in Form von Mehrfachantworten angekreuzt werden konnten.¹¹⁶

Für die Weiterbildungsmaßnahmen der LW werden am häufigsten die Angebote der Innungen (77,6 % der antwortenden LW gaben an Weiterbildungsmaßnahmen von Innungen zu besuchen), die der Kreishandwerkerschaften (53,5 % der Fälle) sowie die der Handwerkskammern (46,7 % der Fälle) wahrgenommen. Freie Träger/Anbieter sowie der ZWH und der DHKT haben mit unter 10 % der Rückantworten eher wenig Bedeutung als Institutionen, die von LW für Weiterbildungsmaßnahmen besucht werden.

Die folgende Tabelle (Tabelle 31) stellt die genannten Antworten im Detail dar:

¹¹⁴ Unter „Spezielle Ausbildung/Weiterbildung“ erfolgten keine zusätzlichen Hinweise auf bestimmte Maßnahmen.

¹¹⁵ Unter „Sonstiges“ wurde genannt: Einarbeitung durch Mitarbeit bei der Prüfungserstellung im Kultusministerium, Lehrlingswartetagung, eigenes Interesse, Prüfertätigkeit, Gespräche mit einem befreundeten Rechtsanwalt, Infoveranstaltungen der HWK für LW, Mitarbeit im Berufsbildungsausschuss, Arbeit in der Kreishandwerkerschaft, Arbeit als Mitglied für Lehrlingsstreitigkeiten, LIV Telefonate, Arbeit als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht, Gespräche mit Innungsmitgliedern und Beratung durch die Kreishandwerkerschaft.

¹¹⁶ Der Katalog wurde wieder in Anlehnung an die Analyse der Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems sowie aus geführten Expertengesprächen und einer Literaturrecherche erstellt.

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Innung	83	36,3 %	77,6 %
Kreishandwerkerschaft	57	25,0 %	53,5 %
Handwerkskammer	50	21,9 %	46,7 %
Gewerkspezifische Interessensverband	17	7,5 %	15,9 %
Freie Träger/Anbieter	7	3,1 %	6,5 %
Sonstige¹¹⁷	7	3,1 %	6,5 %
ZWH	5	2,2 %	4,7 %
DHKT	2	0,9 %	1,9 %
Gesamt	228	100,00 %	

Tabelle 31: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 13)

Nachfolgend wurde sowohl nach den inhaltlichen Schwerpunkten der von den LW bereits besuchten Weiterbildungsmaßnahmen (Frage 14) als auch nach deren thematischen Weiterbildungsbedürfnissen gefragt. Hierfür nehmen die Fragen 14 und 15 auf den gleichen Ankreuzkatalog an inhaltlichen Schwerpunkten der Weiterbildungsmaßnahmen Bezug.

Die sich anschließende Tabelle 32 stellt die zehn häufigsten genannten Inhalte der Fragen 14 und 15 gegenüber. Auffällig hierbei ist, dass die LW bisher sehr häufig Weiterbildungsmaßnahmen mit den Inhalten „Prüfungsorganisation/-durchführung“ (85,8 %), „Neue Aus- und Weiterbildungsgänge“ (74,5 %) sowie „Rechtliche Grundlagen“ (65,1 %) besuchten. Mehr als die Hälfte der antwortenden LW gaben an, diese Inhalte in Weiterbildungsmaßnahmen behandelt zu haben. Auch „Berufsausbildungsvorbereitung“ wurde als Inhalt von noch 31,1 % der LW in Weiterbildungsmaßnahmen behan-

delt. Alle weiteren Inhalte wurden allerdings mit weniger als 20 % angegeben.

Gegenüber dieser Konzentration auf vier Inhalte, die in Weiterbildungsmaßnahmen behandelt wurden, ist bei den Bedürfnissen von zukünftigen Weiterbildungsinhalten eine stärkere Streuung auf verschiedene Inhalte zu erkennen. Darüber hinaus geben die LW auch an, dass sie verstärkt Interesse haben, methodische Aspekte der Beratung in Weiterbildungsmaßnahmen zu behandeln [Konflikttraining (30,6 %), Beratungsmethoden (29,8 %), Motivation (27,4 %), Rhetorik (21,8 %) sowie Gesprächstechniken (21 %)].

Inhalte, die in den von den LW besuchten Weiterbildungsmaßnahmen behandelt wurden (Frage 14)	Inhalte in denen LW sich gerne weiterbilden würden (Frage 15)
Prüfungsorganisation/-durchführung (85,8 %)	Rechtliche Grundlagen (46,8 %)
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge (74,5 %)	Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (38,7 %)
Rechtliche Grundlagen (65,1 %)	Prüfungsorganisation/-durchführung (36,3 %)
Berufsausbildungsvorbereitung (31,1 %)	Neue Aus- und Weiterbildungsgänge (33,1 %)
Akquise von Lehrstellen (18,9 %)	Konflikttraining (30,6 %)
Benachteiligtenförderung (14,2 %)	Beratungsmethoden (29,8 %)
EQJ (13,2 %)	Motivation (27,4 %)
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (10,4 %)	Berufsausbildungsvorbereitung (27,4 %)
Motivation (10,4 %)	Rhetorik (21,8 %)
Beratungsmethoden (10,4 %)	Gesprächstechniken (21 %)

Tabelle 32: Gegenüberstellung von Frage 14 und 15: Behandelte Weiterbildungsinhalte und zukünftiger inhaltlicher Weiterbildungsbedarf von LW

¹¹⁷ Unter „Sonstige“ wurden keine speziellen Weiterbildungsanbieter genannt.

Im Folgenden werden die gesamten Ergebnistabellen der Fragen 14 und 15 dargestellt.

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Prüfungsorganisation/-durchführung	91	22,7%	85,8%
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge	79	19,7%	74,5%
Rechtliche Grundlagen	69	17,2%	65,1%
Berufsausbildungsvorbereitung	33	8,2%	31,1%
Akquise von Lehrstellen	20	5,0%	18,9%
Benachteiligtenförderung	15	3,7%	14,2%
EQJ	14	3,5%	13,2%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	11	2,7%	10,4%
Motivation	11	2,7%	10,4%
Beratungsmethoden	11	2,7%	10,4%
Präsentationstechniken	8	2,0%	7,5%
Rhetorik	7	1,7%	6,6%
Konflikttraining	7	1,7%	6,6%
Europäische Berufsbildung	6	1,5%	5,7%
Moderation	5	1,2%	4,7%
Gesprächstechniken	5	1,2%	4,7%
EDV	4	1,0%	3,8%
Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik	2	0,5%	1,9%
Sonstiges ¹¹⁸	2	0,5%	1,9%
Frauenförderung	1	0,2%	0,9%

Tabelle 33: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie in Ihrer Funktion als Lehrlingswart teilgenommen haben? Mehrfachantworten möglich (Frage 14)

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Rechtliche Grundlagen	58	11,4%	46,8%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	48	9,4%	38,7%
Prüfungsorganisation/-durchführung	45	8,8%	36,3%
Neue Aus- und Weiterbildungsgänge	41	8,0%	33,1%
Konflikttraining	38	7,5%	30,6%
Beratungsmethoden	37	7,3%	29,8%
Motivation	34	6,7%	27,4%
Berufsausbildungsvorbereitung	34	6,7%	27,4%
Rhetorik	27	5,3%	21,8%
Gesprächstechniken	26	5,1%	21,0%
Europäische Berufsbildung	18	3,5%	14,5%
Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik	17	3,3%	13,7%
Akquise von Lehrstellen	17	3,3%	13,7%
EQJ	15	2,9%	12,1%
Moderation	14	2,7%	11,3%
EDV	14	2,7%	11,3%
Präsentationstechniken	14	2,7%	11,3%
Benachteiligtenförderung	9	1,8%	7,3%
Frauenförderung	4	0,8%	3,2%

Tabelle 34: In welchem Bereich sehen Sie für sich besonderen Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen? Mehrfachnennungen möglich (Frage 15)

Unter „Sonstiges“ wurden keine freien Antworten gegeben.

¹¹⁸ Unter „Sonstiges“ wurden hier lediglich noch „allgemeine aktuelle Informationen zur Ausbildung“ genannt.

10.2.3 Kompetenzen

Die folgenden drei Fragen (16, 17, 18) beschäftigen sich mit den Kompetenzen der LW. Ziel ist es, herauszustellen wie wichtig die LW welche Kompetenzen für ihr Tätigkeitsprofil einschätzen.

Hierdurch soll wie bei den AB und APE eine Kompetenzbeschreibung bzw. -bewertung für das Tätigkeitsprofil der LW durch sie selber auf Basis ihrer praktischen Arbeitserfahrung vorgenommen werden. Darüber hinaus wurde erfragt, in welchen Kompetenzbereichen Weiterbildungsbedarf gesehen wird, um so Qualifizierungsbedarfe ermitteln zu können. Abschließend wurde erhoben, welches Beratungsverständnis die befragten LW haben, also was ihrer Meinung nach Beratung leisten oder nicht leisten soll.

Frage 16 erhebt die Einschätzung der LW, wie wichtig für sie die aufgelisteten Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für ihre Beratertätigkeit sind.¹¹⁹ Die Antworten waren in eine sechsstufige Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) einzuordnen. Es wurden 18 Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgelistet, außerdem wurde die Möglichkeit gegeben unter der Rubrik „Sonstiges“ weitere Kompetenzen aufzuführen. Die Wichtigkeit der aufgeführten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen wird über das arithmetische Mittel interpretiert. So steht ein kleiner Mittelwert gemäß der oben dargestellten Sechser-Skala für eine hohe Ein-

stufung der Wichtigkeit, ein großer Mittelwert hingegen für eine niedrige Einstufung der Wichtigkeit.

Nachfolgende Tabelle 35 stellt in den Zeilen die ausgewerteten Ergebnisse der einzelnen Kompetenzen dar. In der ersten Spalte ist vermerkt, auf wie viele Antworten sich die Ergebnisse beziehen (N). Danach wird der minimale und maximale Wert aller Antworten angegeben. Abschließend werden in den letzten beiden Spalten das arithmetische Mittel und die zugehörige Standardabweichung dargestellt. Die Tabelle ist sortiert nach der Rangfolge der Einschätzung der Wichtigkeit anhand der Mittelwerte.

Festzustellen ist, dass entsprechend der Ergebnisse der AB und APE alle aufgeführten Kompetenzen im Mittel als „überdurchschnittlich“ wichtig erachtet werden.¹²⁰ Bei 4 der zu bewertenden Kompetenzen ist der Mittelwert sogar kleiner als 2 und die Bewertung der Wichtigkeit fällt somit auf überwiegend „sehr wichtig“ bis „wichtig“ (Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung, Neutralität/Unparteilichkeit wahren, Rechtskenntnisse und Kontaktfähigkeit). Von der Möglichkeit unter „Sonstiges“ weitere frei formulierte Kompetenzen einzufragen machte kein LW Gebrauch.

¹¹⁹ Der Katalog an Kenntnissen, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen wurde erstellt zum einen aufgrund von Informationen aus Expertengesprächen sowie einer umfassenden Literaturrecherche in entsprechendem Themengebiet. Zum anderen konnte auf wissenschaftliche Erkenntnisse und Ergebnisse der Ausbildungsberater- und Lehrlingswarteanalyse zurückgegriffen werden.

¹²⁰ Überdurchschnittlich bezieht sich hier auf die theoretische Skalenmitte einer Sechser-Skala (3,5). Damit ist gemeint, dass die theoretische Skalenmitte der Sechser-Skala (3,5) von keinem Mittelwert überschritten wird.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	132	1	5	1,68	0,73
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	130	1	5	1,78	0,88
Rechtskenntnisse	131	1	4	1,85	0,85
Kontaktfähigkeit	131	1	4	1,93	0,73
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	132	1	6	2,03	0,84
Verhandlungsgeschick	130	1	6	2,04	0,93
Selbstständiges Arbeiten	133	1	5	2,05	0,84
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	128	1	5	2,05	0,80
Einschätzung eigener Grenzen in der Beratung	132	1	4	2,07	0,75
Bereitschaft zur regelmäßigen persönlichen Weiterbildung	132	1	5	2,11	0,81
Konfliktmanagement	128	1	6	2,14	0,97
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung (in allgemeinbildenden Schulen)	130	1	5	2,34	0,89
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	131	1	6	2,35	1,00
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	131	1	5	2,36	0,90
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	125	1	6	2,52	0,97
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Berater/innen	129	1	6	3,00	1,08
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	130	1	6	3,05	1,26
Kenntnisse unterschiedlicher Beratungsmethoden	126	1	6	3,34	1,05

Tabelle 35: Wie wichtig sind nachfolgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Lehrlingswart? (Frage 16)

Mit der nächsten Frage (Frage 17) wurde erhoben, wie wichtig es den LW ist, sich im Rahmen einer Weiterbildung mit den Themen und Inhalten der zuvor abgefragten Item-Batterie auseinander zu setzen. Der Aufbau der Tabelle 36 zur Darstellung der Antworten auf diese Frage ist äquivalent zu dem der vorigen.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse ist wiederum festzustellen, dass die Antworten mit „überdurchschnittlich“ wichtig bewertet wurden.¹²¹ Die Kompetenz der „Rechtskenntnisse“ erhält dabei als einziger einen Mittelwert kleiner 2, wird also als Inhalt einer Weiterbildung für besonders relevant erachtet.

Unter „Sonstiges“ fügten die LW keine weiteren frei formulierten Kompetenzen hinzu.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Rechtskenntnisse	127	1	6	1,87	0,92
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	127	1	6	2,35	1,18
Konfliktmanagement	118	1	6	2,39	1,24
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	123	1	5	2,54	1,10
Verhandlungsgeschick	117	1	6	2,56	1,30
Bereitschaft zur regelmäßigen persönlichen Weiterbildung	115	1	6	2,57	1,41
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	116	1	6	2,59	1,24
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	124	1	6	2,66	1,19
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	118	1	6	2,76	1,44
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung (in allgemeinbildenden Schulen)	123	1	6	2,76	1,20
Selbstständiges Arbeiten	118	1	6	2,86	1,37
Kontaktfähigkeit	117	1	6	2,87	1,38
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	118	1	6	2,92	1,58
Einschätzung eigener Grenzen in der Beratung	118	1	6	2,97	1,45
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Berater/innen	122	1	6	3,02	1,23
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	115	1	6	3,10	1,52
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	117	1	6	3,13	1,47
Kenntnisse unterschiedlicher Beratungsmethoden	117	1	6	3,15	1,34

Tabelle 36: Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 17)

¹²¹ Gemeint ist wiederum, dass die theoretische Skalenmitte der Sechser-Skala (3,5) von keinem Mittelwert überschritten wird.

Die Frage 18 zielt darauf ab, das Beraterverständnis der LW zu erheben, also was ihrer Meinung nach Beratung leisten muss. Hierzu wurden den Beratern/innen verschiedene Einschätzungsfragen gestellt, die sie auf einer sechsstufigen Skala von „stimme voll zu“ (1) bis „stimme gar nicht zu“ (6) bewerten sollten. Nachfolgende Tabelle 37 stellt die erhobenen Ergebnisse dar, wiederum in einer Rangfolge nach der bewerteten Wichtigkeit bzw. Zustimmung über die erhobenen Mittelwerte. Ein kleiner Mittelwert stellt entsprechend der Sechser-Skala eine hohe Einstufung der Zustimmung, ein großer Mittel-

wert hingegen eine niedrige Einstufung der Zustimmung dar.

Als herausragend wichtig wird empfunden, den Ratsuchenden in den Mittelpunkt zu stellen. Diese Aussage erhält als einzige einen Mittelwert von kleiner als 2. Lediglich die Aussage, dass Beratung besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen muss, wird mit einem Mittelwert von 3,55 knapp über der theoretischen Skalennormale bewertet. Allen weiteren Aussagen stimmen die LW auch hier „überdurchschnittlich“ zu.

Eine Beratung muss ...	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
... den Ratsuchenden in den Mittelpunkt stellen.	130	1	5	1,90	0,78
... immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	132	1	6	2,05	0,88
... die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigen.	129	1	5	2,09	0,92
... hinsichtlich ihres Ergebnisses zukunftstauglich sein.	134	1	5	2,10	0,94
... ergebnisoffen ausgerichtet sein.	129	1	6	2,47	1,19
... berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	129	1	6	2,77	1,27
... besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	132	1	6	3,19	1,28
... unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	128	1	6	3,33	1,32
... besonders die geschlechtsspezifischen Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	129	1	6	3,33	1,30
... besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	131	1	6	3,55	1,31

Tabelle 37: In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 18)

10.2.4 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Mit Hilfe der Fragen 19 bis 23 wurden die Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen der befragten LW erhoben. Die Fragen 19 und 20 erfragen in diesem Kontext zunächst die berufsbezogenen Entwicklungsphasen sowie die Zielgruppen in bzw. mit denen LW beraterisch tätig sind.

Die Phasen der Berufsausbildung konnten die Befragten auf einer 6er-Skala von „sehr häufig“ bis „nie“ einordnen. Dabei wurde „sehr häufig“ der Wert 1, „nie“ der Wert 6 zugeordnet. In Tabelle 38 sind die Mittelwerte der einzelnen Phasen dargestellt. Je kleiner

der Mittelwert, desto häufiger sind die befragten LW in der jeweiligen Phase tätig.

Festzustellen ist hierbei, dass die Phase „Während der Berufsausbildung“ mit einem Mittelwert von 2,38 als die Phase bewertet wurde, in der LW am häufigsten tätig sind. Die Phasen „Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit“ (MW 3,65) und „Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen“ (MW 3,73) liegen bereits über dem theoretischen Skalenmittelwert (3,5) und nehmen als Tätigkeitsbereich für die LW eine eher mittlere Bedeutung ein. In der Phase „Übergang von der Schule zur Berufsausbildung“ (MW 4,01) sind LW selten tätig (siehe dazu Tabelle 38).

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Während der Berufsausbildung	130	1	6	2,38	1,13
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	127	1	6	3,65	1,48
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	128	1	6	3,73	1,66
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	125	1	6	4,01	1,51

Tabelle 38: Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart in folgenden beruflichen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 19)

In Übereinstimmung mit den vorangegangenen Aussagen ergibt sich aus den Ergebnissen der Frage 19, dass die Hauptzielgruppe der LW „Auszubildende“ sind (MW 1,76), gefolgt von „Ausbildenden Betrieben (Betriebsinhabern)“ (MW 2,77) sowie von

„Schülern“ (MW 2,83). Alle weiteren Zielgruppen liegen in der durchschnittlichen Bewertung der LW mit Mittelwerten über der theoretischen Skalenmitte von 3,5 in einem „unterdurchschnittlichen“ Relevanzbereich (dargestellt in folgender Tabelle 39).

	N	Min	Standard- Max	Mittelwert	abweichung
Auszubildende	131	1	6	1,76	1,04
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	130	1	6	2,77	1,56
Schüler	128	1	6	2,83	1,47
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	125	1	6	3,77	1,49
Nicht-ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	123	1	6	4,33	1,42
Hochschüler	122	1	6	4,78	1,24
Unternehmer mit Migrationshintergrund	116	1	6	4,98	1,15

Tabelle 39: Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart mit folgenden Zielgruppen konfrontiert? (Frage 20)

Mit Frage 21 wurde erhoben, welche Inhalte und Themen Gegenstand der Beratungsgespräche von LW sind. Der Katalog der Antwortmöglichkeiten der LW orientierte sich dabei zum einen an den Antwortmöglichkeiten der AB und APE, zum anderen wurde er durch Expertengespräche und vorangegangener wissenschaftlicher Studien des Forschungsinstitutes für Berufsbildung im Handwerk¹²² ergänzt und angepasst. Hier wurde dieselbe Häufigkeitsskala von „sehr häufig“ bis „nie“ verwendet, wie sie schon in den vorangegangenen Fragen zum Einsatz kam.

Bei den erhobenen Daten ist festzustellen, dass LW mit ihren Antworten eine klare Differenzierung vornehmen, wie häufig sie mit welchen Themen und Inhalten in ihren Beratungsgesprächen konfrontiert werden. So liegen die Mittelwerte, also der durchschnittlichen Bewertung wie häufig LW mit den entsprechenden Themen und Inhalten in ihren Beratungen konfrontiert werden, zwischen 2,27 und 5,42.¹²³ Dabei liegt allerdings die bewertete Häufigkeit der Inhalte und Themen

bei keiner Position unter einem Mittelwert von 2 und wird somit von den LW im Durchschnitt nicht als sehr häufiges Thema bzw. Inhalt ihrer Beratungen betrachtet. Fünf der genannten Inhalte erhielten einen Mittelwert kleiner 3 und stellen somit die häufigsten Themen/Inhalte von Beratungen dar. Hierzu gehören Berichtsheftführung, ÜBL, Ausbildungsrechte und -pflichten, Fehlverhalten bzw. Pflichtverletzung und Berufspraktikum. Acht der genannten Inhalte weisen einen Mittelwert zwischen 3 und 3,5 aus, sie liegen also noch unter der theoretischen Skalenmitte. Hier lässt sich der Grundkern der Themen mit „Probleme mit, in und um die Ausbildung, den Auszubildenden oder den ausbildenden Betrieb“ zusammenfassen. Themen wie Weiterbildung, Berufswahl oder Leistungsschwache bzw. Benachteiligte sind eher weniger Gegenstand von Beratungsgesprächen der LW (hier liegen die Mittelwerte zwischen 3,5 und 4,5). Besonders hervorheben lässt sich, dass die Anrechnung ausländischer Prüfungen und Auslandsaufenthalte als mögliche Themen einer Beratung durch LW so gut wie nicht vorkommen, sie weisen einen Mittelwert größer 5 auf.

In nachfolgender Tabelle 40 werden die Themen und Inhalte entsprechend ihrer Rangfolge wie häufig sie Gegenstand der Beratungsgespräche von LW sind dargestellt:

¹²² Vgl. Brücken/Hoffschroer/Schaumann, 2005.

¹²³ Im Vergleich dazu haben die AB und APE in Frage 26 fast alle Inhalte und Themen mit einer überdurchschnittlichen Häufigkeit bewertet, lediglich fünf Themen und Inhalte wurden mit einem Mittelwert über der theoretischen Skalenmitte von 3,5 bewertet.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Berichtsheftführung (schriftlicher Ausbildungsnachweis)	125	1	6	2,27	1,21
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜBL)	128	1	6	2,64	1,40
Ausbildungsrechte und -pflichten	125	1	6	2,71	1,38
Fehlverhalten und Pflichtverletzung	128	1	6	2,75	1,34
Berufspraktikum	129	1	6	2,75	1,35
Rücktritt vor Beginn der Ausbildung	127	1	6	3,03	1,34
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	123	1	6	3,14	1,23
Konfliktberatung	119	1	6	3,18	1,46
Beschwerden über den Auszubildenden	123	1	6	3,24	1,40
Beschwerden über den auszubildenden Betrieb	125	1	6	3,34	1,40
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	125	1	6	3,43	1,32
Probezeit	124	1	6	3,47	1,32
Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit	127	1	6	3,50	1,37
Kosten der Ausbildung (seitens der Betriebe)	124	1	6	3,50	1,50
Abmahnung und Kündigung	122	1	6	3,53	1,45
Umsetzung von Lehrlingen bei Betriebsstilllegung/ Konkurs; Wegfall des Ausbilders	120	1	6	3,55	1,44
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	124	1	6	3,69	1,49
Informationen über Weiterbildung (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	119	1	6	3,76	1,37
Anforderungen der Arbeitswelt	124	1	6	3,77	1,47
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	124	1	6	3,77	1,34
Berufswahlentscheidung	126	1	6	3,80	1,41
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z. B. durch abH)	122	1	6	3,80	1,40
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	121	1	6	3,84	1,29
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	123	1	6	3,85	1,41
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	120	1	6	3,86	1,38
Fördermöglichkeiten	125	1	6	3,94	1,28
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	127	1	6	4,04	1,43
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	120	1	6	4,04	1,37
Nachvermittlungsaktionen	123	1	6	4,09	1,36
Informationen über neue Ausbildungsberufe	121	1	6	4,11	1,52
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	119	1	6	4,20	1,36
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	121	1	6	4,24	1,37
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	118	1	6	4,25	1,53
Einstiegsqualifizierungsmaßnahme (EQJ)	125	1	6	4,26	1,44
Förderung benachteiligter Jugendlicher	123	1	6	4,28	1,34
Umschulungsmöglichkeiten	120	2	6	4,43	1,11
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	122	2	6	5,08	1,12
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	115	2	6	5,11	1,21
Auslandsaufenthalte	120	2	6	5,42	0,97

Tabelle 40: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart? (Frage 21)

Bei der freien Antwortmöglichkeit unter „Sonstiges“ wurden folgende beiden Inhalte von Beratungsgesprächen ergänzend angegeben: „Prüfungen“ und „Suche nach anderer Lehrstelle bei Konflikten mit dem Arbeitgeber“.

Des Weiteren wurde erhoben (Frage 22), welche der folgenden vorgegebenen Aussagen die Beratung der LW kennzeichnet. Hierbei handelt es sich wiederum um eine Ein-

schätzungsfrage, der eine sechsstufige Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) zugrunde liegt. Alle der sieben vorgegebenen Aussagen wurden entsprechend der AB und APE mit Mittelwerten unter der theoretischen Skalenmitte von 3,5 als überdurchschnittlich wichtig bewertet. In der Rangfolge der Wichtigkeit stimmen die drei wichtigsten Aussagen der LW mit denen der AB und APE überein.

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
... relevante Informationen vermitteln.	125	1	6	2,09	0,96
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	123	1	6	2,31	1,06
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	127	1	6	2,61	1,18
... helfen, seine Entwicklungschancen, ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen, zu erörtern.	124	1	6	2,89	1,30
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	122	1	6	2,91	1,19
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	124	1	6	2,98	1,14
... zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	122	1	6	2,99	1,19

Tabelle 41: Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratungen? (Frage 22)

Entsprechend der AB und APE führen auch LW am meisten telefonische Beratungen durch, wie die Ergebnisse der Frage 23 zeigen (siehe Tabelle 42). Daneben wurden auch persönliche Beratungen im eigenen Büro mit einem Mittelwert von 3,38 noch unter der theoretischen Skalenmitte von 3,5 und so mit einer

relativ hohen Durchführungszahl angegeben. Unter „Sonstiges“ wurden „Innungsversammlung“ und „Zuerst Gespräch mit dem Auszubildenden – dann mit dem Betrieb – und zum Abschluss mit beiden Parteien zusammen“ ergänzt.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Telefonische Beratung	128	1	6	2,46	1,35
Persönliche Beratung im eigenen Büro	126	1	6	3,38	1,37
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb des eigenen Arbeitsplatzes)	127	1	6	3,65	1,42
Bereitstellung von Informationsmaterial	124	1	6	3,75	1,47
Gruppenberatung	124	1	6	4,87	1,45
E-Mail-Beratung	122	3	6	5,33	0,97

Tabelle 42: Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 23)

10.2.5 Kooperationsnetzwerk

Das Kooperationsnetzwerk von LW ist Gegenstand des letzten Blockes des Fragebogens. Ziel hierbei ist es, zu erheben, ob und in welcher Form und Intensität ein Kooperationsnetzwerk mit anderen Beratern/innen besteht, und für wie wichtig ein solches Netzwerk für die eigene Beratertätigkeit der LW eingestuft wird.

In Frage 24 wurden den LW zunächst Aufgaben und Ziele im Zusammenhang mit einem Kooperationsnetzwerk aufgezeigt, welche sie entsprechend der Wichtigkeit für

ihre Beratertätigkeit einstufen sollten. Eine Bewertung der Aufgaben und Ziele als „sehr wichtig“ wurde mit dem Wert 1 belegt, eine „unwichtige“ Aufgabe mit dem Wert 6. Tabelle 43 bildet die Ergebnisse ab.

Es fällt auf, dass alle Aufgaben und Ziele mit einer „überdurchschnittlichen“ Wichtigkeit bewertet wurden, wobei der positivste Wert bei einem Mittelwert von 2,35 liegt (Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen). Nachfolgend werden die einzelnen Ergebnisse in der Tabelle dargestellt.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen	127	1	6	2,35	1,12
Bekanntheitsgrad der Berater/innen erhöhen	126	1	6	2,45	1,22
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berater/innen verbessern (institutionsübergreifend)	131	1	6	2,53	1,08
Kurze Kommunikationswege mit anderen Berater/innen sichern (institutionsübergreifend)	126	1	6	2,58	1,05
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater/innen (institutionsübergreifend)	126	1	6	3,10	1,32

Tabelle 43: Wie bewerten Sie die folgenden Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit als Lehrlingswart? (Frage 24)

Frage 25 des Fragebogens dient dazu, festzustellen, mit welchen Organisationen, Personen und Gremien die LW mit welcher Intensität in Kontakt stehen.

Den häufigsten Kontakt pflegen die LW mit der eigenen Innung (MW 1,3). Auch der Kontakt mit Prüfungsausschüssen (MW 1,4) sowie mit den Kreishandwerkerschaften (1,92) wird mit Mittelwerten kleiner 2 als besonders intensiv eingestuft.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Eigene Innung	132	1	3	1,30	0,57
Prüfungsausschuss	131	1	4	1,40	0,72
Kreishandwerkerschaften	132	1	6	1,92	1,23
Berufsschulen	132	1	6	2,00	0,99
Auszubildende	127	1	6	2,24	0,98
Betriebe	129	1	6	2,45	1,16
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL/ÜBS)	128	1	6	2,66	1,65
Handwerkskammern	127	1	6	2,89	1,30
Berufsbildungsausschuss	127	1	6	3,07	1,73
Schlichtungsausschüsse	126	1	6	3,26	1,86
Lehrlingswarte anderer Innungen	130	1	6	3,71	1,52
Fremde Innungen	126	1	6	3,86	1,50
Ausbildungsberater/innen	128	1	6	3,91	1,35
Kammernahe Bildungsträger	126	1	6	4,06	1,61
Schulen der Sekundarstufe I	122	1	6	4,39	1,53
Schulen der Sekundarstufe II	123	1	6	4,46	1,50
Berufsberater/innen der Arbeitsagenturen	127	1	6	4,50	1,45
ZDH/DHKT	121	1	6	4,67	1,39
Gewerkspezifische Interessenverbände	123	1	6	4,80	1,58
Weiterbildungsberater/innen	121	1	6	4,87	1,28
Freie Bildungsträger	126	1	6	4,88	1,39
Ausbildungsplatzentwickler/innen	123	1	6	5,06	1,20
Berater/Arbeitsvermittler/innen der ARGEN	125	1	6	5,18	1,23
Träger der Jugendberufshilfe	125	1	6	5,30	1,16
Berater/Arbeitsvermittler/innen der Optionskommunen	122	1	6	5,42	0,97
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	126	2	6	5,48	0,96
Gewerkschaften	125	2	6	5,72	0,70

Tabelle 44: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 25)

10.3 Schriftliche Befragung der Berater/innen Team U25 (Berufsberater/innen) der Bundesagentur für Arbeit

Die Erhebung der Berater/innen der Teams U25 der BA (ehemals Berufsberater/innen genannt) beschränkte sich aufgrund zeitlicher und organisatorischer Restriktionen auf die drei Modellregionen Cottbus, Düsseldorf sowie Frankfurt am Main. In diesen drei Regionen wurden alle Berater/innen der Teams U25 befragt, so dass die einzelnen Regionen in Form einer Vollerhebung erhoben wurden. Zur Ermittlung der Anzahl der entsprechenden Berater/innen sowie zum Informieren der zuständigen Mitarbeiter der BA und auch im Rahmen der Versendung der Unterlagen für die Befragung konnte in enger Kooperation mit den entsprechend Verantwortlichen der BA zusammengearbeitet werden. Zunächst wurde mit einer Anzahl von 120 Beratern/innen der Teams U25 in den drei Regionen gerechnet. Allerdings wurde die Zahl im Laufe des Prozesses von 120 auf 55 nach unten korrigiert, so dass mit einer kleineren Befragungsmenge als erwartet gearbeitet werden musste. Von den 55 angeschriebenen Beratern/innen der Teams U25 der drei Regionen Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt am Main kamen 22 ausgefüllte Fragebögen zurück, so dass sich eine Rücklaufquote von 40 % ergibt. Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung im Einzelnen beschrieben. Aufgrund der relativ kleinen Grundgesamtheit (N=22) werden die Auswertungsergebnisse sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozentangaben (für eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der zwei anderen schriftlichen Befragungen) angegeben.

Ergebnisse aus der Befragung der Berater/innen Team U25

Die schriftliche Befragung der Berater/innen der Teams U25 zielt entsprechend der Befragungen der AB und APE sowie der LW darauf ab, eine aktuelle Bestandserhebung des Tätigkeits- und Qualifizierungsprofils dieser Beratergruppe vorzunehmen, um hieraus (in Verbindung mit den übrigen Evaluationsergebnissen) künftigen Handlungsbedarf für die Berufsbildungsberatung für das Handwerk sowie eine zu entwickelnde Qualifizierungsmaßnahme für Bildungsberater/innen ableiten zu können.

Dementsprechend gliedert sich auch dieser Fragebogen in die fünf Themenbereiche:

- Allgemeine Angaben,
- Ausbildung und Fortbildung,
- Kompetenzen,
- Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen,
- Kooperationsnetzwerk.

Die Formulierung der Fragen orientierte sich wiederum auf der einen Seite bewusst an den entsprechenden Fragestellungen der AB und APE sowie an denen der LW, um so eine möglichst große Vergleichbarkeit aller Befragungsgruppen erzielen zu können. Auf der anderen Seite wurde bei der Fragenformulierung versucht, den besonderen Bedürfnissen, Anforderungen und Hintergründen, die das Berufsfeld der Berater/innen Team U25 mit sich bringen, gerecht zu werden und diese zu berücksichtigen.

10.3.1 Allgemeine Angaben

Der Fragebogen der Berufsberater/innen startete mit Fragen zu demographischen Angaben sowie allgemeinen Informationen über die Ausbildung und das Tätigkeitsfeld der Berater/innen.

Das Durchschnittsalter der antwortenden Berufsberater/innen liegt bei 47,3 Jahren ($s=10,47$), wobei der/die Jüngste 29 Jahre und der/die Älteste 60 Jahre alt ist.¹²⁴ Die Verteilung nach Altersklassen ist in Tabelle 45 dargestellt.

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
< 31 Jahre	1	5%	5%
31 – 40 Jahre	6	30%	35%
41 – 50 Jahre	2	10%	45%
51 – 60 Jahre	11	55%	100%
Gesamt	20	100,00%	

Tabelle 45: Altersstruktur der Berufsberater/innen (Frage 1a)

Die geschlechtliche Verteilung der Berufsberater/innen ergibt ein anderes Bild als bei den anderen Beratergruppen; sind sowohl bei den AB und APE als auch bei den LW mehr männliche Antwortende zu verzeichnen, so befinden sich unter den antwortenden Berufsberatern/innen mehr Frauen als Männer:

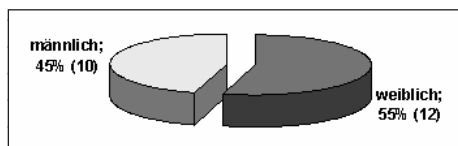


Abbildung 31: Geschlecht der Berufsberater/innen (Frage 1b)

Es wurden Berufsberater/innen in den Regionen Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt am Main befragt. Die zurückgesendeten Fragebogen lassen sich gemäß Abbildung 32 den einzelnen Regionen zuordnen:

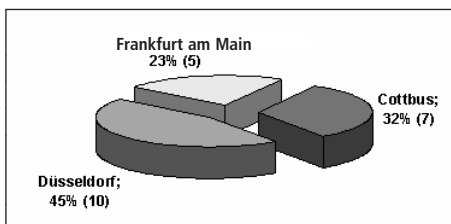


Abbildung 32: Regionale Verteilung der Antwortenden (Frage 2)

Die Mehrheit der antwortenden Berufsberater/innen (15 von 22, ca. 68%) hat eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen¹²⁵, 7 der 22 Antwortenden verfügt nicht über eine betriebliche Ausbildung.

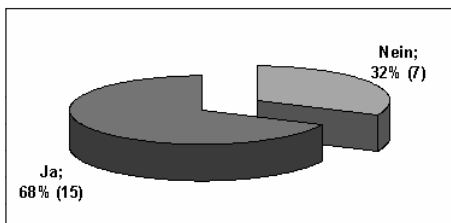


Abbildung 33: Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen? (Frage 3)

Im Gegensatz zu einer betrieblichen Ausbildung haben alle Antwortenden ein Studium abgeschlossen.¹²⁶ Es wurde zusätzlich erfragt, an welcher Institution das Studium absolviert

¹²⁵ Folgende Angaben wurden zur Art des betrieblichen Abschlusses gemacht: Hotelfach, 3x Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Landwirt/in, Goldschmied/in, 2 Bürokaufleute, Weber/in, Feinmechaniker/in, Estrichleger/in, technische/r Zeichner/in, Gärtner/in, Bankkaufmann/-frau, FA Getränkeabfüllanlagen.

¹²⁶ Dabei wurden folgende Studiengänge bzw. Studienbezeichnungen angegeben: 4x Arbeits- und Berufsberatung (Dipl.-Verwaltungswirt), Geschichte/ Germanistik/Pädagogik, 3x Diplomlehrer/in, Beratung, Feinwerktechnik, Arbeitsverwaltung, Beratungsanwärter/in, VIA im Fachbereich Arbeitsverwaltung, Beratungswissenschaften, Diplomverwaltungswirt/in (FH), Maschinenbau, BWL, Dipl.-Verwaltungswirt/in/Übersetzer/in, Anlagenbau Fachrichtung Lebensmitteltechnik.

¹²⁴ Auch bei den Auswertungen der Antworten der Berufsberaterinnen ist zu beachten, dass nicht alle Fragen von allen Personen beantwortet wurden; so gaben zu dieser Frage zwei Antwortende ihr Alter nicht an.

wurde. Die Verteilung der Antworten ist in Abbildung 34 zu sehen.¹²⁷

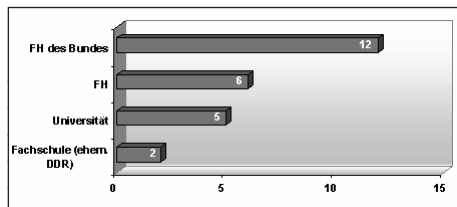


Abbildung 34: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Frage 4)

Als nächstes wurde gefragt, seit wann die Befragten als Berufsberater/in arbeiten. Es ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 16,4 Jahren ($s=10,7$). Die Spannweite der Berufserfahrung reicht von einem Jahr bis 32 Jahre, eine Zusammenfassung der Angaben in einzelne Klassen findet sich in folgender Darstellung:

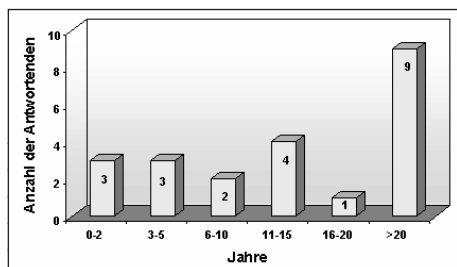


Abbildung 35: Seit wann arbeiten Sie als Berufsberater/in? (Frage 5)

Es ist auffällig, dass fast die Hälfte der Antwortenden ihrer Tätigkeit bereits seit über 20 Jahren nachgeht.

Im Folgenden wurden die Berufsberater/-innen gefragt, für wie viele Schulen, Schüler und Auszubildende sie zuständig sind (Frage 6). Im Durchschnitt sind die Berufsberater/-innen für 4,8 Schulen zuständig ($s=2,2$, $\text{min}=1$, $\text{max}=12$, $n=22$).¹²⁸ Dabei fallen durchschnittlich 573,3 Schüler/innen in ihren Zuständigkeitsbereich ($s=291,9$, $\text{min}=150$, $\text{max}=1.200$, $n=21$). Bei der Zuständigkeit für Auszubildende fällt auf, dass 8 der 22 Antwortenden diese Teilfrage nicht beantwortet haben. Zwar kann nicht mit Gewissheit gesagt werden, dass die Befragten, die nicht geantwortet haben, nicht für Auszubildende zuständig sind, aber zumindest ist der Umstand des hohen Anteils an Nichtantwortenden zu beachten. Die Berufsberater/innen, die auf diese Teilfrage geantwortet haben, sind im Durchschnitt für 92,8 Auszubildende zuständig ($s=71,3$, $\text{min}=30$, $\text{max}=200$, $n=14$).

Außerdem hatten die Berufsberater/innen die Möglichkeit, unter „Sonstiges“ eine weitere Zuständigkeit auszuweisen. Hierbei wurden folgende Einzelangaben gemacht: Nichtschüler (200), Bewerber (400), Nichtschüler (800), Teilnehmer Berufsvorbereitung (6), Nichtschüler (250), Nichtschüler (200), Schüler/Bewerber (200), Teilnehmer Berufsvorbereitung (45), Maßnahmeteilnehmer (20), Eltern (100), Personen in Maßnahmen (50), Trägerbetreuung (ohne Anzahl).

127 Hierbei ist anzumerken, dass drei Befragte sowohl angaben, einen Abschluss der „Fachhochschule des Bundes“ als auch der „Fachhochschule“ (2) bzw. der „Fachhochschule (ehem. DDR)“ (1) erworben zu haben. Somit addiert sich die Gesamtanzahl der Abschlüsse nicht auf 22, sondern auf 25.

128 Die Auswertungen der Fragen 6 und 7 werden in dieser Form dargestellt. Zusätzlich zum Mittelwert und der Standardabweichung (s) werden das Minimum (min), Maximum (max) sowie die Anzahl der Antwortenden (n) ausgewiesen. Eine Zusammenfassung der Einzelwerte in Klassen erscheint aufgrund der geringen Fallzahlen als nicht sinnvoll.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 46 zusammengefasst:

	Mittelwert	s	Min	Max	N
Schulen	4,8	2,2	1	12	22
Schüler	573,3	291,9	150	1.200	21
Auszubildende	92,9	71,3	30	200	14

Tabelle 46: Für wie viele der nachfolgenden Personen/Schulen sind Sie ungefähr zuständig? (Frage 6)

Mit der nächsten Frage wurde erhoben, wie viele Beratungsgespräche die Berufsberater/-innen im Monatsdurchschnitt mit den in Frage 6 angesprochenen Personen/Institutionen führen. Bei der Anzahl der Gespräche mit Schulen ergibt sich ein Mittelwert von 12,9 Gesprächen ($s=24,5$, $\min=1$, $\max=100$, $n=17$).¹²⁹ Mit Schülern werden durchschnittlich 153,8 Beratungsgespräche geführt ($s=186,5$, $\min=50$, $\max=800$, $n=21$) und mit Auszubildenden durchschnittlich 13,5 ($s=12$, $\min=3$, $\max=50$, $n=15$). Bei Letzteren fällt wieder die relativ geringe Anzahl der Antwortenden auf.

Wiederum hatten die Berufsberater/innen die Möglichkeit unter „Sonstiges“ weitere Angaben zu machen. Hierbei wurden folgende Angaben gemacht: Nichtschüler (35), Nichtschüler (80), Nichtschüler (40), Teilnehmer Berufsvorbereitung (20), Nichtschüler (30), Nichtschüler (35), Abbrecher (10).

¹²⁹ Hierbei ist auffällig, dass ein/eine Antwortende/r mit 100 Gesprächen pro Monat einen starken Ausreißer darstellt: Dieser Wert ist mehr als doppelt so groß wie alle weiteren Werte, die übrigen Antworten fallen deutlich geringer aus. Wird dieser Wert bei der Auswertung ausgenommen, ergibt sich ein Mittelwert von 7,4 Gesprächen ($s=12,0$, $\min=1$, $\max=40$, $n=16$).

Mit der nächsten Frage wurde erhoben, auf wie vielen Aktivitäten/Veranstaltungen mit Schülern die Berufsberater/innen im Jahr aktiv vertreten sind. Schulbesuche finden demnach im Durchschnitt 34,9-mal pro Jahr statt ($s=20,6$, $\min=6$, $\max=75$, $n=22$), Messen/Informationsveranstaltungen werden durchschnittlich 6,3-mal im Jahr besucht ($s=5,5$, $\min=2$, $\max=25$, $n=22$). Des Weiteren gaben die Berufsberater/innen unter „Sonstiges“ Besuche von Berufsinformationszentren (BIZ) und Veranstaltungen sowie Trägern an.

Die letzte Frage der allgemeinen Angaben richtete sich darauf, zu erheben, welchen Teil der Arbeitszeit die Berufsberater/innen ungefähr für Beratungsgespräche aufwenden. Im Durchschnitt wenden die Antwortenden 69% ihrer Arbeitszeit für Beratungsgespräche auf ($s=9,6$), dabei bewegten sich alle Angaben zwischen 60% und 85%.

10.3.2 Ausbildung und Fortbildung

Der zweite Themenschwerpunkt des Fragebogens bezieht sich, in Anlehnung an die schriftlichen Befragungen der AB und APE sowie der LW, wiederum auf die Ausbildung und Fortbildung der Berufsberater/innen. Hierbei wurden Einschätzungsfragen gestellt, anhand derer Berufsberater/innen ihre Einarbeitung sowie die Möglichkeit ihrer Weiterbildung in ihrem Tätigkeitsfeld und ihren zukünftigen Weiterbildungsbedarf beurteilen sollten.

Zunächst wurden die Berufsberater/innen gefragt, wie gut sie sich aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit auf die Aufgabe als Berufsberater/innen vorbereitet fühlten. Sie hatten die Möglichkeit auf einer sechsstufigen Skala von „sehr gut“ (1) bis „gar nicht“ (6) zu antworten. Von insgesamt 22 Rückantwortenden gaben 77,27% (17) eine *positive Bewertung* [„sehr

gut“ (18,18 %; 4); „gut“ (59,09 %; 13)]. 18,18 % (4) bewerteten die Vorbereitung durch ihre bisherigen Qualifikationen als *eher negativ*, indem sie die Frage mit „teils teils“ (18,18 %; 4) beantworteten. Keiner der Befragten kreuzte die Antwortmöglichkeit „wenig“ an. Eine *negative* Bewertung der Frage mit „sehr wenig“ gab lediglich ein/e Befragte/r (4,55 %) an, wobei wiederum keine Person die Antwortmöglichkeit „gar nicht“ ankreuzte. Nachfolgende Tabelle 47 sowie Abbildung 36 visualisieren die Ergebnisse.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr gut	4	18,18 %	18,18 %
gut	13	59,09 %	77,27 %
teils teils	4	18,18 %	95,45 %
sehr wenig	1	4,55 %	100,00 %
Gesamt	22	100,00 %	

Tabelle 47: Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Berufsberaters vorbereitet? (Frage 10)

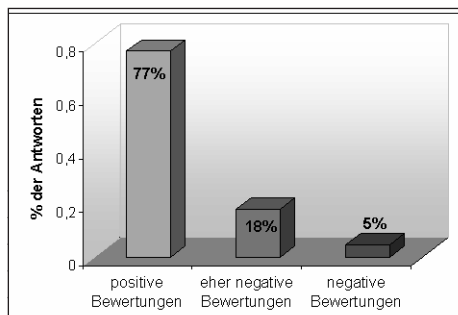


Abbildung 36: Geclusterte Darstellung der Bewertung der beruflichen Ausbildung bzw. Tätigkeit als Vorbereitung auf die Beratertätigkeit (Frage 10)

Neben der Vorbereitung auf die Aufgabe als Berufsberater/in durch die eigene Ausbildung und bisherige berufliche Tätigkeit interessierte auch die Organisation und Planung der Ein-

arbeitung durch den Arbeitgeber, also der Bundesagentur für Arbeit.

Den Umfang der systematischen Einarbeitung schätzen 57,14 % (12) der Berufsberater/innen als *positiv* ein [„sehr stark“ (13,64 %; 3); „stark“ (40,91 %; 9)]. 31,82 % (7) beurteilen sie mit *eher negativ* [„teils teils“ (27,27 %; 6); „wenig“ (4,55 %; 1)] und 9,09 % (2) mit *negativ* [„sehr wenig“ (9,09 %; 2)], wobei die Antwortmöglichkeit „gar nicht“ nicht angekreuzt wurde.

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
sehr stark	3	14,29 %	14,29 %
stark	9	42,86 %	57,14 %
teils teils	6	28,57 %	85,71 %
wenig	1	4,76 %	90,48 %
sehr wenig	2	9,52 %	100,00 %
Gesamt	21	100,00 %	

Tabelle 48: In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berufsberater/in als geplant und systematisiert? (Frage 11)

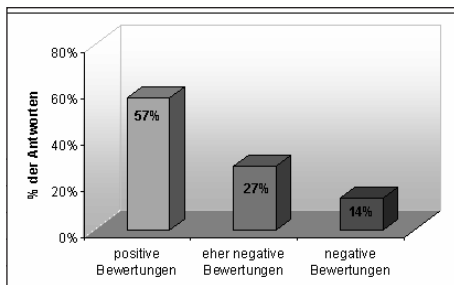


Abbildung 37: Geclusterte Darstellung der Bewertung der Einarbeitung (Frage 11)

Nachfolgende Abbildung 38 stellt die abschließende Gegenüberstellung der vorangegangenen Einschätzungsfragen 10 und 11 dar. Entsprechend der Ergebnisse bei den AB und APE sowie der LW ist hier auch festzustellen, dass die Vorbereitung durch die

eigenen Qualifikationen positiver bewertet wird als die Einarbeitung durch den Arbeitgeber.

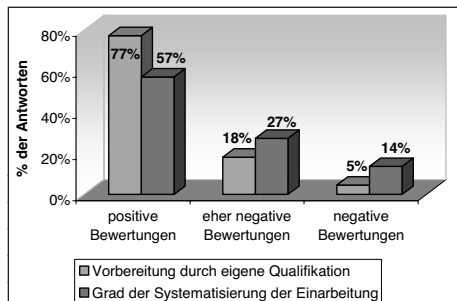


Abbildung 38: Gegenüberstellung der Bewertung der Vorbereitung durch eigene Qualifikationen und durch Einarbeitung

Mit Frage 12 wurde erhoben, in welcher Form und mit welchen Materialien sich die Berufsberater/innen auf ihre konkrete Beratungstätigkeit vorbereitet haben. Hierfür wurde ihnen ein Katalog verschiedener Quellen und Methoden vorgelegt, die sie in Form von Mehrfachantworten ankreuzen konnten. Nachfolgende Tabelle 49 stellt die Ergebnisse dar.¹³⁰

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass die wichtigsten Einarbeitungsformen, die von der Hälfte oder mehr aller antwortenden Berater/innen angegeben wurden, folgende sind:

Berufskundliche Informationen der BA (86,36%; 19), Hospitationen bei Kollegen (86,36%; 19), informelle Gespräche mit Kollegen (77,27%; 17), Gesetzestexte (68,18%; 15), Kollegen als zugewiesener Mentor (68,18%; 15) und „Learning by Doing“ (50%; 11).

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Berufskundliche Informationen der BA	19	13,57 %	86,36 %
Hospitationen bei Kollegen	19	13,57 %	86,36 %
Informelle Gespräche mit Kollegen	17	12,14 %	77,27 %
Gesetzestexte	15	10,71 %	68,18 %
Kollegen als zugewiesener Mentor	15	10,71 %	68,18 %
„Learning by Doing“	11	7,86 %	50,00 %
Seminarbesuche	10	7,14 %	45,45 %
Literatur (Zeitschriften, Bücher..)	9	6,43 %	40,91 %
Spezielles Studium	9	6,43 %	40,91 %
Internet	7	5,00 %	31,82 %
Spezielle Ausbildung/ Weiterbildung	4	2,86 %	18,18 %
Tagungsbesuche	3	2,14 %	13,64 %
Sonstiges	2	1,43 %	9,09 %
Gesamt	140	100,00 %	

Tabelle 49: Welche Form der Einarbeitung nutzen Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Frage 12)

¹³⁰ Tabelle 49 stellt die Ergebnisse in Form der „Häufigkeiten“, der „Prozent“ sowie der „Prozent der Fälle“ dar. Hierbei bezieht sich der Wert „Prozent“ als Basis auf die Summe aller Nennungen (also alle gemachten Kreuze bei den Mehrfachantwortmöglichkeiten), bei der vorliegenden Frage auf 140. Der Wert „Prozent der Fälle“ bezieht sich hingegen auf die Anzahl der Berufsberater/innen, die auf diese Frage geantwortet haben, die also mindestens ein Kreuz gesetzt haben. So haben bspw. 86,36% der Berufsberater/innen, die an der Beantwortung der Frage 12 teilgenommen haben „Berufskundliche Informationen der BA“ als Form der Einarbeitung angegeben.

Unter der Rubrik „Spezielles Studium“ wurde „Arbeits- und Berufsberatung“ (2x), „FH-Mannheim“ (2x), „Berufsberatung“ (2x) sowie eine „3-jährige Einweisung nach meinem Studium“ angegeben.

Unter der Rubrik „Spezielle Aus-/Weiterbildung“ wurden folgende Angaben gemacht: Fortbildungsangebote der BA, Fortbildung zum Berufsberater/in (3x).

Unter „Sonstiges“ wurde genannt: Bekanntenkreis (Erfragen von Tätigkeiten im wirklichen Leben; was spielt eine Rolle?), Berufskundliche Informationen.

Nachdem in einem ersten Schritt Fragen zur Einarbeitung der Berufsberater/innen gestellt wurden, werden nachfolgend deren Weiterbildungsaktivitäten erhoben. Hierzu wurde zunächst die Frage gestellt, welche Institutionen die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, die von ihnen besucht werden. Hierfür wurde ihnen wiederum ein Katalog von Institutionen vorgelegt, die in Form von Mehrfachantworten angekreuzt werden konnten.

Weiterbildungsmaßnahmen besuchen die Berufsberater/innen überwiegend bei der Bundesagentur für Arbeit (75 %; 12). Alle anderen Institutionen wurden von weniger als der Hälfte der Befragten angegeben wie in nachfolgender Tabelle 50 dargestellt.¹³¹

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Bundesagentur für Arbeit (BA)	12	44,44 %	75,00 %
Freie Träger/Anbieter	5	18,52 %	31,25 %
Sonstige	5	18,52 %	31,25 %
Handwerkskammer	4	14,81 %	25,00 %
Hochschulen	1	3,70 %	6,25 %
Gesamt	27	100,00 %	

Tabelle 50: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater/in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Frage 13)

Nachfolgend wurde sowohl nach den inhaltlichen Schwerpunkten der von den Berufsberatern besuchten Weiterbildungsmaßnahmen (Frage 14), deren Nützlichkeit (Frage 15) sowie nach persönlichem inhaltlichem Weiterbildungsbedarf der Berufsberater/innen (Frage 16) gefragt. Alle drei Fragen beinhalten den gleichen Ankreuzkatalog inhaltlicher Schwerpunkte von Weiterbildungsmaßnahmen, so dass eine Gegenüberstellung von Ergebnissen der drei Fragen möglich wird.

¹³¹ Unter „Sonstiges“ wurde noch ergänzt: Berufsberaterverband und VHS.

Tabelle 51 stellt eine Gegenüberstellung der 10 meist genannten Antworten auf die drei Fragen dar, wobei sich die Prozentzahlen in

Klammern auf die Prozent der Fälle beziehen. Anschließend zeigen Tabelle 52, Tabelle 53 und Tabelle 54 die gesamten Ergebnisse.

Inhalte, die in den von den Berufsberatern/innen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen behandelt wurden (Frage 14)	Inhalte, die von den Berufsberatern/innen in Weiterbildungsmaßnahmen behandelt und als nützlich bewertet wurden (Frage 15)	Inhalte in denen Berufsberater/innen sich gerne weiterbilden würden (Frage 16)
Berufskunde/neue Ausbildungsberufe (68,42 %; 13)	Beratungsmethoden (55,56 %; 10)	Berufskunde/neue Ausbildungsberufe (63,64 %; 14)
Beratungsmethoden (63,16 %; 12)	Berufskunde/neue Ausbildungsberufe (55,56 %; 10)	Arbeitsmarktentwicklung (36,36 %; 8)
Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik (63,16 %; 12)	Gesprächstechniken (38,89 %; 7)	Konflikttraining (31,82 %; 7)
EDV (52,63 %; 10)	Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik (33,33 %; 6)	Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik (31,82 %; 7)
Konflikttraining (47,37 %; 9)	EDV (22,22 %; 4)	Beratungsmethoden (27,27 %; 6)
Gesprächstechniken (42,11 %; 8)	Konflikttraining (22,22 %; 4)	Rhetorik (27,27 %; 6)
Arbeitsmarktentwicklung (31,58 %; 6)	Arbeitsmarktentwicklung (16,67 %; 3)	Interkulturelles Wissen (27,27 %; 6)
Motivation (26,32 %; 5)	Moderation (16,67 %; 3)	Rechtliche Grundlagen (22,73 %; 5)
Rechtliche Grundlagen (21,05 %; 4)	Präsentationstechniken (16,67 %; 3)	Gesprächstechniken (22,73 %; 5)
Präsentationstechniken (21,05 %; 4)	Rhetorik (5,56 %; 1)	Beschäftigungspolitik (22,73 %; 5)

Tabelle 51: Gegenüberstellung von Fragen 14, 15 und 16: Inhalte besuchter Weiterbildungsmaßnahmen, deren Nützlichkeit und zukünftiger Weiterbildungsbedarf

Im Folgenden werden die Ergebnistabellen der Fragen 14, 15 und 16 dargestellt.

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Berufskunde/ neue Ausbildungsberufe	13	13,68%	68,42%
Beratungsmethoden	12	12,63%	63,16%
Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik	12	12,63%	63,16%
EDV	10	10,53%	52,63%
Konflikttraining	9	9,47%	47,37%
Gesprächstechniken	8	8,42%	42,11%
Arbeitsmarkt- entwicklung	6	6,32%	31,58%
Motivation	5	5,26%	26,32%
Rechtliche Grundlagen	4	4,21%	21,05%
Präsentations- techniken	4	4,21%	21,05%
Interkulturelles Wissen	4	4,21%	21,05%
Rhetorik	3	3,16%	15,79%
Moderation	3	3,16%	15,79%
Beschäftigungs- politik	1	1,05%	5,26%
Sonstiges	1	1,05%	5,26%
Gesamt	95	100,00%	

Tabelle 52: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Frage 14)

Es wurde in der Rubrik „Sonstiges“ ergänzt: Drogenkonsum bei Jugendlichen.

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Beratungs- methoden	10	18,52%	55,56%
Berufskunde/ neue Ausbildungsberufe	10	18,52%	55,56%
Gesprächstechniken	7	12,96%	38,89%
Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik	6	11,11%	33,33%
EDV	4	7,41%	22,22%
Konflikttraining	4	7,41%	22,22%
Arbeitsmarkt- entwicklung	3	5,56%	16,67%
Moderation	3	5,56%	16,67%
Präsentations- techniken	3	5,56%	16,67%
Rhetorik	1	1,85%	5,56%
Beschäftigungs- politik	1	1,85%	5,56%
Interkulturelles Wissen	1	1,85%	5,56%
Rechtliche Grundlagen	1	1,85%	5,56%
Gesamt	54	100,00%	

Tabelle 53: Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Beratertätigkeit am nützlichsten? (Frage 15)

	Häufigkeit	Prozent	Prozent der Fälle
Berufskunde/ neue Aus- bildungsberufe	14	16,87 %	63,64 %
Arbeitsmarkt- entwicklung	8	9,64 %	36,36 %
Konflikttraining	7	8,43 %	31,82 %
Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik	7	8,43 %	31,82 %
Beratungs- methoden	6	7,23 %	27,27 %
Rhetorik	6	7,23 %	27,27 %
Interkulturelles Wissen	6	7,23 %	27,27 %
Rechtliche Grundlagen	5	6,02 %	22,73 %
Gesprächs- techniken	5	6,02 %	22,73 %
Beschäftigungs- politik	5	6,02 %	22,73 %
Motivation	4	4,82 %	18,18 %
EDV	4	4,82 %	18,18 %
Präsentations- techniken	3	3,61 %	13,64 %
Moderation	2	2,41 %	9,09 %
Sonstiges	1	1,20 %	4,55 %
Gesamt	83	100,00 %	

Tabelle 54: In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Frage 16)

In der Rubrik „Sonstiges“ wurde ergänzt: mehr Zeit für Betriebsbesuche, um Berufskunde praktisch zu erfahren.

10.3.3 Kompetenzen

Nachfolgende Fragen 17 und 18 beschäftigen sich mit den Kompetenzen der Berufsberater/-innen. Ziel ist es, herauszustellen, wie wichtig die Berufsberater/innen welche Kompetenzen für ihr Tätigkeitsprofil einschätzen. Für diese Einschätzungen wird den Berufsberatern/innen wiederum eine sechsstufige Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) vorgegeben, auf der sie sich einordnen sollen.

Entsprechend der Befragungen der AB/APE und der LW soll zunächst eine Kompetenzbeschreibung bzw. -bewertung für das Tätigkeitsprofil der Berufsberater/innen durch sie selber auf Basis ihrer praktischen Arbeitserfahrung vorgenommen werden (Frage 17), um anschließend zu erheben, in welchen Kompetenzbereichen die Berufsberater/innen für sich Weiterbildungsbedarf sehen (Frage 18).

Tabelle 55 stellt die Ergebnisse von Frage 17 „Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in“ dar. In den Zeilen werden die ausgewerteten Ergebnisse der einzelnen Kompetenzen dargestellt, wobei die erste Spalte angibt, wie viele Personen auf diese Frage antworteten (N), die zweite und dritte Spalte den minimalen (Min) bzw. maximalen (Max) Wert aller Antworten angibt und die nachfolgenden Spalten Mittelwert sowie die Standardabweichung darstellen. Die Tabelle ist sortiert nach der Einschätzung der Wichtigkeit anhand der Mittelwerte, wobei ein kleiner Mittelwert für eine hohe Wichtigkeit und großer Mittelwert für eine geringe Relevanz der Kompetenz steht.

Festzustellen ist, dass Berufsberater/innen alle vorgegebenen Kompetenzen als „überdurchschnittlich“ wichtig beurteilen.¹³² Dabei

¹³² Die Mittelwerte liegen oberhalb der theoretischen Skalenmitte von 3,5, so dass von einer „überdurchschnittlichen“ Relevanz der Kompetenzen gesprochen werden kann.

wurden sogar 12 der 21 Kompetenzen mit Mittelwerten zwischen 1 und 2 („sehr wichtig“ und „wichtig“) bewertet. In nachfolgender Tabelle sind die Ergebnisse im Detail zu sehen.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	22	1	3	1,45	0,60
Kontaktfähigkeit	21	1	3	1,48	0,60
Empathie mit den Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	22	1	3	1,50	0,60
Selbstständiges Arbeiten	21	1	3	1,57	0,68
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	22	1	3	1,59	0,67
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	22	1	3	1,59	0,67
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	21	1	4	1,67	0,86
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	20	1	3	1,75	0,64
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	20	1	3	1,75	0,85
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	21	1	3	1,76	0,62
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	22	1	3	1,86	0,77
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	22	1	3	1,91	0,75
Konfliktmanagement	21	1	4	2,14	1,01
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	20	1	5	2,20	1,06
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern/innen	21	1	3	2,33	0,73
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	20	1	4	2,35	0,93
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	20	1	4	2,35	0,93
Verhandlungsgeschick	20	1	5	2,45	1,23
Rechtskenntnisse	21	1	4	2,62	0,86
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	21	1	6	3,05	1,12
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	20	2	5	3,45	1,15

Tabelle 55: Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in? (Frage 17)

Unter „Sonstiges“ wurde „EDV“ und „Grundhaltungen Berater“ ergänzt.

Die Bewertung der Frage „Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen?“ fiel differenzierter aus. Die Ergebnisse, die in Tabelle 56 dargestellt sind, verdeutlichen, dass keine Aussage mit einem Mittelwert zwischen 1 und 2 („sehr wichtig“ und „wichtig“) bewertet wurden. Auch liegen diesmal 6 der 21 Items in der Bewertung bei „unterdurchschnittlich wichtig“. ¹³³ Folgende Items wurden als „unterdurchschnittlich wichtig“ bewertet: Neutralität/Unparteilichkeit

wahren, sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität, Selbstständiges Arbeiten, Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Verhandlungsgeschick und Kontaktfähigkeit. Zu überlegen ist, ob diese Items eine negative Bewertung bekommen haben, weil Berufsberater/-innen in diesen Bereichen keinen Weiterbildungsbedarf sehen, da sie unterstellen, dass diese Eigenschaften bereits entsprechend entwickelt sind oder ob sie als nicht erlernbar eingestuft wurden.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	16	1	4	2,00	1,03
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	15	1	4	2,07	0,88
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	15	1	5	2,13	1,30
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	15	1	4	2,13	0,92
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	11	1	5	2,45	1,21
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	14	1	5	2,50	1,22
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	12	1	5	2,58	1,16
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	11	1	5	2,82	1,33
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	11	1	4	2,91	1,04
Konfliktmanagement	16	1	5	3,00	1,26
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	13	1	6	3,00	1,63
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern/innen	13	1	5	3,08	1,50
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	15	1	5	3,20	1,32
Rechtskenntnisse	13	1	6	3,23	1,54
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	12	1	5	3,25	1,36
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	12	1	6	3,83	1,53
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	12	1	6	3,83	1,53
Selbstständiges Arbeiten	12	2	6	4,17	1,34
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	12	2	6	4,17	1,19
Verhandlungsgeschick	12	2	6	4,25	1,14
Kontaktfähigkeit	12	2	6	4,58	1,51

Tabelle 56: Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Frage 18)

¹³³ Hierbei liegen die Mittelwerte unter der theoretischen Skalenmitte von 3,5.

Unter „Sonstiges“ wurde „EDV“ und „Zeitmanagement“ ergänzt.

Frage 19 zielt darauf ab, zu erheben, was nach Meinung der Berufsberater/innen Beratung leisten soll und muss. Hierzu wurden den Beratern/innen verschiedene Einschätzungsfragen gestellt, die sie auf einer sechsstufigen Skala von „stimme voll zu“ (1) bis „stimme gar nicht zu“ (6) bewerten sollten. Nachfolgende Tabelle stellt die Ergebnisse dar, wiederum in einer Rangfolge nach der bewerteten Wichtigkeit bzw. Zustimmung über die erhobenen Mittelwerte. Ein kleiner Mittelwert

stellt entsprechend der Sechser-Skala eine hohe Einstufung der Zustimmung, ein großer Mittelwert hingegen eine niedrige Einstufung der Zustimmung dar.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Berufsberater/innen die Aussagen, was Beratung leisten soll mit einer „überdurchschnittlichen“ Wichtigkeit beurteilten, da alle erhobenen Mittelwerte über der theoretischen Skalenmitte von 3,5 liegen. Detaillierte Ergebnisse stellt Tabelle 57 dar.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Bei einer Beratung muss der Ratsuchende im Mittelpunkt stehen.	20	1	2	1,15	0,37
Eine Beratung muss immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	22	1	3	1,41	0,59
Beratung muss ergebnisoffen ausgerichtet sein.	20	1	4	1,60	0,75
Bei einer Beratung müssen die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt werden.	22	1	4	1,82	0,80
Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	21	1	4	2,00	0,77
Eine Beratung muss besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	20	1	4	2,25	0,91
Beratung muss berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	21	1	4	2,29	0,90
Das Ergebnis einer Beratung muss zukunftstauglich sein.	21	1	4	2,33	0,86
Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	21	1	4	2,71	0,96
Eine Beratung muss besonders geschlechtsspezifische Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	21	1	5	2,95	1,07

Tabelle 57: In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (Frage 19)

10.3.4 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Die Fragen 20 bis 24 zielen darauf ab, zu erheben, wo die Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen der Berufsberater liegen.

Fragen 20 und 21 erheben in diesem Kontext zunächst die Zielgruppen sowie die berufsbezogenen Entwicklungsphasen, in bzw. mit denen Berufsberater/innen beraterisch tätig sind.

Festzustellen ist, dass Berufsberater/innen in den Phasen „Berufsorientierung an allge-

mein bildenden Schulen“ und „Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ) überdurchschnittlich stark vertreten sind, was durch die kleinen Mittelwerte von 1,50 und 1,59 (1 steht für „sehr stark“) ausgedrückt wird. In allen anderen Entwicklungsphasen sind sie dagegen unterdurchschnittlich stark vertreten, da hierbei die Mittelwerte die theoretische Skalenmitte von 3,5 (bei einer Sechser-Skala) grundsätzlich unterschreitet.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	22	1	3	1,50	0,67
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	22	1	5	1,59	1,05
Während der Berufsausbildung	22	1	5	3,68	1,17
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	19	3	6	4,58	0,84
Weiterbildung der Altersgruppe bis 50-Jähriger	21	2	6	5,67	0,97
Weiterbildung der Altersgruppe über 50-Jähriger	21	1	6	5,76	1,09

Tabelle 58: Wie häufig sind Sie als Berater/in in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig? (Frage 20)

Entsprechend ihrer starken Präsenz in den Entwicklungsphasen „Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen“ und „Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ) sind Berufsberater/innen überdurchschnittlich häufig mit den Zielgruppen „Schüler“ (Mittelwert 1,10) und „Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf“ (Mittelwert 1,68) beschäftigt. Auch Auszubildende liegen mit einem

Mittelwert von 3,41 noch über der theoretischen Skalenmitte von 3,5. Alle anderen potenziellen Zielgruppen liegen unterhalb der theoretischen Skalenmitte, wobei mit Abstand am seltensten Beratungen mit Existenzgründern (Mittelwert 5,29) und Hochschülern (Mittelwert 5,1) stattfinden. Zu vermuten ist, dass dies darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitsagenturen sehr klar strukturierte Zuständigkeiten in ihren Beratungen haben.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Schüler	21	1	3	1,10	0,44
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	22	1	3	1,68	0,65
Auszubildende	22	2	5	3,41	0,96
Ausbilder	20	2	6	3,55	1,10
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	21	2	6	3,76	1,14
Nicht-ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	20	2	6	4,45	1,23
Arbeitssuchende	21	2	6	4,62	1,36
Erwerbstätige	21	2	6	4,95	1,32
Hochschüler	20	2	6	5,10	1,17
Existenzgründer	21	2	6	5,29	1,10

Tabelle 59: Wie häufig sind Sie als Berater/in mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert? (Frage 21)

Nachdem die Zielgruppen der Berufsberater/-innen erhoben wurden, war wiederum von Interesse, welche Themen Inhalt der Beratungsgespräche sind. Entsprechend wurden die Berufsberater/innen nach der Häufigkeit befragt, mit der sie die 36 aufgelisteten Themen als Inhalte ihrer Beratungsgespräche bewerteten. Hierbei hatten sie wiederum die Möglichkeit auf einer sechsstufigen Skala von „sehr häufig“ (1) bis „nie“ (6) zu antworten.

Nachfolgende Tabelle 60 stellt die Ergebnisse entsprechend der Rangfolge der Einschätzung der Häufigkeit anhand der Mittelwerte dar, wobei ein kleiner Mittelwert für eine große Häufigkeit und ein großer Mittelwert für eine geringe Häufigkeit stehen.

Festzustellen ist, dass Berufsberater/innen ähnlich der LW eine klare Differenzierung vornehmen, wie häufig welche Themen Inhalt ihrer Beratungsgespräche sind. So liegen die Mittelwerte, also die durchschnittliche Bewertung wie häufig sie mit entsprechenden Themen in ihren Beratungen konfrontiert werden, in einer Spannweite von 1,14 bis 5,14. Die Mehrheit der Themen wird mit einer „unterdurchschnittlichen“ Häufigkeit bewertet; 19 der 36 haben einen Mittelwert

größer 3,5 (theoretische Skalenmitte). Die restlichen 17 Themen werden entsprechend als „überdurchschnittlich“ häufig eingeordnet, wobei 5 dieser Themen sogar Mittelwerte kleiner 2 haben. Diese Themen sind, entsprechend ihrer Häufigkeit:

- Berufswahlentscheidung (1,14),
- Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ) (1,45),
- Förderung benachteiligter Jugendlicher (1,76),
- Schulische Berufsausbildung (1,77),
- Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen (1,77).

Weitere Ergebnisse können in nachfolgender Tabelle eingesehen werden.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Berufswahlentscheidung	22	1	2	1,14	0,35
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	22	1	3	1,45	0,67
Förderung benachteiligter Jugendlicher	21	1	3	1,76	0,62
Schulische Berufsausbildung	22	1	3	1,77	0,81
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	22	1	3	1,77	0,81
Fördermöglichkeiten	22	1	4	2,09	0,87
Informationen über neue Ausbildungsberufe	21	1	3	2,24	0,70
Nachvermittlungsaktionen	22	1	3	2,27	0,77
Einstiegsqualifizierungsmaßnahme (EQJ)	22	1	4	2,27	0,77
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z. B. abH)	22	1	4	2,36	0,85
Berufspraktikum	21	1	5	2,43	1,03
Ausbildungsabbruch	21	1	5	2,67	0,91
Anforderungen der Arbeitswelt	21	1	5	2,71	1,15
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	22	1	5	2,91	1,19
Konfliktberatung	19	1	6	3,16	1,46
Probezeit	22	1	6	3,27	1,08
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	20	1	5	3,35	1,04
Umsetzung von Auszubildenden bei Betriebs- stilllegung/Konkurs; Wegfall des Ausbilders	22	2	6	3,55	1,10
Abmahnung und Kündigung	22	1	6	3,55	1,41
Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten	20	1	6	3,60	1,10
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	21	2	6	3,81	1,40
Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	21	1	6	3,90	1,64
Beschwerden über den ausbildenden Betrieb	21	2	6	4,00	1,10
Informationen über Weiterbildungsangebote (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	21	2	6	4,10	1,22
Beschwerden über den Auszubildenden	21	2	6	4,24	1,30
Auslandsaufenthalte	21	1	6	4,29	1,27
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	20	2	6	4,30	1,59
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	19	1	6	4,32	1,20
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	21	1	6	4,38	1,16
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	20	3	6	4,60	0,94
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	22	1	6	4,68	1,39
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	21	3	6	4,71	1,01
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	20	2	6	4,80	1,06
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	20	2	6	4,95	1,32
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	19	1	6	5,00	1,60
Umschulungsmöglichkeiten	22	2	6	5,14	1,21

Tabelle 60: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Frage 22)

Bei der freien Antwortmöglichkeit unter „Sonstiges“ wurden „finanzielle Leistungen, z. B. Bewerbungskosten, Finanzierung von Nachhilfeunterricht während der Ausbildung (abH), Konkursprogramm zur Förderung von Betrieben, die Azubis nach Firmenpleiten übernehmen“ ergänzt.

Des Weiteren wurde erhoben, welche der folgenden vorgegebenen Aussagen die Beratung der Berufsberater/innen kennzeichnet. Hierbei handelt es sich wiederum um eine Einschätzungsfrage, der eine sechsstufige

Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „unwichtig“ (6) zugrunde liegt. Alle der sieben vorgegebenen Aussagen wurden mit Mittelwerten unter der theoretischen Skalenmitte von 3,5 als überdurchschnittlich wichtig bewertet. Die zwei Aussagen, die als relevanteste beurteilt wurden („... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten“ sowie „... relevante Informationen vermitteln“) entsprechen den als relevanteste eingestuften Aussagen der AB/APE und der LW.

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	22	1	4	1,36	0,73
... relevante Informationen vermitteln.	21	1	4	1,71	0,90
... Ratsuchenden zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	22	1	3	2,00	0,76
... helfen, seine Entwicklungschancen, ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen, zu erörtern.	22	1	4	2,18	0,73
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	21	1	3	2,29	0,78
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	21	1	4	2,43	0,81
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	21	1	5	2,62	0,97

Tabelle 61: Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratung? (Frage 23)

Berufsberater/innen führen entgegengesetzt zu den AB/APE und den LW am häufigsten persönliche Beratungen im eigenen Büro (MW: 1,18) durch. Lediglich E-Mail-Beratung wurde mit einem Mittelwert von 3,86 als weniger häufige Beratungsform angegeben.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standard- abweichung
Persönliche Beratung im eigenen Büro	22	1	3	1,18	0,50
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb des eigenen Büros)	21	1	4	2,43	0,68
Bereitstellen von Informationsmaterial	22	1	4	2,55	0,74
Telefonische Beratung	22	1	5	2,77	1,02
Gruppenberatung	21	1	5	2,95	0,97
E-Mail Beratung	21	1	6	3,86	1,49

Tabelle 62: Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Frage 24)

10.3.5 Kooperationsnetzwerke

Der letzte Themenschwerpunkt des Fragebogens hat das Kooperationsnetzwerk der Berufsberater/innen zum Gegenstand. Ziel hierbei ist es zu untersuchen, ob und in welcher Form und Intensität ein Kooperationsnetzwerk mit anderen Berater/innen besteht und für wie relevant ein solches Netzwerk für die eigene Beratertätigkeit eingestuft wird.

In Frage 25 wurde den Berufsberater/innen ein Katalog mit Aufgaben und Zielen im Zusammenhang mit einem Kooperationsnetzwerk vorgelegt, den sie entsprechend der

Wichtigkeit für ihre Beratertätigkeit einstufen sollten. Eine Bewertung der Aufgabe und Ziele als „sehr wichtig“ wurde mit dem Wert 1 belegt, eine „unwichtige“ Aufgabe mit dem Wert 6. Tabelle 63 bildet die Ergebnisse ab.

Es fällt auf, dass alle Aufgaben und Ziele mit einer „überdurchschnittlichen“ Wichtigkeit bewertet wurden, wobei der positivste Wert bei einem Mittelwert von 1,82 (Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen) liegt. Nachfolgend werden die einzelnen Ergebnisse in Tabellenform dargestellt.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater/innen bereitstellen	22	1	3	1,82	0,66
Bekanntheitsgrad der Berater/innen erhöhen	22	1	4	2,23	0,97
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berater/innen verbessern (institutionsübergreifend)	21	1	3	2,24	0,62
Kurze Kommunikationswege mit anderen Berater/innen sichern (institutionsübergreifend)	22	1	3	2,36	0,66
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater/innen (institutionsübergreifend)	21	1	5	2,76	1,04

Tabelle 63: Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit? (Frage 25)

Frage 26 dient dazu, festzustellen, mit welchen Organisationen, Personen und Gremien die Berufsberater/innen mit welcher Intensität in Kontakt stehen. Die Ergebnisse werden in Tabelle 64 dargestellt und zeigen folgendes: Der häufigste Kontakt besteht zu Berufsberatern/innen der eigenen Dienststelle (1,32) sowie mit Schulen der Sekundarstufe I (1,36). Es liegen weitere neun Personen,

Organisationen oder Gremien vor, deren Mittelwerte kleiner der theoretischen Skalenmitte von 3,5 liegen und mit denen somit ein „überdurchschnittlich häufiger“ Kontakt besteht. Alle weiteren Kontaktmöglichkeiten werden als „unterdurchschnittlich häufig“ angeben. Siehe hierzu nachfolgende Tabelle.

	N	Min	Max	Mittelwert	Standardabweichung
Berufsberater/innen Ihrer Dienststelle	22	1	3	1,32	0,65
Schulen der Sekundarstufe I	22	1	3	1,36	0,73
Freie Bildungsträger	20	1	5	2,80	1,24
Träger der Jugendberufshilfe	20	1	5	2,95	1,00
Berater/Arbeitsvermittler/innen der ARGEN	22	1	6	2,95	1,00
Berufsberater/innen anderer BA-Dienststellen	21	1	5	3,19	0,93
Auszubildende	20	1	6	3,20	1,24
Industrie- und Handelskammern (IHK)	22	2	6	3,23	0,97
Betriebe	21	2	5	3,33	0,97
Ausbildungsberater/innen Industrie- und Handelskammer	22	2	6	3,45	1,06
Berufsbildende Schulen (z. B. Berufsfachschulen)	21	1	6	3,48	1,40
Hochschulteams BA	21	2	6	3,62	1,16
Handwerkskammern	22	2	6	3,64	1,00
Ausbildungsberater/innen Handwerkskammer	22	2	6	3,86	1,04
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	22	1	6	4,05	1,65
Berufsschulen	22	2	6	4,14	1,13
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	20	3	6	4,20	1,01
Kammernahe Bildungsträger	21	3	6	4,24	1,09
Schulen der Sekundarstufe II	21	2	6	4,52	1,21
Berater/Arbeitsvermittler/innen der Optionskommunen	19	2	6	4,63	1,46
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	20	3	6	4,70	1,13
Lehrlingswarte von Innungen	21	3	6	4,90	0,94
Ausbildungsplatzentwickler Handwerkskammer	22	3	6	5,00	1,20
Gewerkschaften	20	2	6	5,10	1,12
Weiterbildungsberater/innen	20	4	6	5,25	0,85
ZDH/DHKT	19	3	6	5,32	0,89
Studienberatung an Hochschulen	20	3	6	5,45	0,89

Tabelle 64: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Frage 26)

Unter „Sonstiges“ wurde ergänzt: Drogenberatungsstellen, schulpsychologische Beratungsstelle, Arbeitslosenzentren etc.

Nachdem erhoben wurde, wie intensiv die Berufsberater/innen ihre Kontakte zu den gelisteten anderen Beratergruppen bewerten, wurde die Frage nach der Institutionalisierung dieser Kontakte gestellt. Hierzu sollten die Berufsberater/innen angeben, ob es fest installierte Runden/Arbeitskreise mit den gelisteten Beratergruppen gibt und des Weiteren wurden sie nach der Anzahl dieser Kontakte pro Jahr gefragt. Nachfolgende Tabelle 65 stellt die Ergebnisse dieser Frage dar. Dabei bezieht sich die Spalte „Ja, Runde vorhanden“ auf die

Anzahl der Berufsberater/innen, welche angeben, dass ihre persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden unterstützt werden. „% der Fälle“ bezieht sich wiederum auf die Anzahl der Berufsberater/-innen, die auf diese Frage geantwortet haben, die also mindestens ein Kreuz gesetzt haben. Des Weiteren wird angegeben, wie viele Antwortende auch eine Angabe zu der Anzahl der Kontakte gemacht haben sowie der aus diesen Werten errechnete Mittelwert und dessen Standardabweichung.

	Ja, Runde vorhanden	% der Fälle	Anzahl der Kontakte/Jahr angegeben	Mittelwert der angegebenen Kontakte/Jahr	Standardabweichung
Berufsberater/innen Ihrer Dienststelle	19	95%	18	27,67	14,72
Berater/Arbeitsvermittler/innen der ARGEN	14	70%	12	4,83	6,67
Schulen der Sekundarstufe I	10	50%	9	6,67	6,22
Freie Bildungsträger	8	40%	7	8,86	10,30
Berufsberater/innen anderer BA-Dienststellen	7	35%	7	3,57	3,74
Ausbildungsberater/innen Industrie- und Handelskammer	6	30%	6	2,67	1,37
Hochschulteams BA	6	30%	6	4,67	3,78
Träger der Jugendberufshilfe	6	30%	5	1,80	1,30
Industrie- und Handelskammern (IHK)	6	30%	6	1,33	0,52
Ausbildungsberater/innen Handwerkskammer	5	25%	5	1,80	0,84
Auszubildende	5	25%	4	4,00	4,08
Berufsschulen	5	25%	5	2,00	1,22
Berufsbildende Schulen (z. B. Berufsfachschulen)	5	25%	5	3,00	1,58
Handwerkskammern	4	20%	4	1,25	0,50
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	2	10%	2	2,50	2,12
Schulen der Sekundarstufe II	2	10%	2	1,50	0,71
Betriebe	2	10%	2	1,50	0,71
Berater/Arbeitsvermittler/innen der Optionskommunen	2	10%	2	3,50	2,12
Ausbildungsplatzentwickler Handwerkskammer	1	5%	1	1,00	
Kammernahe Bildungsträger	1	5%	1	1,00	
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	1	5%	1	1,00	
Gewerkschaften	1	5%	1	1,00	
Gesamt	118	590%			

Tabelle 65: Gibt es fest installierte Runden/Arbeitskreise, durch die Ihr persönlicher Kontakt als Berufsberater/in zu den folgenden Organisationen/Personen gewährleistet ist? (Frage 27)

11 ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN BEFRAGUNGEN

Die qualitative Untersuchung¹³⁴, in Form von leitfragenorientierten Interviews, zielt wie die Fragebogenerhebungen darauf ab, eine aktuelle Bestandsaufnahme des Tätigkeits- und Qualifizierungsprofils der Beratergruppen vorzunehmen. Die Berater/innen werden als Experten ihrer täglichen Berufspraxis behandelt, deren Wissen als Expertenwissen bezeichnet, womit die Interviews auch als leitfragenorientierte Experteninterviews tituiert werden können.¹³⁵ Im Rahmen des Projektes wurde die halbstandardisierte Form des Experteninterviews¹³⁶ gewählt, weil mit Hilfe eines erstellten Interviewleitfadens auf der einen Seite „die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleistet“¹³⁷ wird, und auf der anderen Seite ein mögliches Abschweifen des Interviewten in thematische Randgebiete vermieden werden kann.¹³⁸

134 Für einen umfassenden Überblick zu Methoden qualitativer Untersuchungen/Sozialforschung vgl. exemplarisch Lamnek, wo u. a. mehrere Formen des qualitativen Interviews beschrieben werden. Vgl. Lamnek 1995, S. 67 ff.

135 Expertenwissen kann beschrieben werden als „Wissen spezifischer, für das Fach- oder Themengebiet als relevant erachteter Akteure“. Bogner/Menz, 2002, S. 7. Es ist dabei zu betonen, dass der Status des Experten „[...] in gewisser Weise vom Forscher verliehen [wird], begrenzt auf eine spezifische Fragestellung.“ Meuser/Nagel 2002, S. 72.

136 Nachfolgend werden die Begriffe Experteninterview und Interview sowie Experte und Interviewte synonym verwendet.

137 Meuser/Nagel 1991, S. 449. Vgl. auch Meuser/Nagel 2002, S. 77 ff.

138 Vgl. hierzu und zu weiteren Problematiken, die sich aus Interviews ergeben können Meuser/Nagel 2002, S. 78 ff.

Entsprechend der beschriebenen Zielsetzung durch die Interviews – wie bei den AB/APE, den LW sowie den Teams U25 – eine aktuelle Bestandsaufnahme des Tätigkeits- und Qualifizierungsprofils der interviewten Berater/innen vorzunehmen, gliedert sich der Leitfaden für das Interview und somit die Interviewstruktur in die bereits bekannten fünf Themenschwerpunkte:

- Allgemeine Angaben,
- Ausbildung und Fortbildung,
- Kompetenzen,
- Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen,
- Kooperationsnetzwerke.

Im Gegensatz zu den Fragebögen werden die Interviews um die von den befragten Personen geäußerten Wünsche bezüglich einer zu entwickelnden Fortbildung, dem Modulausblick, ergänzt.

Die Zielsetzungen der einzelnen Themenschwerpunkte sind mit denen aus den Fragebogenerhebungen identisch und werden im Weiteren nicht noch einmal explizit erwähnt. Nachfolgend werden lediglich prägnante Ergebnisse der Befragungen kurz vorgestellt. Für eine detaillierte Kurzübersicht der Ergebnisse findet sich im Anhang eine Matrix für jede Befragungsgruppe mit Ergebnissen in Stichwortform. Die Interviews wurden zusätzlich transkribiert, so dass entsprechende anonymisierte Transkriptionen eingesehen werden können.

11.1 Ergebnisse aus der Befragung der Weiterbildungsberater/innen

Es wurden insgesamt fünf Personen befragt, welche Weiterbildungsberatung durchführen. In jeder Handwerkskammer der Projektmodellregionen (Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main) wurden jeweils ein/e Weiterbildungsberater/in sowie zusätzlich zwei Personen, die Weiterbildungsberatung in Bildungszentren der Handwerkskammern durchführen, interviewt. Nachfolgend werden die prägnantesten Ergebnisse vorgestellt, wobei darauf verzichtet wurde, die allgemeinen Angaben der Personen im Fließtext zu beschreiben.¹³⁹

11.1.1 Ausbildung und Fortbildung

Eine einheitliche, auf die Bedarfe des Berufsfeldes vorbereitende Ausbildung existiert nach Aussage der Befragten Personen nicht. Die Berater/innen weisen eine sehr heterogene Ausbildungsstruktur auf. Die Einarbeitung verläuft zum größten Teil über Hospitation, formelle und informelle Gespräche mit Kollegen und „Learning by Doing“. Die Berater/innen sind auf ihre individuellen, persönlichen und fachlichen Kompetenzen angewiesen und fühlen sich auf dieser Ebene auf die Berufsanforderung gut vorbereitet. Allerdings wird die fehlende methodische Vorbildung von fast allen Beratern/innen als negativ angeführt.

Es ist festzustellen, dass seitens der Kammer wenig bis gar keine Weiterbildungsmöglichkeit auf fachlicher wie auf metho-

discher Ebene für die Beratertätigkeit geboten wird. Die Berater/innen sind auf externe, meist individuell wahrgenommenen Fortbildungsmöglichkeiten angewiesen.

11.1.2 Kompetenzen

Für Weiterbildungsberater/innen ist fachliches Wissen über spezielle Berufe eine für Beratung unabdingbare Voraussetzung. Ebenso werden betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Betriebserfahrung als notwendig betrachtet. Erfahrung im Umgang mit Menschen, Empathiefähigkeit sowie Teamfähigkeit werden als wichtige Kompetenzen für die Beratung betrachtet. Der Beratungsprozess wird als individueller, stufen- und ressourcenorientierter Vorgang beschrieben, welcher auf die jeweiligen Bedarfe des Ratsuchenden ausgerichtet sein muss. Für alle befragten Weiterbildungsberater/innen ist das Profiling des Ratsuchenden Ausgangspunkt der Beratung. Des Weiteren werden Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Geduld als notwendige Voraussetzungen für Beratungen aufgeführt. Bei einem Großteil der Beratungsgespräche steht die Bildungsinformation im Vordergrund, Bildungsberatung hingegen wird von den Weiterbildungsberatern/innen als weitergehender Prozess beschrieben.

11.1.3 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Die Zielgruppe der Weiterbildungsberater/-innen besteht zum größten Teil aus Lehrlingen/Gesellen sowie aus Meistern, welche auf der Suche nach einer Weiterbildungsmöglichkeit sind. Vereinzelt werden von den Weiterbildungsberatern/innen auch Gespräche mit Schülern und Existenzgründern geführt.

¹³⁹ Auch bei den anderen Beratungsakteuren im Rahmen der qualitativen Befragung wird darauf verzichtet die allgemeinen Angaben im Text mit aufzunehmen. Aufgrund der geringen Größe der Befragungsgruppe kann somit die Anonymität gewährleistet werden.

Größtenteils findet eine individuelle und persönliche Beratung statt. In seltenen Fällen wird der telefonische und schriftliche Kontakt genutzt oder bei Bedarf eine Gruppenberatung durchgeführt.

11.1.4 Kooperationsnetzwerk

Bei allen befragten Berater/innen besteht der Wunsch nach einem Ausbau der bestehenden Netzwerke, wodurch eine Arbeitserleichterung und mehr fachlicher Austausch erreicht werden soll. Die bestehenden Netzwerke sind unterschiedlich systematisiert und strukturell eingebunden. Während in einem Teil der befragten Regionen organisierte Kooperation innerhalb und außerhalb der Kammer institutionalisiert ist, beruht der Kontakt zu anderen Organisationen in dem anderen Teil der Regionen meist auf individuellen Kontakten.

11.2 Ergebnisse aus der Befragung der Lehrer/innen

Es wurden insgesamt acht Personen befragt, die als Lehrer/innen an verschiedenen Schulformen tätig sind.¹⁴⁰ Dabei wurden wieder die Befragungsregionen entsprechend der Partnerregionen Cottbus, Düsseldorf und Rhein-Main gewählt. Bei der Auswahl der Lehrer/innen wurde darauf geachtet, dass sie mit Beratertätigkeit beauftragt sind.

11.2.1 Ausbildung und Fortbildung

Die Gruppe der Beratungslehrer/innen fühlt sich durch ihre studienbedingte Vorbildung methodisch auf die Anforderungen der Beratung vorbereitet, die fachliche, für eine berufsbezogene Bildungsberatung notwendige Ebene wird allerdings als fehlend ausgewiesen. Die Fortbildung für die Bedarfe der beraterischen Tätigkeit wird als zufällig und nicht systematisiert durch externe Stellen beschrieben. Die Weiterqualifizierung verläuft zum größten Teil durch individuelle Initiative. Alle befragten Lehrer/innen beschrieben die Weiterbildungslandschaft für fachliche Inhalte, welche für den Berufsberatungsprozess als notwendig betrachtet werden, als zu gering bzw. fehlend.

11.2.2 Kompetenzen

Für die Gruppe der Beratungslehrer/innen ist der Bezug zu den Ratsuchenden sowie die individuellen und persönlichen Kompetenzen der Ratsuchenden Ausgangslage der Beratung. Die berufsbezogene Bildungsberatung wird von der Gruppe der Lehrer/innen an den Interessen, Neigungen und Kompetenzen der Schüler/innen ausgerichtet. Die fachlichen Kenntnisse sind für die Gruppe der Lehrer/innen Bestandteil der Informationsweitergabe an Schüler/innen. Beratung wird als individueller, stufenorientierter und an den Bedürfnissen und Ressourcen des einzelnen Schüler/innen ausgerichteter Vorgang beschrieben.

¹⁴⁰ Es wurden sowohl Lehrer/innen der Sekundarstufe I und II als auch Berufsschullehrer/innen sowie ein/e Primarstufenlehrer/in befragt.

11.2.3 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Die Zielgruppe der Beratung von Lehrern besteht zum größten Teil aus den der eigenen Schule angehörenden Schülern. In seltenen Fällen findet eine Beratung über die Schulzeit hinaus, bzw. mit den Eltern der in eine Beratung involvierten Schüler, statt. Als Beratungsform werden zwei verschiedene Formen genutzt. So werden von den meisten befragten Lehrer/innen zwar hauptsächlich Einzelberatungen durchgeführt, aber auch die Form der Gruppenberatung (z. B. im Klassenverband als Informationsveranstaltung) wird als Bestandteil der Beratungsform ausgewiesen.

11.2.4 Kooperationsnetzwerk

Die beschriebenen Kooperationsnetzwerkstrukturen sind in jeder Modellregion unterschiedlich, wobei in einer Modellregion ein durch ein Modellprojekt des Landes institutionell verankerter und systematisierter Kontakt zur Handwerkskammer besteht. In den anderen beiden Modellregionen ist das Kooperationsnetzwerk der Beratungslehrer/-innen und das der Schule durch meist individuelle Kontakte entstanden. Die Art und Zahl der Kooperationspartner ist bei den befragten Lehrern stark unterschiedlich. Der Wunsch nach mehr, und vor allen Dingen strukturiertem Kontakt zu anderen Institutionen wird von allen befragten Personen geäußert.

11.3 Ergebnisse aus der Befragung der Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) und der Berater/innen optierender Kreise/Kommunen

Es konnten aus organisatorischen Gründen lediglich in zwei Modellregionen Interviews mit Beratern/innen optierender Kreise und in nur einer Modellregion ein Gespräch mit Beratern/innen der ARGEN durchgeführt werden. Beide Institutionen sind im Zuge der Hartz IV-Reform entstanden und haben somit eine ähnliche Zielsetzung, wenngleich die Durchführung und Organisation voneinander abweichen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der insgesamt drei geführten Interviews zusammengefasst dargestellt.

11.3.1 Ausbildung und Fortbildung

Bei der Beratergruppe der ARGEN findet eine institutionelle, teils interne und teils externe fachliche sowie methodische Einarbeitungszeit für jede/n neue/n Berater/in statt. Die Berater/innen sind in der Regel fachlich wie auch methodisch durch spezielle Studiengänge oder Ausbildungen (Verwaltungsfachwirt, Verwaltungsangestellte) vorbereitet. Die Beratergruppe der optierenden Kreise sind ebenfalls durch pädagogische Vorbildung auf die Anforderungen vorbereitet. Es findet eine systematische Einarbeitung über Hospitation sowie methodische Weiterbildung durch andere Bildungsträger statt.

11.3.2 Kompetenzen

Für die Gruppe der Berater/innen der ARGEN sowie der optierenden Kreise ist fachliches Wissen über spezielle Berufe eine für Bera-

tung unabdingbare Voraussetzung. Für den Beratungsprozess werden der persönliche und intensive Kontakt zu den Ratsuchenden als wichtige Voraussetzung von allen befragten Personen genannt. Für alle befragten Berater/-innen ist ein Profiling mit den Ratsuchenden Ausgangspunkt der Beratung. Der Beratungsprozess wird von den Befragten als individueller und ressourcenorientierter Vorgang beschrieben.

11.3.3 Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

Die Beratungstätigkeit wird durch die Vermittlung des Ratsuchenden an die jeweiligen Berater/innen festgelegt. Durch die gegebene Struktur der ARGEN und der optierenden Kreise wird der Ratsuchende bei Beratungsbedarf direkt an die Berater/innen vermittelt. Die Beratung findet sowohl auf Initiative des Ratsuchenden als auch auf Initiative des Beraters hin statt. Bei allen Berater/innen findet die Beratung in den meisten Fällen in Form von Einzelgesprächen statt, es wird nur vereinzelt die Form des Gruppengesprächs gewählt. Bei speziellen, nicht berufsspezifischen Problemen findet eine Weiterleitung zu anderen städtischen Institutionen statt.

11.3.4 Kooperationsnetzwerk

Das Kooperationsnetzwerk der Berater/innen der ARGEN und der optierenden Kreise ist durch Einbindung in die städtische Struktur bestimmt. Es finden darüber hinaus Kooperationen mit den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern statt.

11.3.5 Modulausblick

Ergänzend zu den an die schriftliche Befragung der AB, APE sowie der LW angelehnten Fragen wurden in den Interviews abschließend offene Fragen bzgl. einer möglichen und wünschbaren Qualifizierung gestellt. Ziel hierbei war es, einen Eindruck von den Wünschen und Bedürfnissen der Berater/innen, für die Qualifizierungsmodule zu bekommen.

Nachfolgend werden die zusammengefassten Ergebnisse aller Beratergruppen auf diese Frage kurz vorgestellt.

Ein Großteil der befragten Personen (Weiterbildungsberater/innen und Lehrer/-innen) äußert den Wunsch, mehrtägige Seminare zu veranstalten, da der informelle Austausch im Anschluss an die inhaltliche Gestaltung des Tages als sehr ertragreich empfunden wird. Außerdem besteht der Wunsch nach Zusammenarbeit mit allen Akteuren der Beratungslandschaft, über die eigene Institution hinaus. Von allen Beratergruppen besteht der Wunsch eine standardisierte Fortbildung zu gestalten, welche von allen an Beratung beteiligten Institutionen anerkannt und befürwortet wird.

Die zu entwickelnden Module sollten nach Meinung einer befragten Person zu drei Viertel aus fachlichen, und zu einem Viertel aus methodischen Inhalten bestehen, der Schwerpunkt sollte aber auf den fachlichen Inhalten liegen.

Im Folgenden sind konkrete, fachliche Vorschläge für die inhaltliche Gestaltung der zu entwickelnden Module aufgelistet:

- Umgang mit der Situation des Arbeitsmarktes,
- Schulungen zum Aufbau von Kompetenzen für fachliche und methodische Berufsberatung mit Bezug zur aktuellen Arbeitssituation,
- Konfliktmanagement und Übungen zur Deeskalation.

12 ERGEBNISSE DER EVALUATIONSWORKSHOPS

Um die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Befragungen zu verstärken und die Kompetenzen der Befragten zu nutzen, ist es erforderlich, alle relevanten Netzwerketeiligten in den Prozess einzubeziehen. Im Rahmen des Projektes waren dies:

- Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen der HWK,
- Lehrlingswarte der Innungen,
- Teams U25 (Berufsberater/innen) der Arbeitsagenturen Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt am Main,
- Weiterbildungsberater/innen der HWK,
- Vertreter der Schulen und
- Berater/innen der ARGEN und optierenden Kommunen/Kreise.

Idealerweise sollte jede Gruppe mit einem Vertreter beteiligt sein, um die verschiedenen Interessen umfassend zu berücksichtigen. Eine solche Repräsentation der verschiedenen Anspruchsgruppen erwies sich aus zeitlichen und organisatorischen Gründen als schwierig.

Insgesamt konnte jedoch gewährleistet werden, dass alle der im Projekt unmittelbar beteiligten Gruppen auch an einem der stattfindenden Workshops teilnahmen.

Die Workshops wurden in zwei der beteiligten Modellregionen (in Rhein-Main und Cottbus) jeweils mit einem Umfang von vier Stunden durchgeführt. Die Vertreter der Modellregion Düsseldorf wurden aus Organisationsgründen zu dem in Frankfurt am Main stattfindenden Workshop mit eingeladen und beteiligt.

Mit der Erhebung und Auswertung der quantitativen und qualitativen Befragungen aller o. g. Gruppen wurde die Grundlage für

die Erarbeitung eines modularen Qualifizierungskonzeptes gelegt. Mit Hilfe der Workshops sollte die Sicht der in Beratung involvierten Personen in Bezug auf die aktuellen Herausforderungen geklärt und die Anforderungen an ein System „ganzheitlicher Bildungsberatung“ abgefragt werden.

Die Teilnehmer/innen wurden in dem in Frankfurt am Main stattfindenden Workshop weitestgehend innerhalb ihrer Berufsgruppen zusammengefasst. In Cottbus wurden, aufgrund der Evaluationsergebnisse des vorherigen Workshops, die Teilnehmer/innen dazu aufgefordert sich in Gruppen mit verschiedenen Beratungsakteuren zusammenzufinden.

Die Gruppen diskutierten intern über entsprechende Fragestellungen und sammelten ihre Ideen in Schlagwortform auf Karteikarten, welche im Anschluss für die Ergebnispräsentation an Metaplanwände geheftet wurden.

Bei dem Workshop in Frankfurt am Main legten die Teilnehmer/innen ihren Schwerpunkt auf die Frage, welche Anforderungen ein „ganzheitliches Beratungssystem“ erfüllen müsste. Als wichtiger Punkt wurde dabei die Identifikation der einzelnen Berater/innen mit dem System herausgestellt und mehr Zeit für die Ratsuchenden eingefordert. Es wurde darauf hingewiesen, dass in der aktuellen Situation die Schnittstellen zwischen einzelnen Beratungsakteuren nicht vernetzt sind, wodurch große Informationsverluste einhergehen. Generell bestehe die Informationsbeschaffung momentan nur auf persönlicher Ebene. In den bereits im Frankfurter Raum bestehenden Arbeitsgruppen („Netzwerke“)

zwischen unterschiedlichen Beratungsakteuren sei nach Aussage einzelner Teilnehmer/innen der Stellenwert ungeklärt, die notwendigen Kompetenzen nicht vorhanden bzw. nicht vergeben und es bestünde keine Entscheidungskompetenz bzgl. vorhandener Fördermittel. Um diese Arbeitsgruppen („Netzwerke“) effizient nutzen zu können, werden von den Teilnehmern Transparenz, Entscheidungskompetenz und Fortbildung für die Arbeit im Netzwerk gefordert. Weiterhin wird von der Gruppe der Lehrer/innen auf bestehende Missstände in der Zusammenarbeit mit den Beratern/innen der Bundesagentur für Arbeit (BA) hingewiesen und eine verbesserte Zusammenarbeit gewünscht.

Bei dem Workshop in Cottbus lag der Schwerpunkt auf der Optimierung der bestehenden Arbeitsfelder. Bei der Optimierung des eigenen Aufgabenbereiches wurden von den Teilnehmern die gezielte Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Einstellung zum Bildungssystem sowie der Ausbau der persönlichen Weiterbildung genannt. Durch die Herstellung einer größeren Transparenz des Bildungssystems und den damit verbundenen Aufgaben könnten Vor- und Nachteile des Bildungssystems verdeutlicht werden, um damit eine bessere Aufklärung und positivere Einstellung bzgl. dieses Systems erreichen zu können. Weiterhin ist aus Sicht der Teilnehmer/innen die Kundenzufriedenheit Maßstab für den Erfolg des eigenen Aufgabenbereiches. Die Akteure innerhalb der Bildungslandschaft müssten sich kennen, um erfolgreich Netzwerke bilden zu können. Bei der Frage nach einer Optimierung im System der Bildungsberatung wurde die Weiterführung und Optimierung von bereits bestehenden erfolgreichen Projekten, die innerhalb der Kammer durchgeführt wurden, benannt. Nach Aussage der Beratungsakteure sind Kompetenzen in vielfältiger Form vorhanden,

diese müssten jedoch für die Gestaltung einer ergebnisoffenen Bildungsberatung gebündelt werden. Durch einen Studiengang „Bildungsberatung“ könnte nach Meinung der beteiligten Akteure eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung der Berater/innen für das System erreicht werden. Die Frage nach den Herausforderungen für die Optimierung von Schnittstellen wurde durch die Akteure mit der Notwendigkeit von Netzwerken beantwortet. Durch mehr interne und externe Transparenz unter den Beratungsakteuren könnte der Zeitaufwand bei der Suche nach richtigen Ansprechpartnern verringert und eine Verzahnung von Bildungsberaterstätigkeit erreicht werden. Es entstand außerdem die Idee der Generierung einer allgemeingültigen Sammelbezeichnung der Beratungsakteure, um die Hemmschwelle Außenstehender zu verringern.

Insgesamt leisteten die Workshops einen großen Beitrag für die Erstellung eines Kriterienkataloges zur Gestaltung eines modularen Qualifizierungskonzeptes. Durch die Expertenrunden konnten u. a. Anforderungen an das Beratungssystem definiert werden. Des Weiteren hat es sich als effizient erwiesen, die einzelnen Akteure des Systems miteinander ins Gespräch zu bringen. Hier scheinen nach den Eindrücken der Workshops große Defizite zu bestehen. Dieser Eindruck wird auch durch die Ergebnisse bestätigt, da Netzwerkbildung und Kooperation innerhalb des bestehenden Systems auf beiden Workshops als Top-Thema angesprochen wurde. Durch die Verknüpfung qualitativer und quantitativer Forschungselemente wird es möglich einerseits offen und flexibel an Problemstellungen heranzutreten und dadurch den Teilnehmern große Freiheitsgrade zu gewährleisten, auf der anderen Seite stehen die Vorteile der Darstellung und Vergleichbarkeit der gefundenen quantitativen Ergebnisse.

13 ZUSAMMENFASSUNG DER STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE

Wie in Kapitel 1 beschrieben ist es die Zielsetzung des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk“, eine nachhaltige Optimierung und Verbesserung berufsbezogener Bildungsberatung durch die Entwicklung und Erprobung einer Qualifizierungskonzeption für Berater/innen im Handwerk zu erreichen.

Ausgehend von dieser Zielsetzung fand in der ersten Projektphase eine Analyse der berufsbezogenen Bildungsberatung mit den relevanten Beratungsakteuren statt, um die Ergebnisse dieser Stärken-/Schwächenanalyse als Legitimation und Grundlage für die weitere Entwicklung einer Qualifizierungskonzeption für Berater/innen (für das Handwerk) nutzen zu können.

Diese Analyse der berufsbezogenen Bildungsberatung wurde – wie beschrieben – durch verschiedene empirische Studien durchgeführt. Die detaillierten deskriptiven Ergebnisse befinden sich in Kapitel 10.1 (Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler), 10.2 (Lehrlingswarte), 10.3 (Berater/innen Team U25 der BA) sowie in 11.1 (Weiterbildungsberater/in), 11.2 (Lehrer/innen) und 11.3 (Berater/in ARGEN und optierende Kreise/Kommunen).

Die Ergebnisse der Empirie bestätigen eine der grundlegenden Ausgangsthese des Projektes, nämlich das im Bereich der berufsbezogenen Bildungsberatung viele unterschiedliche Beratergruppen aktiv sind, mit zum Teil identischen/ähnlichen, zum Teil aber auch sehr differenzierten Tätigkeitsbereichen und Zielgruppen. Kooperationen außerhalb der eigenen Institution und Beratergruppe sind allerdings eher wenig ausgeprägt.

Exemplarisch lässt sich herausstellen, dass sowohl Ausbildungsberater/innen als auch Lehrlingswarte schwerpunktmäßig in der Phase „Während der Berufsausbildung“ beraten und somit primär Ausbildungsberatung betreiben. Im Bereich der Kooperationen gaben jedoch beide dieser Beratergruppen an, verstärkt in kooperativer Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Institution und der eigenen Beratergruppe zu sein und die Kooperationsmöglichkeiten zwischen ihnen (Ausbildungsberater/innen und Lehrlingswarten) wenig zu nutzen. Ausbildungsplatzentwickler/-innen hingegen gaben an, verstärkt im Bereich „Übergang von der Schule zur Berufsausbildung“ (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ) tätig zu sein. Auch diese Beratergruppe gab an, fast ausschließlich innerhalb der Handwerkskammer, speziell mit anderen Ausbildungsplatzentwicklern und Ausbildungsberatern kooperativ zusammen zu arbeiten.

Berufsberater/innen dagegen arbeiten schwerpunktmäßig in der Phase der „Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen“, also der vorberuflichen Beratung und im „Übergang Schule Berufsausbildung“ (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ). Kooperationen mit Ausbildungsplatzentwicklern und Handwerkskammern sind allerdings eher gering ausgeprägt.

Die Ergebnisse der Empirie zeigen darüber hinaus, dass Ausbildungsberater/innen in einem sehr breiten Beratungsfeld und mit vielen unterschiedlichen Zielgruppen tätig sind (sowohl im vorberuflichen als auch im Ausbildungsbereich). Alle anderen Beratergruppen

haben ein eher spezielles Beratungsgebiet. Vernetzungen und Kooperation der Berater/innen innerhalb und zwischen den drei Beratungsbereichen: vorberufliche Beratung, Ausbildungsberatung und Weiterbildungsberatung finden sehr selten, und wenn eher auf persönliche Initiativen hin, statt.

Abschließend sei noch auf die weitere Verwertung der Ergebnisse der Empirie verwiesen. So dienen die Ergebnisse zum einen als Grundlage für Überlegungen einer „Strukturoptimierung berufsbezogener Bildungsberatung mit Schwerpunkt Handwerk“, welche Gegenstand des nächsten Kapitels sind. Zum anderen dienen sie als Grundlage für die Entwicklung einer Qualifizierungskonzeption „Berater/in in der beruflichen Bildungsberatung (HW)“. Hierzu können die Ergebnisse der einzelnen Befragungsteile (A bis E) für folgende Zielsetzungen genutzt werden:

Teil A (Allgemeine Angaben):

Die Ergebnisse dienen der Beschreibung der unterschiedlichen Zielgruppen aus denen sich die Qualifizierungskonzeption zusammensetzt; sie können im Rahmen der didaktischen Zielgruppenanalyse Verwendung finden.

Teil B: (Ausbildung und Fortbildung):

Die Ergebnisse dienen als Informationsgrundlage wie die entsprechenden Beratergruppen bisher aus- und weitergebildet wurden, und welchen Bedarf sie im Bereich der Weiterbildung sehen, worauf bei der Konzeption der Qualifizierungsmaßnahme Rücksicht genommen wird.

Teil C (Kompetenzen):

Die Ergebnisse zeigen, welche Kompetenzen die einzelnen Beratergruppen als für ihre Beratertätigkeit relevant einschätzen und welche sie für weiterbildungswürdig halten,

was wiederum bei der konzeptionellen Ausgestaltung der Qualifizierung berücksichtigt wird.

Teil D

(Tätigkeitsbereich und Zielgruppen):

Die Ergebnisse dienen als Grundlage, um die gemeinsame Schnittmenge aus Zielgruppen, Tätigkeitsbereichen und Inhalten von Beratungen zu ermitteln, so dass es in der Qualifizierungskonzeption einerseits Einheiten geben wird, die für alle verpflichtend sind und andererseits welche, die je nach Spezialisierungsgrad Tätigkeitsprofil gewählt werden können.

Teil E (Kooperationsnetzwerk)

Die Ergebnisse zeigen bestehende oder fehlende Kooperationen innerhalb und zwischen den verschiedenen Beratergruppen auf, welche wiederum als Informationen für den Aspekt der Netzwerkkompetenz für die Qualifizierungskonzeption berücksichtigt werden.

14 ERSTE HINWEISE AUS DER BESTANDSANALYSE FÜR VORSCHLÄGE ZUR STRUKTUROPTIMIERUNG DER BERUFSBEZOGENEN BILDUNGSBERATUNG

Eine der zentralen Thesen zum Projekt, welche im Rahmen der Antragstellung entwickelt wurde, war, dass die Schnittstellen zwischen den Akteuren, die berufsbezogene Bildungsberatung an vergleichbaren biografischen Schwellen anbieten, nicht optimal ausgestaltet sind.

Wie die Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse bestätigt¹⁴¹, sind in allen Phasen der beruflichen Entwicklung verschiedene Beratergruppen im Bereich der berufsbezogenen Beratung tätig. Es konnte zudem erhoben werden, dass die Beratergruppen, die Beratung an entsprechend vergleichbaren biografischen Phasen/Schwellen anbieten, kaum gruppenübergreifend kooperieren. Insbesondere an

dieser Stelle bieten sich Ansatzpunkte zur Strukturoptimierung.

Das Beratungsakteure stark auf Kooperationen innerhalb ihrer eigenen Einrichtung bzw. mit gleichartigen Einrichtungen setzen und eine übergreifende Vernetzung noch nicht der Regelfall ist, zeigen auch die Ergebnisse des Partnerprojektes der „Beratungsoffensive Handwerk“ zur „Bestandaufnahme in der Bildungs-/Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“¹⁴².

Der idealtypischen Bildungs- und Erwerbsbiografie folgend sind vier Phasen/Schwellen zu identifizieren, an denen mehrere der untersuchten Beratergruppen berufsbezogene Bildungsberatung anbieten und deren spezifischen Tätigkeitsprofile folglich Schnittstellen aufweisen¹⁴³:

1. Die Phase der Berufsorientierung, also die Phase vor dem Übergang von der Schule in eine berufliche Qualifikation

141 In der folgenden Darstellung der Beratungsschwerpunkte und Kooperationsstrukturen der befragten Akteure ist zu beachten, dass die Ergebnisse für die Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen aufgrund der durchgeführten Vollerhebung bzw. der repräsentativen Stichprobenauswahl für die befragten Lehrlingswarte repräsentativ sind. Die Berufsberater/innen der BA wurden dagegen lediglich in den Modellregionen Cottbus, Düsseldorf und Frankfurt/Main repräsentativ befragt, womit die gewonnenen Ergebnisse als „Richtwerte“, nicht jedoch als repräsentative Ergebnisse gewertet werden können. Mit allen anderen in die Untersuchung einbezogenen Akteuren berufsbezogener Bildungsberatung wurden Expertengespräche geführt. Die Befragungsergebnisse für Lehrer/innen mit Beratungsaufgaben, für Berater/innen der ARGEN und optierenden Kommunen sowie Weiterbildungsberater/innen können deshalb methodologisch nicht als im engeren Sinne repräsentativ eingeschätzt werden. In Expertengesprächen wurden die Ergebnisse jedoch als schlüssig und den Erfahrungen und Kenntnissen entsprechend eingestuft.

142 Vgl. Rambøll Management 2007, Abschnitt 7.2.3.11 Netzwerkpartner, S. 234ff.

143 Der Vollständigkeit halber ist in der Auflistung auch die Option eines Hochschulstudiums aufgelistet. Auf Beratungsakteure im Umfeld von Hochschulen bzw. der Hochschulen selber wird im Folgenden nicht eingegangen, da sie nicht in die Untersuchung einbezogen waren. Die Untersuchung fokussiert auf das Beratungssystem des Handwerks. Im Rahmen der Beratungsangebote des Handwerks und der Kooperationsstruktur der Handwerksberater/innen spielt der hochschulische Bereich nur eine untergeordnete Rolle. Dies drückt sich nicht zuletzt darin aus, dass keine/r der befragten Berater/innen des Handwerks die Hochschulteams der BA, Studienberater/innen oder die Carrier Services der Hochschulen als weiteren Kooperationspartner benannt hat.

(bzw. ein Hochschulstudium), die dem Finden der eigenen Neigungen und Interessen in Bezug auf die näherkommende Phase der Berufsausbildung bzw. des Studiums dient.

Diese Phase erstreckt sich auch auf den Übergang von der Schule in eine berufliche Qualifizierung oder ein Studium, also die Berufseinmündung. Die Berufsorientierungsphase umfasst auch Beratung zu den Angeboten des sogenannten Übergangssystems¹⁴⁴.

Beratungsangebote hierzu erbringen aus dem in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Akteurskreis insbesondere Lehrer/innen mit Beratungsaufgaben und die U25 Berater/innen der BA. Aber auch die Ausbildungsplatzentwickler/innen der Handwerkskammern sind entsprechend der Ergebnisse der Empirie in dieser Phase beraterisch aktiv. Partiiell bieten darüber hinaus Ausbildungsberater/innen und die befragten Berater/innen der optierenden Kommunen/Kreise Berufsorientierung an. Die im Rahmen der Bestandsanalyse befragten Berater/innen bzw. Vermittler/innen der ARGEN sind in dieser Phase nicht tätig.¹⁴⁵

Hinzu kommen noch – in die Untersuchung nicht einbezogene – Angebote zum Beispiel der Jugendberufshilfe oder freier Berater/innen. Nicht berücksichtigt sind zudem all jene Gruppen, die im Umfeld der Jugendlichen beraterisch tätig werden, ohne selber Berater zu sein, z. B. die Eltern und andere Familienangehörige sowie die Peer-Group.

2. Die Phase der beruflichen Ausbildung (bzw. eines Studiums) selbst. Berufsbezogene Bildungsberatung in der Phase der Berufsausbildung wird vorrangig von Ausbildungsberater/innen und Lehrlingswarten sowie Ausbildungsplatzentwickler/innen erbracht. Aber auch Lehrer/innen mit Beratungsaufgaben an beruflichen Schulen und vereinzelt Weiterbildungsberater/innen beraten in der Phase der Berufsausbildung. Die befragten Berater/innen der Arbeitsagenturen, der ARGEN und optieren Kommunen/Kreise beraten in dieser Phase nicht.¹⁴⁶
3. Die Schwelle von der beruflichen Ausbildung bzw. dem Studium in den Arbeitsmarkt. Beratung an der Schwelle von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit bieten vor allem die Vermittler/innen der Bundesagentur für Arbeit (die nicht in die Untersuchung einbezogen waren), der ARGEN und der optierenden Kreise/Kommunen – und seit kurzem auch private Vermittler/innen – an. Die in die Untersuchung einbezogenen Teams U25 sind an dieser Schwelle kaum tätig. Das gleiche gilt für die Berater/innen des Handwerks selber; Ausbildungsberater/innen, Ausbildungsplatzentwickler/innen, Weiterbildungsberater/innen und Lehrlingswarte sind an

144 Zum Übergangssystem zählen all jene (Aus-)Bildungsangebote, die nicht zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zielen. Zum Teil ermöglichen diese Maßnahmen das Nachholen eines allgemein bildenden Schulabschlusses. Dazu gehören z. B. schulische Maßnahmen wie das Berufsvorbereitungsbzw. Berufsgrundbildungsjahr (BVJ, BGJ), aber auch berufsvorbereitende Maßnahmen, wie die Einstiegsqualifikationen (EQ).

145 Hier sei noch einmal darauf verwiesen, dass die Anzahl der durchgeführten Experteninterviews nicht dem Charakter einer repräsentativen Befragung gerecht werden. Somit kann und soll nicht ausgeschlossen werden, dass es auch Berater/innen bzw. Vermittler/innen der ARGEN gibt, die Beratungen in der entsprechenden Phase durchführen.

146 Siehe Anmerkungen aus Fußnote 136.

diesem Übergang beraterisch ebenfalls wenig aktiv.

4. Die Phase der beruflichen Weiterentwicklung nach Abschluss der ersten anerkannten beruflichen Ausbildung (bzw. eines Studiums).

In dieser Phase, nach Abschluss der ersten anerkannten beruflichen Ausbildung, sind insbesondere die Weiterbildungsberater/-innen aktiv. Die befragten Fallmanager/-innen der optierenden Kommunen/Kreise beraten beispielsweise im Zusammenhang mit Umschulungen etc., sie sind also auch im Bereich der Weiterbildungsberatung aktiv. Gleiches gilt auch für die befragten Berater/innen der ARGEN. Die Teams U25 der BA beraten so gut wie gar nicht zu Fragen der beruflichen Weiterbildung wie die Angaben der Befragten zu den Fragen 20 und 21 im Abschnitt „Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen“ zeigen.

Empfehlungen für die Phase der Berufsorientierung

Obwohl zahlreiche Institutionen mit ihren Beratungsangeboten in der Phase der Berufsorientierung tätig sind, liegen keine Anzeichen für ein Beratungsüberangebot vor. Vielmehr erweisen sich die Überlastung der einzelnen Akteure, unklare Zuständigkeiten und eine unzureichende institutionelle Kooperations- und Vernetzungsstruktur als problematisch für die Qualität und Effizienz der Angebote.

Immerhin ein Fünftel der Ausbildungsabbrecher/innen, die im Rahmen einer Befragung des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) nach ihrer Motiven für den Abbruch gefragt wurden, gab falsche Berufsvorstellungen als Grund an. Sogar mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen glaubt, dass bessere Informationen über den Ausbildungsbetrieb und die beruflichen Anforderungen einem Abbruch hätten vorbeugen

können. 20 % der befragten Jugendlichen glauben zudem, dass durch mehr Aktivitäten seitens der Kammer bzw. der Innung der Abbruch vielleicht zu vermeiden gewesen wäre¹⁴⁷. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass dem hohen Beratungs- und Informationsbedarf der Jugendlichen in der Phase der Berufsorientierung meist kein angemessenes und ausreichendes Angebot gegenüber steht.

Um einer Deckung des Beratungsbedarfs näher zu kommen und gleichzeitig die Qualität der Angebote zu stärken, können im Umfeld des Handwerks verschiedene Maßnahmen empfohlen werden:

- Weiterführung des Ausbildungsplatzentwicklerprogramms. Auch die beste Berufsorientierung und Berufsberatung läuft ins Leere, wenn keine Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.
- Stärkung und verbindliche Absicherung der vorhandenen Angebote. Insbesondere die Berufsberatung der Arbeitsagenturen (Team U25) sowie die Leistungen zur Berufsorientierung von Lehrer/innen mit Beratungsaufgaben müssen durch hochwertige und verbindliche Qualifizierungsstrukturen unterstützt werden. Die Leistungen sollten zudem in den Institutionen sichtbar sein und in ihrer Bedeutung gestärkt werden. Zu einer stärkeren Orientierung der Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit am Ziel der Prävention und Beratung sowie einer grundsätzlichen Stärkung der Berufsorientierung rät auch der Innovationskreis berufliche Bildung in seinen Empfehlungen und Umsetzungsvorschlägen¹⁴⁸.
- Weiterentwicklung und Ausbau von Initiativen die praktische Einblicke in die Berufe

¹⁴⁷ WHKT 2002.

¹⁴⁸ Innovationskreis berufliche Bildung (2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung, S. 5, S. 9.

bieten. Ein gutes Beispiel sind die seit 2006 zweimal jährlich stattfindenden Berufsorientierungstage der HWK Cottbus. Die Schüler/-innen haben hier die Möglichkeit, „Handwerk zum Anfassen“ zu erleben und kleine Arbeitsproben zu fertigen. Außerdem erhalten sie Infos zu Karriere im Handwerk, aber auch Tipps zur Bewerbung um eine Lehrstelle¹⁴⁹.

- Stärkung vorhandener und Aufbau notwendiger neuer Netzwerke. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure muss durch institutionell verbindliche Vernetzungsaktivitäten auf der regionalen Ebene unterstützt werden. Aktuell hängt die Kooperationsintensität, wie die Befragungen im Rahmen des Projektes gezeigt haben, zu stark an Einzelpersonen und ihren individuellen Kontakten.

Um die Vernetzung zu unterstützen ist es empfehlenswert Beispiele guter Praxis zu sammeln und den Akteuren zugänglich zu machen, um zur Übernahme erprobter Kooperationsstrukturen zu ermutigen. Ein gutes Praxisbeispiel für die regionale Vernetzung aller Akteure, die eine wichtige Rolle in der Berufsorientierung spielen, lässt sich bereits an der Partnerhandwerkskammer Rhein-Main des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk“ aufzeigen. Im Rahmen des Netzwerkes Jugend und Arbeit Frankfurt am Main (JAF) haben sich die Wirtschaftsförderung, die Jugendhilfeeinrichtungen der Stadt, die Arbeitsagentur, die ARGE, das Stadtschulamt und das Staatliche Schulamt, der Deutsche Gewerkschaftsbund, der Unternehmerverband sowie die Kammern vernetzt. Ziel der über die Wirtschaftsförderung der Stadt Frankfurt am

Main geförderten Initiative ist die Optimierung der Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt¹⁵⁰.

Empfehlungen für die Phase der beruflichen Ausbildung

Wie die Befragungsergebnisse der „Beratungsoffensive Handwerk“ zeigen, BETREUEN die Ausbildungsberater/innen bzw. Ausbildungsplatzentwickler/innen einer deutschen Handwerkskammer im Durchschnitt 559 nicht ausbildende Betriebe, 593 Ausbildungsbetriebe und 784 Auszubildende im Jahr. In der vom FBH durchgeführten Vorgängerstudie „Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems“ wurde die Frage etwas anders gestellt: Dort wurde gefragt, für wie viele Betriebe, Betriebe mit Auszubildenden und Auszubildende die Berater/-innen ZUSTÄNDIG sind, wobei sich folgende Mittelwerte ergaben: Betriebe: 5866, Betriebe mit Auszubildenden: 2066 und Auszubildende: 3986.¹⁵¹ Die erhebliche Abweichung der Ergebnisse dürfte also auf den Unterschied zwischen konkreter Betreuung und eher abstrakter Zuständigkeit zurück zu führen sein.

Verdeutlicht man sich auf Grundlage dieser mit nur zwei Jahren Abstand durchgeführten Repräsentativbefragungen, dass die Ausbildungsberater/innen im Durchschnitt für 2066 Ausbildungsbetriebe zuständig sind, aber „nur“ 593 konkret betreuen, wird eine erhebliche Versorgungslücke deutlich. Die Ausbildungsberater/innen kommen, so lassen die Zahlen vermuten, bei besonderen Anlässen wie Problemen in der Ausbildung oder drohendem Ausbildungsabbruch in den

¹⁴⁹ Nähere Informationen dazu finden sich im Projekt-Newsletter 03, der unter Material auf der Projekt-homepage eingestellt ist: <http://www.dgb-boha.de>

¹⁵⁰ Nähere Informationen dazu finden sich im Projekt-Newsletter 03, der unter Material auf der Projekt-homepage eingestellt ist: <http://www.dgb-boha.de>

¹⁵¹ Siehe hierzu Brücken/Hoffschroer/Schaumann 2005.

Betrieb. In diesen Fällen stehen auch die Lehrlingswarte als Ansprechpartner unterstützend zur Verfügung. Eine regelmäßige Beratung für alle Auszubildenden dürfte jedoch eher die Ausnahme sein. Die Leistung beider Beratergruppen umfasst zudem keine pro-aktive bzw. laufbahnorientierte Bildungsberatung als Regelangebot. Dies gehört zwar nicht zu den gesetzlich definierten Aufgaben dieser Beratergruppen, ein entsprechendes Angebot wäre jedoch unter bildungspolitischen Gesichtspunkten empfehlenswert. Auch als ein Instrument, um zu einer Reduzierung der hohen Ausbildungsabbrecherzahl zu kommen.

Um der Deckung des lebensbegleitenden Beratungsbedarfs in der Phase der beruflichen Ausbildung näher zu kommen und gleichzeitig die Qualität der Angebote zu stärken, können verschiedene Maßnahmen empfohlen werden:

- Ausweitung des Ausbildungsberatungsangebots. Dies könnte über eine Aufstockung der bereitzustellenden Mittel für die Ausbildungsberatung an den zuständigen Stellen bei gleichzeitiger Erweiterung des gesetzlichen Beratungsauftrags erfolgen. Vorstellbar wäre aber auch, den Bedarf an individueller, laufbahnorientierter Bildungsberatung über regionale Beratungsangebote in anderer Trägerschaft zu decken. Die Stärken der jeweiligen Akteure gilt es zu bündeln.
- Es empfiehlt sich, Ausbildungsberater/innen und Lehrlingswarten zumindest Basiskompetenzen über die vor- und nachgelagerten biografischen Phasen und ihre je spezifischen Beratungsbedarfe zu vermitteln. So kann das professionelle Verständnis der Berater/innen dafür gestärkt werden, dass Bildungs- und Berufsberatung die Entwicklung der bildungsbezogenen Planungs- und Entscheidungskompetenz der Ratsuchenden in lebensbegleitender Perspektive zum Ziel haben soll („Career Guidance“ oder „Lauf-

bahnberatung“)¹⁵². Dieser erweiterte Qualifizierungsansatz wird im Rahmen des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk“ erprobt.

- Auch für die Berater/innen im Umfeld der beruflichen Ausbildung jenseits der zuständigen Stellen ist die Stärkung und Weiterentwicklung der Vernetzung ein wichtiges Thema. Die aktuelle Kooperationsstruktur beruht zu stark auf Initiativen von Einzelpersonen und individuellen Kontakten und ist zudem zu sehr auf das Umfeld des eigenen Trägers beschränkt. Also auf Kooperationen z. B. innerhalb einer Handwerkskammer. Um den Prozess einer strategischen Vernetzung zu stärken, bietet sich auch hier an, Beispiele guter Praxis zu sammeln und den Akteuren zugänglich zu machen, um so zur Übernahme erprobter Kooperationsstrukturen und Vernetzungsaktivitäten zu ermutigen.
- Ein Beitrag zur Vernetzung der unterschiedlichen Beratungsakteure kann auch über Veranstaltungen gelingen, die sich gezielt an alle Netzwerkakteure richten. Dieser Ansatz wird im Rahmen der Modellqualifizierungen des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk“ verfolgt und evaluiert. Damit wird darüber hinaus ein Beitrag zur Entwicklung eines stärker laufbahnorientierten, lebensphasenübergreifenden Beratungsverständnisses in der Bildungsberatung geleistet. Außerdem kann so ggf. das Bewusstsein über die Schnittstellen der eigenen Beratungsleistungen zu anderen Akteuren geschärft und das Verständnis über das beraterische Handlungsfeld anderer Akteure erhöht werden.

¹⁵² Vgl. OECD 2004, S. 19 oder CEDEFOP 2005, S. 12.

Empfehlungen für die Phase der beruflichen Weiterbildung

Das Bildungsberatungsangebot im Bereich beruflicher Weiterbildung ist am wenigsten systematisiert und entwickelt. Insbesondere Erwerbstätigen, die eine Beratung zu beruflichen Entwicklungsperspektiven bzw. konkreten Weiterbildungsangeboten in der Region suchen, finden vielerorts nur ein unzureichendes Angebot vor. Dies gilt – fokussiert auf den Untersuchungsschwerpunkt des vorliegenden Berichts – besonders, wenn die Orientierung auch Optionen außerhalb des Handwerks bzw. Entwicklungsmöglichkeiten aus dem Handwerk heraus in andere Tätigkeitsfelder beinhalten soll. Inwieweit die Weiterbildungsberater/innen der Handwerkskammern und Berufsbildungszentren des Handwerks trägerübergreifend und insbesondere trägerneutral beraten, dürfte sich von Kammer zu Kammer unterscheiden.

Die Weiterbildungsbeteiligung im Handwerk zu erhöhen ist nicht nur eine betriebliche Notwendigkeit zur Sicherung der Wettbewerbsposition. Auch für die Beschäftigten ist Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsperspektiven essentiell. Die Qualifikations- und Beratungsbedarfe der Arbeitnehmer/innen wurden im Rahmen des DGB-Projektes „Leben und Arbeiten“ im Rahmen betrieblicher Fallstudien erhoben¹⁵³. Die Befragungen des LeA-Projektes wurden in KMU im Bereich Metall/Elektro sowie in KMU des Pflege- und Gesundheitswesens durchgeführt und dürften auch für das Handwerk von Interesse sein. Ein Problem, das sowohl auf Seiten der Betriebsleitung bzw. der Personalverantwortlichen als auch auf Seiten der Beschäftigten besteht, ist, dass Qualifikationsbedarfe meistens zu spät als solche erkannt werden. Insbesondere dieses Ergebnis

verweist auf die Notwendigkeit die strategische Entwicklung der Betriebe sowie technische und organisatorische Innovationen und Restrukturierungen stärker als bislang auch als Qualifizierungsfragen zu bearbeiten. Schwierig ist zudem, dass sowohl Betriebe als auch viele Beschäftigte Weiterbildungsbedarfe erst dann erkennen und formulieren, wenn bereits Probleme bei der Aufgabenbewältigung auftreten.

Für das Feld der Weiterbildungsberatung bedarf es der grundsätzlichen Entwicklung von Angebotsstrukturen. Die Angebotslücke kann nicht allein durch Strukturoptimierungen geschlossen werden. Dies gilt insbesondere, wenn die eingangs geschilderten Empfehlungen der Europäischen Kommission und des Europäischen Rates zur Bildungsberatung und zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbsbevölkerung in der nationalen Bildungspolitik der Bundesrepublik Deutschland umgesetzt werden sollen.

Als ein erster Ansatz liegt eine stärkere Vernetzung bestehender Angebote nahe. Da in vielen Regionen Weiterbildungsberatung insbesondere durch Bildungsträger angeboten wird, die ein hohes Interesse an der Vermarktung ihrer eigenen Angebote haben, empfiehlt sich dazu die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle, die eine erste Anliegensklärung vornimmt und die Ratsuchenden dann – z. B. an die Weiterbildungsberatung der Handwerkskammer – weitervermittelt. In der laufenden Förderperiode der „Lernenden Regionen“ steht die Entwicklung von Bildungsberatungsangeboten im Zentrum. Es bleibt abzuwarten, ob in diesem Rahmen tragfähige regionale Bildungsberatungsstrukturen entwickelt werden können, die dem Anspruch der Trägerneutralität gerecht werden und ggf. sich auf andere Regionen übertragen lassen.

Eher bildungsferne Zielgruppen für das lebensbegleitende Lernen zu gewinnen würde

¹⁵³ Vgl. DGB 2005, S. 34ff.

darüber hinaus die Entwicklung niedrigschwelliger Bildungsberatungsangebote erfordern. Diese Angebote sollten wohnort- bzw. betriebsnah oder sogar direkt in den Betrieben angesiedelt werden.

Für das Handwerk kann eine Strukturoptimierung durch eine stärkere Kooperation und Verzahnung der verschiedenen Beratertypen erreicht werden. Nicht nur die in die Untersuchung einbezogenen Ausbildungsberater/innen, Ausbildungsplatzentwickler/-innen und Weiterbildungsberater/innen beraten mehr oder weniger ausgeprägt zu Fragen der beruflichen Weiterbildung. Auch Betriebsberater/innen, Innovationsberater/-innen etc. der Handwerkskammern dürften in ihrer Tätigkeit immer wieder mit qualifikationsrelevanten Fragen konfrontiert werden. Eine stärkere Verzahnung und Maßnahmen zum Know-how-Transfer zwischen diesen spezialisierten Beratertypen können auch einen qualitativen Beitrag zu einer umfassenderen Unterstützung der überwiegend klein- und mittelständischen Handwerksbetriebe bei der Personal- und Organisationsentwicklung leisten.

Ausbildungsberater/innen sollten die Möglichkeit nutzen, über Informationsmaterial zu Weiterbildungsberatungsangeboten der Region und die Betriebsberatungsangebote der Kammer, für das Thema zu sensibilisieren und auf Angebote aufmerksam zu machen.

15 LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) des Landes Nordrhein-Westfalen (1992). URL:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Dienstrecht/ADO.pdf>
(Stand 28.03.2007)

Alt, H. (2004): Beratung für Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt – Politik und Praxis in Deutschland, Vortragsmanuskript, gehalten auf der Fachtagung: Zukunft der Beratung am 07.06.2004 des BiBB in Bonn, URL: http://www.na-bibb.de/uploads/leo/ftbb_keynote_alt.pdf (Stand 23.03.2007)

Bezirksregierung Detmold (2005):

Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer.
URL:

<http://www.lehrerfortbildung.brdt.nrw.de/051/051pdf/051rs.pdf> (Stand 23.03.2007)

BiBB (2005): Bundesinstitut für Berufsbildung. Hauptausschuss. Empfehlungen zur Berufsorientierung und Berufsberatung. URL: <http://bildungsklick.de/pm/22671/berufsorientierung-und-berufsberatung/> (Stand 23.03.2007)

BLK (2001): Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Lebenslanges Lernen, Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte, Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 88, URL: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft88.pdf> (Stand: 27.08.2004)

BMBF (o. J.): Bundesministerium für Bildung und Forschung: Ausbildungsplatzinitiative: Ausbildungsplatzentwickler – Unterstützung für mehr Ausbildungsplätze, URL:

<http://www.bmbf.de/de/2317.php>
(Stand 23.03.2007)

BMBF (2001): Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Bonn, URL: http://www.bmbf.de/pub/aktionsprogramm_lebensbegleitendes_lernen_fuer_alle.pdf (Stand 23.03.2007)

BMBF (2006): Bundesministerium für Bildung und Forschung: Programm „Jobstarter – für die Zukunft ausbilden“ (zweite Förderrichtlinie), URL: <http://www.bmbf.de/de/2313.php>

BMBF (2007): Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien für „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung II des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, URL: http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/DRL_Ausschreibungstext_0307_final_Netz.pdf (Stand: 23.03.2007)

BMWi (2007): Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Richtlinien über die Förderung der Beratungen für kleine und mittlere Unternehmen zur Durchführung des Programms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen, in: Bundesanzeiger Nr. 18 vom 26.01.2007, S. 921

Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (2002) (Hrsg.): Das Experteninterview, Theorie, Methode, Anwendung, Opladen

Bogner, A./Menz, W. (2002): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten, Eine Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld, in:

- Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (2002) (Hrsg.): Das Experteninterview, Theorie, Methode, Anwendung, Opladen, S. 7–29
- Bortz, J./Döring, N. (2003):** Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 3. Auflage, Berlin
- Brandenburgisches Lehrerbildungsgesetz (1999):** Gesetz über die Ausbildung und Prüfung für Lehrämter und die Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern im Land Brandenburg – BbgLeBiG, URL: http://www.landesrecht.brandenburg.de/six/cms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.15011.de (Stand 23.03.2007)
- Brücken, M./Hoffschroer, M./Schaumann, U. (2005):** Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems, Konzeption und Ergebnisse einer Umfrage bei Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten im Jahre 2004, Köln
- Bühl, A./Zöfel, P. (2000):** SPSS Version 9, Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows, 6. Auflage, München
- Bundesausschuss für Berufsbildung (1976):** Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlaß von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung, in: BWP 2/1976
- CEDEFOP (2005):** Europäisches Zentrum zur Förderung der Berufsbildung: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung, Thessaloniki, URL: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_de.pdf (Stand 27.07.2007)
- Deffner, S./Herrmann, S. (2004):** Balance herstellen – Bildungscoaching für das Pflege- und Gesundheitswesen, in: Sonderheft doppel:punkt, Ausgabe 6/04, S. 6–7
- Deffner, S./Buck, H./Lux, B. (2006):** Bildungscoaching für das lebenslange Lernen. In: Personalführung 2/2006, S. 30–38.
- DGB (1992):** Deutscher Gewerkschaftsbund: Zur Qualifizierung der Ausbildungsberatung. Arbeitshilfen zu Berufsbildung 3.
- DGB (2005a):** Deutscher Gewerkschaftsbund: Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) und ergänzende Vorschriften. Arbeitshilfe für Arbeitnehmer/innen in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks. Düsseldorf.
- DGB (2005b):** Deutscher Gewerkschaftsbund: Gut beraten für die Zukunft durch Bildungscoaching – Projektdokumentation / Zwischenbericht des Beratungs- und Qualifizierungsprojektes LeA des DGB Bundesvorstandes, Berlin URL: http://www.dgb-boha.de/fileadmin/user_upload/Lea_Projektzwischenbericht.pdf (Stand 14.09.2007)
- DGB (2006):** Deutscher Gewerkschaftsbund: „Arbeitnehmerorientiertes Bildungscoaching – Abschlussbericht des Beratungs- und Qualifizierungsprojektes LeA des DGB Bundesvorstandes“, Berlin URL: http://www.dgb-boha.de/fileadmin/user_upload/Abschlussbericht_Arbeitnehmerorientiertes_Bildungscoaching.pdf (Stand 23.02.2007)
- Dieckmann, A. (2002):** Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 9. Auflage, Hamburg
- Ebbinghaus, Noll, Bahle, Wendt, Scheuer (2006):** VFA-Report Lebensqualität 2006, Mannheim
- Europäischer-Rat (2004):** Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, Brüssel

**European Trade Union Confederation,
Union of Industrial and Employers
Confederation of Europe –
UNICEF/UEAPE, European Centre of
Enterprises with Public Participation
and of Enterprises of General
Economic Interest (2002):** Framework

of actions for the lifelong development of competencies and qualifications.

URL: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/SocialP/Lisbon_Copenhagen/framework_actions.asp
(Stand 12.07.2005)

FBH (2005): Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln: Qualitätsbaustein: Beratung, Newsletter Frühjahr 2005

URL: <http://www.fbh.uni-koeln.de/newsletter/FBH-NewsletterFJ2005.pdf>
(Stand: 07.07.2005)

Friebertshäuser, B. (1997): Feldforschung und teilnehmende Beobachtung, in: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München, S. 503-534

Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (1997) (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim, München

Garz, D./Kraimer, K. (1991) (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung, Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen

GEW (2007): Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung, Diskussionspapier der GEW, URL: <http://www.gew.de/Binaries/Binary25087/Beratung.pdf>
(Stand 03.04.2007)

Hoffschoer, M./Schaumann, U./Wenner, N. (2004): Berufsorientierungspraktika – Betriebliche Praktika in der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher,

URL: http://www.good-practice.de/expertise_betriebspraktika.pdf
(Stand: 07.07.2005)

Innovationskreis berufliche Bildung

(2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung, URL: http://www.bmbf.de/pub/leitlinien_innovationskreis.pdf
(Stand 27.07.2007)

Kromrey, H. (2002): Empirische Sozialforschung, Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung, 10. Auflage, Opladen

Lakies, T./Nehls, H. (2007): Berufsbildungsgesetz, Basiskommentar, Frankfurt/Main

Lamnek, S. (1995): Qualitative Sozialforschung, Band 2, Methoden und Techniken, 3. Auflage, Weinheim

Meuser, M./Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht, aus: Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen, S. 441–471

Meuser, M./Nagel, U. (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Opladen, S. 71–93

Müller, K. (2006): Beschäftigung im Handwerk, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 72, Duderstadt

OECD (2004): Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Bildungs- und Berufsberatung, Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik, Paris

Rambøll Management (2007) im Auftrag des BMBF: Niedlich, F./Christ, F./Korte, I./Berlinger, U./Aurich, P.: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und

- Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht, unveröffentlichtes Manuskript
- Reischmann, J. (2003):** Weiterbildungs-evaluation, Lernerfolge messbar machen, Neuwied, Kriftel
- Schaub, M. (2005):** Lambas – Projekt-Präsentation Amt für Lehrerbildung, Frankfurt a. M.,
URL: http://www.lam-bas.de/docs/Lam-BAS_allgemein_Stand_August_2005.pdf (Stand 28.03.2007)
- Schiersmann, Ch./Remmele, H. (2004):** Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (1999):** Methoden der empirischen Sozialforschung, 6. völlig überarbeitete u. erweiterte Auflage, München/Wien
- Schulz, H.-J./Bullinger, A. (2005):** Innovationsbarometer der Interessenvertretung in Aufsichtsräten. In: Dahme, Ch./Ganz, W. (Hrsg.): Innovationen werden von Menschen gemacht! Impulskreis „Wissens-träger Mensch“ der Initiative „Partner für Innovation“, Stuttgart, S. 21–23
- Sehrbrock, I. (2004):** LeA: Wie leben und arbeiten? Schlaglichter aus der Projektarbeit eines Beratungs- und Qualifizierungsprojekts des DGB, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/2004, S. 33–36
- Sehrbrock, I./Deffner, S. (2006):** Gewerkschaftliche Förderung der Weiterbildungsbeteiligung – Bildungscoaching, in: Faulstich, P./Bayer, M (Hrsg.): Lernwiderstände – Anlässe für Vermittlung und Beratung, Hamburg, S. 151-169
- Sickendiek, U./Egel, F./Nestmann, F. (1999):** Beratung, Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze, Weinheim, München
- Sozialgesetzbuch II (2005):** Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitssuchende,
URL: http://bundesrecht.juris.de/sgb_2/index.html (Stand 23.03.2007)
- Sozialgesetzbuch III (1997):** Sozialgesetzbuch Drittes Buch– Arbeitsförderung,
URL: http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/index.html (Stand 23.03.2007)
- Tessaring, M. (2005):** Früherkennung von Qualifikationserfordernissen und Beratungsbedarf in Europa, in: Deutscher Gewerkschaftsbund: Gut beraten für die Zukunft durch Bildungscoaching – Projektdokumentation/Zwischenbericht des Beratungs- und Qualifizierungsprojektes LeA, S. 56 – 62
- Tillmann, H. (2003):** Fortbildungsregelungen des Bundes, in: Berufsbildung für eine globale Gesellschaft : Perspektiven im 21. Jahrhundert. Ergebnisse und Ausblicke, 4. BIBB-Fachkongress 2002, Dokumentation auf CD-ROM, Forum 11,
URL: http://www.kibb.de/rd/litdb_detail.html?isn=00123524 (Stand 23.03.2007)
- Twardy, M./ Esser, F.H. (o. J.):** Rahmenstoffplan: Vorbereitung Teil IV Meisterprüfung (Berufs- u. Arbeitspädagogik),
URL:http://www.ausbildung-meistern.de/material/TeilIV_Rahmenstoffplan.pdf (Stand: 07.07.2005)
- Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung** gemäß § 46 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung zwischen DGB, DAG und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (1996), in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/2–97, S. 3–6
URL: http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/de/service/pdf/Vereinbarung_zur_

beruflichen_Fortbildung.pdf
(Stand 14.09.2007)

WHKT (2005): Westdeutscher Handwerkskammertag; o. V.: Korrektur der Lissabon-Strategie, Neues Aktionsprogramm soll die EU näher an die Weltspitze bringen, in: WHKT-Report 02/2005, Düsseldorf, S. 6

WHKT (2002): Westdeutscher Handwerkskammertag; Gründe für Ausbildungsabbrüche – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern. Düsseldorf

Wottawa, H./Thierau, H. (2003): Lehrbuch Evaluation, 3. Auflage, Bern

ZDH (2004): Zentralverband des Deutschen Handwerks: Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung – Ein Reformprogramm des Handwerks, Schriftenreihe Heft 61, Berlin

Verwandte Onlineresourcen:

<http://bildungsklick.de>

<http://bundesrecht.juris.de>

<http://infobub.arbeitsagentur.de/berufe>

<http://netzwerkzukunft.de/>

<http://www.ausbildung-meistern.de>

<http://www.bildung-brandenburg.de>

<http://www.blk-bonn.de>

<http://www.bmbf.de>

<http://www.derberufsberater.de>

<http://www.dgb-boha.de>

<http://www.fbh.uni-koeln.de>

<http://www.gew.de>

<http://www.good-practice.de>

<http://www.kibb.de>

<http://www.lam-bas.de>

<http://www.landesrecht.brandenburg.de>

<http://www.lehrerfortbildung.brdt.nrw.de>

<http://www.lernende-regionen.de>

<http://www.na-bibb.de>

<http://www.schulministerium.nrw.de>

<http://www.trainingvillage.gr>

<http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de>

<http://www.zdh.de>

16 ANHANG

Die folgenden Anhänge dokumentieren die im Rahmen der Studie eingesetzten Fragebögen sowie die offenen Angaben der Befragten. Außerdem befinden sich der Interviewleitfaden, der im Rahmen der mündlichen Befragungen eingesetzt wurde, sowie eine tabellarische Überblicksdarstellung der mündlichen Befragungsergebnisse für jede Befragtengruppe im Anhang.

16.1 Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen

A.) Allgemeine Angaben

1. Geben Sie bitte Ihr Alter und Ihr Geschlecht an.

Jahre

Weiblich

Männlich

2. Sie sind in der Handwerkskammer beschäftigt als:

Ausbildungsberater

Ausbildungsplatzentwickler

3. Für welche Handwerkskammer sind Sie tätig?

Handwerkskammer: _____

4. Wie viele Gewerke sind Ihnen persönlich zugeordnet?

Gewerke

alle Gewerke (regionale Zuständigkeit)

5. Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen?

Ja: und zwar _____

Nein

6. Welchen berufsbildenden Abschluss haben Sie? (Bitte geben Sie alle Abschlüsse an)

Keinen

Geselle

Meister

7. Haben Sie ein Studium abgeschlossen?

Kein Studium

Berufsakademie

Fachhochschule

Universität

Sonstiges: _____

Fachrichtung des Studiums: _____

8. Seit wann arbeiten Sie in Ihrer derzeitigen Beraterfunktion (z.B. 1986)?

9. Wie viele der nachfolgenden Personen/Betriebe werden von Ihnen ungefähr im Jahr betreut?

Nicht-Ausbildungsbetrieb: Ausbildungsbetrieb: Auszubildende insgesamt:

ca. _____ ca. _____ ca. _____

10. Wie oft sind Sie bei nachfolgenden Aktivitäten/Veranstaltungen (mit Schülern) im Jahr aktiv vertreten?

Schulbesuche: Messe-/Infoveranstaltungen: Sonstige: _____

ca. _____ ca. _____ ca. _____

11. Wie viele Beratungsgespräche (persönlich und telefonisch) führen Sie im Monatsdurchschnitt mit nachfolgenden Personen/Betrieben?

Nicht-Ausbildungsbetrieb: Ausbildungsbetrieb: Auszubildende insgesamt:

ca. _____ pro Monat ca. _____ pro Monat ca. _____ pro Monat

Beschäftigte (ohne Azubis): Sonstige: _____

ca. _____ pro Monat ca. _____ pro Monat

12. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit nimmt ungefähr Ihre Beratertätigkeit ein?

Ca.: %

B.) Ausbildung und Fortbildung

12. Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen Ihrer Beratertätigkeit vorbereitet?

- sehr gut
 gut
 teils teils
 wenig
 sehr wenig
 gar nicht

14. In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berater seitens der Handwerkskammer geplant und systematisiert?

- sehr stark
 stark
 teils teils
 wenig
 sehr wenig
 gar nicht

15. Wie viel Zeit benötigten Sie, bis Sie in Ihrer Beratertätigkeit soweit eingearbeitet waren, dass Sie alleine und selbständig als Berater arbeiten konnten?

Ca. Monate

16. Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Informelle Gespräche mit Kollegen | <input type="radio"/> Hospitationen bei Kollegen |
| <input type="radio"/> Kollegen als zugewiesener Mentor | <input type="radio"/> Learning by Doing |
| <input type="radio"/> Gesetzestexte | <input type="radio"/> Literatur (Zeitschriften, Bücher ...) |
| <input type="radio"/> Tagungsbesuche | <input type="radio"/> Seminarbesuche |
| <input type="radio"/> Spezielles Studium: | <input type="radio"/> Spezielle Ausbildung/berufl. Weiterbildung: |
| <input type="radio"/> _____ | <input type="radio"/> _____ |
| <input type="radio"/> Beratungs- und Informationssystem im Handwerk (BIS) | <input type="radio"/> Andere Internetangebote |
| <input type="radio"/> Sonstiges _____ | |

17. Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil?

- | | | | |
|---|--|--|----------------------------|
| Eigene Handwerkskammer | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Andere Handwerkskammer | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Deutscher Handwerkskammertag (DHKT) | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Freie Träger/Anbieter | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Sonstige _____ | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. alle <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Jahre | <input type="radio"/> Nein |

18. Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Neue Aus- und Weiterbildungsgänge | <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Benachteiligtenförderung | <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Frauenförderung | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Europäische Berufsbildung | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Berufsausbildungsvorbereitung |
| <input type="radio"/> Akquisition von Lehrstellen (Ausbildungspakt) | <input type="radio"/> Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) |
| <input type="radio"/> Prüfungsorganisation / -durchführung | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

19. Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahme waren für Ihre Berattertätigkeit am nützlichsten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Neue Aus- und Weiterbildungsgänge | <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Benachteiligtenförderung | <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Frauenförderung | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Europäische Berufsbildung | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Berufsausbildungsvorbereitung |
| <input type="radio"/> Akquisition von Lehrstellen (Ausbildungspakt) | <input type="radio"/> Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) |
| <input type="radio"/> Prüfungsorganisation / -durchführung | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

20. In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Neue Aus- und Weiterbildungsgänge | <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Benachteiligtenförderung | <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Frauenförderung | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Europäische Berufsbildung | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Berufsausbildungsvorbereitung |
| <input type="radio"/> Akquisition von Lehrstellen
(Ausbildungspakt) | <input type="radio"/> Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
(EQJ) |
| <input type="radio"/> Prüfungsorganisation / -durchführung | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

C.) Kompetenzen

21. Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Bei einer Beratung muss der Ratsuchende im Mittelpunkt stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Beratung muss immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei einer Beratung müssen die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratung muss ergebnisoffen ausgerichtet sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Ergebnis einer Beratung muss zukunftstauglich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Beratung muss besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Beratung muss besonders geschlechtsspezifische Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratung muss berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.) Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

24. Wie häufig sind Sie als Berater in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Berufsausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung der Altersgruppe bis 50-Jähriger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung der Altersgruppe über 50-Jähriger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Wie häufig sind Sie als Berater mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Schüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hochschüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht-Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmer mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existenzgründer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerbstätige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitssuchende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angehende Rentner/Pensionäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Berufspraktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufswahlentscheidung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachvermittlungsaktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anforderungen der Arbeitswelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung benachteiligter Jugendlicher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlverhalten und Pflichtverletzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kosten der Ausbildung (seitens der Betriebe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsabbruch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probezeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Fördermöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auslandsaufenthalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über neue Ausbildungsberufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berichtsheftführung (schriftl. Ausbildungsnachweis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z. B. abH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umschulungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information über Weiterbildungsangebote (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umsetzung von Lehrlingen bei Betriebsstillegung/ Konkurs; Wegfall des Ausbilders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abmahnung und Kündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den ausbildenden Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den Auszubildenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratungen?

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	Sehr wichtig				←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---		
... relevante Informationen vermitteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... helfen, seine Entwicklungschancen ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erörtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
... zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch?

	Sehr häufig				←.....→		Nie	
	+++	++	+	-	--	---		
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb der Kammer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Persönliche Beratung im eigenen Büro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Telefonische Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
E-mail Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Gruppenberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Bereitstellen von Informationsmaterial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

E.) Kooperationsnetzwerk

29. Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratern verbessern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurze Kommunikationswege mit anderen Beratern sichern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater bereitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekanntheitsgrad der Berater erhöhen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien?

	Sehr intensiv		←.....→		Gar nicht	
	+++	++	+	-	--	---
Ausbildungsberater eigene Handwerkskammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberater anderer Handwerkskammern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsberater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrlingswarte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsagenturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der ARGEN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der Optionskommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsplatzentwickler eigene Handwerkskammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsplatzentwickler anderer Handwerkskammern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe I	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe II	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prüfungsausschüsse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schlichtungsausschüsse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildungsausschüssen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kammernahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freie Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Träger der Jugendberufshilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gewerkspezifische Interessenverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerkskammern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Industrie- und Handelskammern (IHK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ZDH/DHKT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Werden die persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden mit den folgenden Organisationen/Personen unterstützt?

Ausbildungsberater eigene Handwerkskammer	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Ausbildungsberater anderer Handwerkskammern	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Weiterbildungsberater	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Lehrlingswarte	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Berufsberater der Arbeitsagenturen	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Berater/Arbeitsvermittler der ARGEN	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Berater/Arbeitsvermittler der Optionskommunen	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Ausbildungsplatzentwickler eigene Handwerkskammer	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Ausbildungsplatzentwickler anderer Handwerkskammern	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Berufsschulen	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Schulen der Sekundarstufe I	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Schulen der Sekundarstufe II	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Betriebe	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Prüfungsausschüsse	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Schlichtungsausschüsse	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Berufsbildungsausschüssen	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Kammer- und gewerkschaftsnahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Freie Bildungsträger	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Träger der Jugendberufshilfe	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Gewerkspezifische Interessenverbände	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Gewerkschaften	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Industrie- und Handelskammern (IHK)	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Handwerkskammern	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
ZDH/DHKT	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein
Sonstige _____	<input type="radio"/>	Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/>	Nein

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym und streng vertraulich behandelt!

Auf Wunsch werden wir Sie gerne über die Ergebnisse unserer Untersuchung informieren.

Ja, ich möchte informiert werden. Nein, ich möchte nicht informiert werden.

Wenn ja, tragen Sie bitte die Email-Adresse ein, an die die Ergebnisse gesendet werden sollen:

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym und streng vertraulich behandelt!

16.2 Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Lehrlingswarte

A.) Allgemeine Angaben

1. Geben Sie bitte Ihr Alter und Ihr Geschlecht an.

Jahre

Weiblich

Männlich

2. In welcher Innung sind Sie Mitglied?

Elektro

Metall

Sanitär Heizung Klima

Kfz

Maler und Lackierer

Friseur

Andere _____

3. In welchem Handwerkskammerbereich/bzw. –bezirk liegt Ihre Innung?

Handwerkskammer _____

4. Führen Sie derzeit einen Betrieb? (Eigen- oder Fremdbetrieb)

Ja, mit Mitarbeitern.

Nein

5. Seit wann arbeiten Sie als Lehrlingswart (z.B. 1986)?

Ca.:

6. Wie viele Stunden verwenden Sie im Monatsdurchschnitt für Ihr Amt als Lehrlingswart? (Bitte keine „von....bis“ Angaben)

Ca. Stunden pro Monat

7. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit als Lehrlingswart verwenden Sie ungefähr für Beratungsgespräche?

Ca.: %

8. Wie viele Betriebe und wie viele Auszubildende gehören Ihrer Innung an?

Betriebe: ca.

Auszubildende: ca. (pro Ausbildungsjahrgang)

9. Wie viele Beratungsgespräche führen Sie im Monatsdurchschnitt mit Betrieben (Betriebsinhabern) und Auszubildenden?

Betriebe: ca. pro Monat

Auszubildende: ca. pro Monat

B.) Ausbildung und Fortbildung

10. Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Lehrlingswarts vorbereitet?

- sehr gut
 gut
 teils teils
 wenig
 sehr wenig
 gar nicht

11. In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Lehrlingswart durch Ihre Innung/Ihren Vorgänger geplant und systematisiert?

- sehr stark
 stark
 teils teils
 wenig
 sehr wenig
 gar nicht

12. Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit als Lehrlingswart einzuarbeiten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Einarbeitung durch Vorgänger | <input type="radio"/> Gespräche mit anderen Lehrlingswarten |
| <input type="radio"/> Literatur (Zeitschriften, Bücher ...) | <input type="radio"/> Seminarbesuche |
| <input type="radio"/> Internet | <input type="radio"/> Learning by Doing |
| <input type="radio"/> Spezielle Ausbildung/Weiterbildung:
_____ | <input type="radio"/> Gesetzestexte |
| | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

13. Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil?

- | | | | |
|---|--|--|----------------------------|
| Innung | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Kreishandwerkerschaft | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Gewerkspezifischer Interessensverband | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Handwerkskammer | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Deutscher Handwerkskammertag (DHKT) | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Freie Träger/Anbieter | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |
| Sonstige _____ | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr | <input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> alle Jahre | <input type="radio"/> Nein |

14. Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie in Ihrer Funktion als Lehrlingswart teilgenommen haben? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Neue Aus- und Weiterbildungsgänge | <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Benachteiligtenförderung | <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Frauenförderung | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Europäische Berufsbildung | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Berufsausbildungsvorbereitung |
| <input type="radio"/> Akquise von Lehrstellen
(Ausbildungspakt) | <input type="radio"/> Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
(EQJ) |
| <input type="radio"/> Prüfungsorganisation/-durchführung | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

15. In welchem Bereich sehen Sie für sich besonderen Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Neue Aus- und Weiterbildungsgänge | <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Benachteiligtenförderung | <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik |
| <input type="radio"/> Frauenförderung | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Europäische Berufsbildung | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Berufsausbildungsvorbereitung |
| <input type="radio"/> Akquise von Lehrstellen
(Ausbildungspakt) | <input type="radio"/> Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
(EQJ) |
| <input type="radio"/> Prüfungsorganisation/-durchführung | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

C.) Kompetenzen

16. Wie wichtig sind nachfolgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Lehrlingswart?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Einschätzung eigener Grenzen in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung (in allg. Schulen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kenntnisse unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft zur regelmäßigen persönlichen Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Einschätzung eigener Grenzen in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung (in allg. Schulen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kenntnisse unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft zur regelmäßigen persönlichen Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	Stimme voll zu				←.....→		Stimme gar nicht nicht
	+++	++	+	-	--	---	
Bei einer Beratung muss der Ratsuchende im Mittelpunkt stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Bei einer Beratung müssen die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss ergebnisoffen ausgerichtet sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Das Ergebnis einer Beratung muss zukunftstauglich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders geschlechtsspezifische Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

D.) Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

19. Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart in folgenden beruflichen Entwicklungsphasen tätig?

	Sehr häufig		←.....→		Nie	
	+++	++	+	-	--	---
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Berufsausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Wie häufig sind Sie als Lehrlingswart mit folgenden Zielgruppen konfrontiert?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Schüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hochschüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht-Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmer mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Berufspraktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufswahlentscheidung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachvermittlungsaktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anforderungen der Arbeitswelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung benachteiligter Jugendlicher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fehlverhalten und Pflichtverletzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kosten der Ausbildung (seitens der Betriebe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsabbruch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probezeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fördermöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auslandsaufenthalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über neue Ausbildungsberufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berichtsheftführung (schriftl. Ausbildungsnachweis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z.B. abH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umschulungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information über Weiterbildungsangebote (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umsetzung von Lehrlingen bei Betriebsstillegung/ Konkurs; Wegfall des Ausbilders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abmahnung und Kündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den ausbildenden Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den Auszubildenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratungen?

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	Sehr wichtig		←.....→			Unwichtig
	+++	++	+	-	--	---
... relevante Informationen vermitteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, seine Entwicklungschancen ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erörtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch?

	Sehr häufig		←.....→		Nie	
	+++	++	+	-	--	---
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb des eigenen Betriebs)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche Beratung im eigenen Büro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonische Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-Mail Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppenberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellung von Informationsmaterial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E.)Kooperationsnetzwerk

24. Wie bewerten Sie die folgenden Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratungstätigkeit als Lehrlingswart?

	Sehr wichtig		←.....→		Unwichtig	
	+++	++	+	-	--	---
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratern verbessern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurze Kommunikationswege mit anderen Beratern sichern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater bereitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekanntheitsgrad der Berater erhöhen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien?

	Sehr intensiv		←.....→		Gar nicht	
	+++	++	+	-	--	---
Lehrlingswarte anderer Innungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsplatzentwickler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsberater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsberater der Arbeitsagenturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der ARGEN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der Optionskommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe I	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe II	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prüfungsausschuss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schlichtungsausschuss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildungsausschuss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kammernahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freie Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Träger der Jugendberufshilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkspezifische Interessenverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Innung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremde Innungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreishandwerkerschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL/ÜBS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerkskammern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ZDH/DHKT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym und streng vertraulich behandelt!

Auf Wunsch werden wir Sie gerne über die Ergebnisse unserer Untersuchung informieren.

Ja, ich möchte informiert werden.

Nein, ich möchte nicht informiert werden.

Wenn ja, tragen Sie bitte die Email-Adresse ein, an die die Ergebnisse gesendet werden sollen:

Alle Angaben werden selbstverständlich anonym und streng vertraulich behandelt!

16.3 Fragebogen zur schriftlichen Befragung der Berater/innen Team U25 der Bundesagentur für Arbeit

A.) Allgemeine Angaben

1. Geben Sie bitte Ihr Alter und Ihr Geschlecht an.

Jahre

Weiblich

Männlich

2. In welcher Region sind Sie als Berufsberater/in tätig?

Cottbus

Düsseldorf

Rhein-Main

3. Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen?

Ja: als _____

Nein

4. Haben Sie ein Studium abgeschlossen?

Kein Studium

Fachhochschule des Bundes

Fachhochschule

Fachschule (ehem. DDR)

Universität

Berufsakademie

Studiengang (Studienbezeichnung) _____

Sonstiges _____

5. Seit wann arbeiten Sie als Berufsberater/in (z.B. 1986)?

Ca.:

6. Für wie viele der nachfolgenden Personen/Schulen sind Sie ungefähr zuständig?

Schulen: ca.

Schüler: ca.

Auszubildende: ca.

Sonstige: _____ ca.

7. Wie viele Beratungsgespräche führen Sie im Monatsdurchschnitt mit nachfolgenden Personen/Betrieben?

Schulen: ca.

Schüler: ca.

Auszubildende: ca.

Sonstige: _____ ca.

8. Wie oft sind Sie bei nachfolgenden Aktivitäten/Veranstaltungen (mit Schülern) im Jahr aktiv vertreten?

Schulbesuche:

ca. □□□

Messe-/Infoveranstaltungen:

ca. □□□

Sonstige: _____

ca. □□□

9. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie ungefähr für Beratungsgespräche?

Ca.: □□□ %

B.) Ausbildung und Fortbildung

10. Wie gut fühlten Sie sich durch Ihre berufliche Ausbildung und Ihre bisherige berufliche Tätigkeit auf die Anforderungen eines Berufsberaters/einer Berufsberaterin vorbereitet?

sehr gut

gut

teils teils

wenig

sehr wenig

gar nicht

11. In welchem Umfang erschien Ihnen Ihre Einarbeitung für Ihre Tätigkeit als Berufsberater/in geplant und systematisiert?

sehr stark

stark

teils teils

wenig

sehr wenig

gar nicht

12. Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie um sich in Ihre konkrete Tätigkeit als Berufsberater/in einzuarbeiten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- Informelle Gespräche mit Kollegen
- Kollegen als zugewiesene Mentoren
- Internet
- Gesetzestexte
- Tagungsbesuche
- Spezielles Studium:

- Hospitationen bei Kollegen
- Berufskundliche Informationen der BA
- Learning by Doing
- Literatur (Zeitschriften, Bücher ...)
- Seminarbesuche
- Spezielle Ausbildung/Weiterbildung:

 Sonstiges _____

13. Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berufsberater/in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil?

Bundesagentur für Arbeit (BA)	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein
Hochschulen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein
Handwerkskammer	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein
Deutscher Handwerkskammertag (DHKT)	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein
Freie Träger/Anbieter	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein
Sonstige _____	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="text"/> <input type="text"/> alle Jahre	<input type="radio"/> Nein

14. Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Arbeitsmarktentwicklung |
| <input type="radio"/> Beschäftigungspolitik | <input type="radio"/> Interkulturelles Wissen |
| <input type="radio"/> Berufskunde/neue Ausbildungsberufe | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

15. Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Beratertätigkeit am nützlichsten? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Arbeitsmarktentwicklung |
| <input type="radio"/> Beschäftigungspolitik | <input type="radio"/> Interkulturelles Wissen |
| <input type="radio"/> Berufskunde/neue Ausbildungsberufe | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

16. In welchen Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Rechtliche Grundlagen | <input type="radio"/> Rhetorik |
| <input type="radio"/> Moderation | <input type="radio"/> Konflikttraining |
| <input type="radio"/> Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik | <input type="radio"/> Motivation |
| <input type="radio"/> Verhalten von Erwachsenen/Pädagogik | <input type="radio"/> EDV |
| <input type="radio"/> Präsentationstechniken | <input type="radio"/> Gesprächstechniken |
| <input type="radio"/> Beratungsmethoden | <input type="radio"/> Arbeitsmarktentwicklung |
| <input type="radio"/> Beschäftigungspolitik | <input type="radio"/> Interkulturelles Wissen |
| <input type="radio"/> Berufskunde/neue Ausbildungsberufe | <input type="radio"/> Sonstiges _____ |

C.) Kompetenzen des Berufsberaters/der Berufsberaterin

17. Wie wichtig sind nachfolgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/in?

	Sehr wichtig ←.....→ Unwichtig					
	+++	++	+	-	--	---
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen?

	Sehr wichtig ←.....→ Unwichtig					
	+++	++	+	-	--	---
Reflexion eigener Leistungsfähigkeit in der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effektive Kommunikation mit Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Berufsausbildungsvorbereitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktuelle Kenntnisse zur Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen Beratern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewusste Wahrnehmung kultureller Unterschiede der Ratsuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigung ethischer/moralischer Standards innerhalb der Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung einer Leistungspotentialdiagnose und -bewertung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Situationsbezogener Einsatz unterschiedlicher Beratungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie mit dem Ratsuchenden („Einfühlungsvermögen“)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neutralität/Unparteilichkeit wahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation zur regelmäßigen persönlichen Weiterqualifizierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontaktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich ständig auf neue Anforderungen einstellen/Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtskenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. In welchem Umfang stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

	Stimme voll zu				←.....→		Stimme gar nicht nicht
	+++	++	+	-	--	---	
Bei einer Beratung muss der Ratsuchende im Mittelpunkt stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss immer die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Bei einer Beratung müssen die Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss ergebnisoffen ausgerichtet sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Das Ergebnis einer Beratung muss zukunftstauglich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders kulturelle Verschiedenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders soziale Hintergründe der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Eine Beratung muss besonders geschlechtsspezifische Gegebenheiten der Ratsuchenden berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss unter Berücksichtigung der individuellen Lebenswelt der Ratsuchenden und deren Rahmenbedingungen stattfinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Beratung muss berufs- und lebensbegleitend durchgeführt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

C.) Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

20. Wie häufig sind Sie als Berater/in in folgenden berufsbezogenen Entwicklungsphasen tätig?

	Sehr häufig		←.....→		Nie	
	+++	++	+	-	--	---
Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Schule zur Berufsausbildung (auch Berufsausbildungsvorbereitung, EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Berufsausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übergang von der Berufsausbildung zur Erwerbstätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung der Altersgruppe bis 50-Jähriger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung der Altersgruppe über 50-Jähriger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Wie häufig sind Sie als Berater/in mit folgenden Zielgruppen in Ihrer Beratung konfrontiert?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Schüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hochschüler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht-Ausbildende Betriebe (Betriebsinhaber)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existenzgründer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerbstätige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitssuchende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Berufspraktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufswahlentscheidung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsausbildungsvorbereitung (BVJ, BGJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulische Berufsausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachvermittlungsaktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (EQJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewinnung neuer Ausbildungsplätze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberechtigung der Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anforderungen der Arbeitswelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung benachteiligter Jugendlicher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsabbruch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probezeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung von Leistungen auf Ausbildungszeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anrechnung ausländischer Prüfungen/Teilprüfungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsvergütung (seitens der Azubis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fördermöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auslandsaufenthalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über neue Ausbildungsberufe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsrechte und Ausbildungspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulbesuch/Berufsschulpflicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung leistungsschwacher Auszubildender (z.B. abH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umschulungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information über Weiterbildungsangebote (Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umsetzung von Lehrlingen bei Betriebsstillegung/ Konkurs; Wegfall des Ausbilders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzierung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abmahnung und Kündigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitszeit- und Urlaubsregelung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutterschutz und Erziehungsurlaub/-zeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freistellung zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den ausbildenden Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschwerden über den Auszubildenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Welche der folgenden Aussagen kennzeichnen Ihre Beratungen?

Die Beratung soll dem Ratsuchenden ...	Sehr wichtig ←.....→ Unwichtig					
	+++	++	+	-	--	---
... relevante Informationen vermitteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... bei der Persönlichkeitsentwicklung helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... Orientierungs- und Entscheidungshilfe bieten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, die eigenen Qualifikationen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, die Realisierbarkeit von Weiterbildungs- bzw. Entwicklungswünschen kritisch zu prüfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... helfen, seine Entwicklungschancen ausgehend von seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erörtern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zur Reflexion seiner eigenen Kompetenzen befähigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Wie häufig führen Sie welche Art der Beratung durch?

	Sehr häufig		←.....→			Nie
	+++	++	+	-	--	---
Persönliche Beratung vor Ort (außerhalb des eigenen Büros)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche Beratung im eigenen Büro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefonische Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-mail Beratung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppenberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitstellen von Informationsmaterial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.) Kooperationsnetzwerk der Berufsberater/in

25. Wie bewerten Sie folgende Aufgaben und Ziele nach der Bedeutung für Ihre Beratertätigkeit?

	Sehr wichtig		←.....→			Unwichtig
	+++	++	+	-	--	---
Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratern verbessern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurze Kommunikationswege mit anderen Beratern sichern (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationen über berufliche Bildung durch und für alle Berater bereitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deutliche Aufgabenabgrenzung der unterschiedlichen Berater (institutionsübergreifend)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekanntheitsgrad der Berater erhöhen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien?

	Sehr intensiv		←.....→		Gar nicht	
	+++	++	+	-	--	---
Berufsberater Ihrer Dienststelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsberater anderer BA-Dienststellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der ARGEN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/Arbeitsvermittler der Optionskommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberater Handwerkskammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsberater Industrie- und Handelskammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrlingswarte von Innungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studienberatung an Hochschulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hochschulteams BA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungsplatzentwickler Handwerkskammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsberater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildende Schulen (z.B. Berufsfachschulen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe I	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen der Sekundarstufe II	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kammernahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freie Bildungsträger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Träger der Jugendberufshilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewerkschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handwerkskammern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Industrie- und Handelskammern (IHK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innung/Kreishandwerkerschaft/Fachverband	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ZDH/DHKT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Gibt es fest installierte Runden/Arbeitskreise, durch die Ihr persönlicher Kontakt als Berufsberater/in zu den folgenden Organisationen/Personen gewährleistet ist?

Berufsberater Ihrer Dienststelle	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Berufsberater anderer BA-Dienststellen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Berater/Arbeitsvermittler der ARGEN	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Berater/Arbeitsvermittler der Optionskommunen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Ausbildungsberater Handwerkskammer	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Ausbildungsberater Industrie- und Handelskammer	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Lehrlingswarte von Innungen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Studienberatung an Hochschulen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Hochschulteams BA	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Auszubildende	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Ausbildungsplatzentwickler Handwerkskammer	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Weiterbildungsberater	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Berufsschulen	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Berufsbildende Schulen (z.B. Berufsfachschulen)	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Schulen der Sekundarstufe I	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Schulen der Sekundarstufe II	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Betriebe	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Kammernahe Bildungsträger	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Gewerkschaftsnahe Bildungsträger	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Freie Bildungsträger	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Träger der Jugendberufshilfe	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Gewerkschaften	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Überbetriebliche Bildungsstätten (ÜBL)	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Handwerkskammern	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Industrie- und Handelskammern (IHK)	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein
Sonstiges _____	<input type="radio"/> Ja, ca. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> pro Jahr	<input type="radio"/> Nein

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Alle Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt!

Auf Wunsch werden wir Sie gerne über die Ergebnisse unserer Untersuchung informieren.

Ja, ich möchte informiert werden.

Nein, ich möchte nicht informiert werden.

Wenn ja, tragen Sie bitte die Email-Adresse ein, an die die Ergebnisse gesendet werden sollen:

Alle Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt!

Die Angaben im Fragebogen werden nicht in Verbindung mit der angegebenen Emailanschrift erfasst.

16.4 „Sonstiges“-Antworten und offene Antworten der Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen bei der postalischen Befragung im Rahmen des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk (BoHa)“¹

Frage 2: Sie sind in der HWK beschäftigt als: (Sonstiges)

- 7x Ausbildungsplatzakquisiteur/in
- 5x Ausbildungsberater/in und –akquisiteur/in
- 3x Lehrstellenvermittler/in
- 3x Berufsmentor/in
- 2x Lehrstellenwerber/in
- Ausbildungsakquisiteur/in
- Ausbildungsplatzwerber/in
- Ausbildungsstellenvermittler/in
- Berufsorientierungsberater/in
- Lehrstellenberater/in
- Mitarbeiter/in Projekt Staregio
- Referent/in

Frage 5: Haben Sie eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen?

- Augenoptiker/in
- 2x Bäcker/in
- 2x Berufsausbildung mit Abitur
- Buchhändler/in
- Bundesbahnbetriebsaufseher/in (allgemeiner Dienst)
- Damenschneider/in
- Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau
- 2x Elektroinstallateur/in
- Elektromechaniker/in
- 3x Elektromonteur/in
- 3x Elektroniker/in
- 2x Elektronikfacharbeiter/in
- Elektromaschinenbauer/in
- Energieanlagenelektroniker/in
- Energieelektroniker/in Fachrichtung Betriebstechnik
- Fachangestellter/-angestellte für Arbeitsförderung
- 2x Feinmechaniker/in
- Feinmechaniker/in und Verwaltungsfachangestellter/-angestellte
- Feinoptiker/in
- Fernmeldehandwerker/in
- 2x Friseur/in

¹ Aus datenschutzrechtlichen Gründen und zur Wahrung der Anonymität wurden die Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert. Alle anderen Angaben werden wie in den Fragebögen angegeben, aufgeführt.

	Gas- und Wasserinstallateur/in
	Goldschmied/in
	Handelskaufmann/-kauffrau
	Holzmechaniker/in
	Ausbildung im Post- und Fernmeldewesen
2x	Industriekaufmann/-kauffrau
	Installationsmechaniker/in
	Karosseriebauer/in
	kaufmännische Ausbildung
3x	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
	Kfz-Handwerk
10x	Kfz-Mechaniker/in
	Konditor/in
	Kosmetiker/in
	Kürschner/in
	Landmaschinenmechaniker/in
	Landmaschinenschlosser/in
	Maler/in
2x	Maler/in und Lackierer/in
	Maschinenfacharbeiter/in
	Maschinenbauer/in
3x	Maschinenbaumechaniker/in
2x	Maschinenschlosser/in
6x	Maurer/in
2x	Maurer/in und Betonbauer/in
	Meister/in / Techniker/in
2x	Metallbauer/in
	Orthopädietechnik
2x	Radio- und Fernsehtechniker/in
	Reno-Gehilfe/-Gehilfin
	Rollladen- und Jalousiebauer/in
2x	Schlosser/in
	Schlosser/in und Gas- u. Wasserinstallateur/in
	Schreiner/in
	Sozialversicherungsfachangestellter/-angestellte Krankenkasse
	Sparkassenkaufmann/-kauffrau
	Stenotypist/in
2x	Stuckateur/in
	Textilfacharbeiter/in
7x	Tischler/in
	Vermessungstechniker/in
	Verwaltung
	Verwaltungsangestellter/-angestellte

- 3x Verwaltungsfachangestellter/-angestellte
- 3x Werkzeugmacher/in
- Zahnarztshelfer/in
- Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in
- Zerspannungsfacharbeiter/in
- Zerspannungsfacharbeiter/in Spezialisierung Ziseleur
- Zerspannungsmechaniker/in
- 2x Zimmerer/Zimmerin

Frage 6: Welchen berufsbildenden Abschluss haben Sie? (Sonstiges)

- Apothekenhelfer/in
- Arztshelfer/in (Neurologie, Psychiatrie)
- 8x Betriebswirt/in des Handwerks
- Bundesbahnbetriebsaufseher/in
- Dipl. Ing. Päd.
- Dipl. Sozialpädagoge/-pädagogin
- Dipl. Verwaltungswirt/in
- Dipl.-Handelslehrer/in
- 2x Dipl.-Ing.
- Dipl.-Ing. Fachhochschule (FH)
- Diplom
- Erzieher/in u. Mediator/in
- Fachangestellter/-angestellte
- 11x Facharbeiter/in
- Fachhochschulreife
- FH Studium
- Gehilfenbrief
- geprüfte/r Polier/in / technischer Fachwirt/in
- Industriekaufmann/-kauffrau
- 3x Ingenieur-Pädagoge/-Pädagogin
- 2x Kaufmann/Kauffrau
- Kaufmann/-kauffrau im Groß- und Außenhandel
- Kaufmannsgehilfe/-gehilfin
- kfm. Abschluss
- mittlere Reife/Fachabitur
- Pädagoge/Pädagogin
- REFA-Techniker/in
- Schweißfachmann/-frau
- Sozialversicherungsfachangestellte/r Krankenkasse
- staatlich anerkannte/r Erzieher/in
- 6x Techniker/in
- Universitätsabschluss
- Vermessungstechniker/in

Verwaltungsangestellter/-angestellte
 Verwaltungsfachangestellter/-angestellte mit Fachrichtung Handwerksorganisation
 Verwaltungsfachwirt/in
 Zahnarzthelfer/in

Frage 7: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Sonstiges)

- 3x Betriebswirt/in des Handwerks
- Fachhochschule ohne Abschluss
- 5x Fachschule
- Gesamthochschule
- Kontaktstudium PH Ludwigsburg
- Pädagogischer Zusatz
- Studium ohne Abschluss
- VWA (Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie)
- Apparate- und Anlagenbau
- Bauingenieurwesen
- Baustofftechnologie
- Berufs- und Arbeitspädagogik
- Berufspädagogik Bauwesen
- 5x Betriebswirtschaft
- Betriebswirtschaft Fachrichtung Handwerk
- Chemiefaserstoffherstellung
- Dipl. Lehrer/in Physik/Mathematik
- Dipl. Ökotrophologie
- Dipl.-Ing. Maschinenbau
- Dipl.-Pädagoge/-Pädagogin
- Diplom Sozialarbeit
- Elektronik/Energietechnik
- Elektrotechnik/Elektronik
- Elektrotechnik/Nachrichtentechnik
- Farb- und Lacktechnik
- Feinwerkingenieur/in
- Germanistik, Politik, Pädagogik
- Glastechnik
- Heilerziehungspflege
- Holztechnik
- Informationsverarbeitung
- 2x Ing.-Päd. Elektrotechnik
- 2x Ingenieurpädagoge
- Ingenieurwesen
- Innenarchitektur
- Lehramt Sek. I
- Maschinenbau
- Maschinenbau, Qualitätssicherung / Messtechnik

- 2x Nachrichtentechnik
- 2x Ökonomie
Ökonomie des Post- und Fernmeldewesens
Ökonom-Pädagoge, Ingenieur-Ökonom
- 2x Pädagogik
Pädagogik/Erwachsenenbildung
Pädagogik/Psychologie
Recht und Personal
Rechtswissenschaften
soziale Arbeit
- 3x Sozialpädagogik
- 3x Sozialwesen
Textiltechnik, Deutsch
Verwaltung
Verwaltungsbetriebswirtschaft
- 2x Verwaltungswissenschaften
Wirtschaftsingenieurswesen
Wirtschaftspädagogik
- 4x Wirtschaftswissenschaft

Frage 10: Wie oft sind Sie bei folgenden Aktivitäten/Veranstaltungen mit Schülern vertreten? (Sonstiges)

- Agentur für Arbeit/BIZ
- Arbeitsamt/Arbeitsgruppen
- 3x Arbeitskreise
Arbeitskreise für Ausbildung
Ausbilderschulungen
Ausschüsse / Ehrungen
Beratung KH etc.
Berufskundliche Veranstaltungen von Banken
Berufsorientierung
Ehrungen
Gremien
Info Gespräche AA/KHS
Info in AA
- 2x Innungen
Innungen/KH /Presse/Radio
Innungsabende/Vorstandssitzung
Innungsversammlungen
Lehrstellenbörsen
- 2x Nachvermittlungsaktionen
Oberstufenzentrum (OSZ)
Projektstage Lehrer/innen, Projektstage Schüler/innen
- 3x Sprechtag

Tag der offenen Tür (KHS)
ÜLU/BTZ
Veranstaltungen in HWK

Frage 11: Wie viele Beratungsgespräche (persönlich oder telefonisch) führen Sie im Monatsdurchschnitt? (Sonstiges)

- AA etc.
- AA, Schulen, BS
- allg. Beratung; Agentur für Arbeit
- Ämter, Bildungsträger, Schulen, KHS
- Arbeitskreise/AA/Innungen etc.
- Beschäftigte ohne Abschluss
- Bewerber
- Bildungsträger
- Bildungsträger, AfA, BS usw.
- 9x Eltern
- Eltern / Lehrer/innen
- Eltern / sonstige Betreuer/innen
- 2x Eltern, Institutionen
- Kreishandwerkerschaft, Innungen des Handwerks
- Kreishandwerkerschaften etc.
- Lehrer/innen, begleitende Institutionen, Verwaltung, Sozialarbeiter/innen
- Lehrer/innen, Eltern, AfA
- Lehrer/innen, KHS, AA
- Lehrer/innen, Schulleiter/innen, Eltern u.ä.
- Lehrer/innen / Bildungsträger
- Praktikanten/Praktikantinnen
- Prüfungsausschüsse
- 3x Schüler
- Schüler/innen / Eltern
- Stipendiaten (Begabtenförderung)

Frage 16: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Spezielle Ausbildung/berufliche Weiterbildung)

- AA
- AA, ZDH
- ABB-Seminare
- AdA
- AdA-Schein, PC-Kurse
- AEVO
- 2x Ausbildereignungsprüfung
- Ausbildungsberaterseminar
- Beraterausbildung
- Beraterseminare
- Bildungsmanager/in

Gesprächstherapie, sNLP-Lehrgang (3 Jahre)
Mediatorin
Meistervorbereitung Teil IV
PC-Kurse, Rhetorik

Frage 16: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre Beratertätigkeit einzuarbeiten? (Sonstiges)

Abteilungsleiter/innen in HWK
Agentur für Arbeit
aktuelles Tagesgeschehen in Funk, Fernsehen und Presse
Ausbildereignungsprüfung
Ausbildungsberaterseminare
DB
EDV-Kurs
Erfahrungsaustausch der Ausbildungsplatzentwickler/innen
„Handfest“
Homepages anderer HWK'n
2x Landesarbeitskreis Ausbildungsberater BW
praktische Erfahrung als ehemaliger Ausbildungsberater bei Telekom
seit 1989 bei der Kammer
Tageszeitungen (Stellenanzeigen; wirtschaftliche Entwicklungen) → Vorbereitung bis heute!

Frage 17: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berater an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Sonstiges)

Agentur für Arbeit
Arbeitsagentur
bis
BMT
InWent
Jugend-Arbeit Pädagogik
Nordkammern
Projekte etc.
SBB
ThiLLM
2x WHKT
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Frage 18: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Sonstiges)

Begabtenförderung berufliche Bildung
Berufsvorbereitungen an Thüringer Schulen Klassen 7 – 12
Kommunikation, Kundenorientierung
Mediation

2x Zeitmanagement

Frage 19: Welche Inhalte der von Ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen waren für Ihre Beratertätigkeit am nützlichsten? (Sonstiges)

Förderung
Kommunikation
neue Rechtssprechungen

Frage 20: In welchem Bereichen sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Sonstiges)

Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund
Berufsspezifische und fachliche Inhalte
Förderprogramme Land/Bund zur Ausbildung
Mediation
neue Statistik
neue Urteile
Suchtprävention; Drogen am Arbeitsplatz und rechtliche Folgen; verpflichtende überbetriebliche Lehrlingsunterweisung „Was, wenn ein Betrieb sich weigert?“

Frage 21: Wie wichtig sind folgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater? (Sonstiges)

Arbeitsorganisation/-struktur /-entwicklung, konzeptionelles Arbeiten
eigene Erfahrung im handwerklichen Bereich
Kenntnis vorangegangener Aktivitäten
Mensch sein
Nerven bewahren
nonverbale Kommunikation
Prüfungsorganisation/-durchführung
Ruhe ausstrahlen
Struktur der Bildungsträgerlandschaft: z.B. ARGE, optierende Landkreise, Agenturen der Arbeit. Förderstellen der Jugendberufshilfe

Frage 22: Mit welchen Themen und Inhalten würden Sie sich im Rahmen einer Weiterbildung gerne vertiefend auseinandersetzen? (Sonstiges)

Arbeitsorganisation
Ausbildungsberatungsqualitätsmanagement
Mediation
Pädagogik
Suchtprävention

Frage 26: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Sonstiges)

Beratung von Betreuern, Jugendamt + Bildungsträgern
Beschwerden über den Azubi
gestreckte Prüfung
Jugendarbeitsschutzgesetz

Frage 28: Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Sonstiges)

an kompetente Kollegen/innen / Partner/innen verweisen
Austausch mit Fallmanagern in Einzelfällen
Beratung ganzer Schulklassen
Beratung von Lehrern
Besuch der Werkstätten (Kammern) durch Schulklassen
Nachvermittlungaktionen
Schlichtungsgespräche

Frage 30: Wie intensiv stehen Sie im Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Sonstiges)

Anlaufstellen für Jugendliche in Niedersachsen
Eltern
Gewerbeaufsichtsamt, Regierung
SBB

Frage 31: Werden die persönlichen Kontakte durch fest installierte Arbeitskreise/Runden mit den folgenden Organisationen/Personen unterstützt? (Sonstiges)

Arbeitskreis Schule Wirtschaft
Informelle Kontakte via Arbeitskreise mangels Arbeitskreis gegen Null!!! „Unterbelichtete Netzwerkstrukturen“; HWK – erste Präferenz: Erledigung des Tagesgeschäfts

16.5 „Sonstiges“-Antworten und offene Antworten der Lehrlingswarte bei der postalischen Befragung im Rahmen des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk (BoHa)“¹

Frage 12: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit als Lehrlingswart einzuarbeiten? (Spezielle Aus-/Weiterbildung)

- 3x Handwerkskammer(n)
- HWK, LIV
- Kreise HWK
- Tagungen der Innung, Vorstandssitzung

Frage 12: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Beratertätigkeit als Lehrlingswart einzuarbeiten? (Sonstiges)

- Arbeit in Kreishandwerkerschaft
- Beratung durch Kreishandwerkerschaft
- ehrenamtlicher Richter Arbeitsgericht
- eigenes Interesse
- Gespräche mit befreundetem Rechtsanwalt
- Gespräche mit Innungsmitgliedern
- Infoveranstaltungen der HWK für Lehrlingswarte
- Kreishandwerkerschaft
- Lehrlingswart-Tagung
- LIV Telefonate
- Mitarbeit Berufsbildungsausschuss
- Mitarbeit Prüfungserstellung im Kultusministerium
- Mitglied für Lehrlingsstreitigkeiten
- Prüfertätigkeit

Frage 13: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Sonstiges)

- Fachverband
- Lehrlingswart-Tagung FV SHK Bayern
- 2x LIV
- Verbandstag
- WV
- ZVSHK

¹ Aus datenschutzrechtlichen Gründen und zur Wahrung der Anonymität wurden die Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert. Alle anderen Angaben werden wie in den Fragebögen angegeben, aufgeführt.

Frage 14: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie als Lehrlingswart teilgenommen haben? (Sonstiges)

allgemeine aktuelle Informationen der Ausbildung
Zusammenarbeit mit der Berufsschule, Gespräche im Lehrerkreis

Frage 21: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart? (Sonstiges)

Prüfungen
Suche nach anderer Lehrstelle bei Konflikten mit Arbeitgeber

Frage 23: Wie häufig führen Sie folgende Arten der Beratung durch? (Sonstiges)

Die Kammern meinen zu oft, dass ihre eigene Beratung durch die Ausbildungsberater/innen ohne Rücksprache mit dem Ehrenamt ausreichend sei!
Innungsversammlung
zuerst Gespräch mit Azubi, dann mit Betrieb, und zum Abschluss mit beiden Parteien zusammen

Frage 25: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Sonstiges)

LIV

Frage 26: Wer sind für Sie wesentliche Partner bei Ihrer Beratertätigkeit und wie hat sich die Zusammenarbeit in den letzten 5 Jahren ggf. verändert? (Sonstiges)

KH

16.6 „Sonstiges“-Antworten und offene Antworten der Berater/innen Team U25 (Berufsberater) bei der postalischen Befragung im Rahmen des Projektes „Beratungsoffensive Handwerk (BoHa)“¹

Frage 3: Haben Sie eine Ausbildung abgeschlossen? (Art der Ausbildung)

- Bankkaufmann/-frau
- 2x Bürokaufmann/-frau
- Estrichleger/in
- FA Getränkeabfüllanlagen
- Feinmechaniker/in
- Gärtner/in
- Goldschmied/in
- Hotelfachmann/-frau
- 3x Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
- Landwirt/in
- Technische/r Zeichner/in
- Weber/in

Frage 4: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Studiengang)

- Anlagenbau Fachrichtung Lebensmitteltechnik
- Arbeits- und Berufsberatung
- Arbeits- und Berufsberatung (Dipl. Verwaltungswirt)
- Arbeitsverwaltung
- Beratung
- Beratungsanwärter/in
- Beratungswissenschaften
- Berufs- und Arbeitsberatung
- BWL
- 2x Dipl.-Lehrer/in
- Dipl.-Lehrer/in Mathe/Physik
- Dipl.-Verwaltungswirt/in / Übersetzer/in
- Dipl.-Verwaltungswirt/in
- Diplomverwaltungswirt/in (FH), Lehrerin für die unteren Klassen (D, Ma, Sorb.)
- Feinwerktechnik
- Geschichte, Germanistik, Pädagogik
- Maschinenbau
- VIA im Fachbereich Arbeitsverwaltung (gehobener nichttechnischer Dienst)

¹ Aus datenschutzrechtlichen Gründen und zur Wahrung der Anonymität wurden die Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formuliert. Alle anderen Angaben werden wie in den Fragebögen angegeben, aufgeführt.

Frage 4: Haben Sie ein Studium abgeschlossen? (Sonstiges)

zusätzlich Sozialpädagogik; betriebsinterne Ausbildung der Bundesagentur
Master of Arts (Sozialmanagement)

Frage 6: Für wie viele der nachfolgenden Personen/Schulen sind Sie ungefähr zuständig? (Sonstiges)

Bewerber/innen (400)

Eltern (100)

2x Maßnahmeteilnehmer/innen (20, 50)

4x Nichtschüler/innen (800, 250, 200, 200)

Schüler/innen / Bewerber/innen in der Agentur (200)

2x Teilnehmer/innen Berufsvorbereitung (6, 45)

Trägerbetreuung (ohne Nennung der Anzahl)

Frage 7: Wie viele Beratungsgespräche führen Sie im Monatsdurchschnitt mit nachfolgenden Personen/Betrieben? (Sonstiges)

Abbrecher etc. (10)

Teilnehmer/innen Berufsvorbereitung (20)

5x Nichtschüler/innen (30, 35, 35, 40, 80)

2x keine Spezifizierung der „Sonstigen“ (5, 100)

Frage 8: Wie oft sind Sie bei nachfolgenden Aktivitäten/Veranstaltungen (mit Schülern) im Jahr aktiv vertreten? (Sonstiges)

3x BIZ (20, 20, 20)

BIZ-Besuche mit Klassen (20)

BIZ-Veranstaltungen (20)

BIZ / BT (6)

Träger (10)

3x keine Spezifizierung der „sonstigen“ (2, 4, 5)

Frage 12: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Tätigkeit als Berufsberater/-in vorzubereiten? (spezielles Studium)

3-jährige Einweisung nach meinem Studium

Arbeits- und Berufsberatung

Beratung (FH-Mannheim)

Berufs- und Arbeitsberater

2x Berufsberatung

FH-Mannheim

Frage 12: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Tätigkeit als Berufsberater/-in vorzubereiten? (spezielle Aus-/Weiterbildung)

6 – 7 Monate Fortbildung in Vollzeit

2x Fortbildung zum Berufsberater/in (6 Monate)

Fortbildungsangebote der BA

Frage 12: Welche Form der Einarbeitung nutzten Sie, um sich in Ihre konkrete Tätigkeit als Berufsberater/-in vorzubereiten? (Sonstiges)

Berufskundliche Informationen von Firmen

Bekanntenkreis (Erfragen von Tätigkeiten im wirklichen Leben; was spielt eine Rolle?)

Frage 13: Nehmen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit als Berufsberater/-in an Weiterbildungsmaßnahmen folgender Institutionen teil? (Sonstiges)

2x Berufsberaterverband (je 2x im Jahr)

BT (5x im Jahr)

VHS (alle 3 Jahre)

Keine Spezifizierung der Einrichtung (2x im Jahr)

Frage 14: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig in den Weiterbildungsmaßnahmen behandelt, an denen Sie teilgenommen haben? (Sonstiges)

Drogenkonsum bei Jugendlichen

Frage 16: In welchem Bereich sehen Sie für sich besonderen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen? (Sonstiges)

mehr Zeit für Betriebsbesuche, um Berufskunde praktisch zu erfahren

Frage 17: Wie wichtig sind nachfolgende Kenntnisse, Fähigkeiten bzw. Kompetenzen für Sie als Berater/-in? (Sonstiges)

EDV

Grundhaltungen Berater/in

Frage 22: Wie häufig sind folgende Themen auch Inhalt Ihrer Beratertätigkeit? (Sonstiges)

finanzielle Leistungen, z.B. Bewerbungskosten, Finanzierung von Nachhilfeunterricht während der Ausbildung (abH), Konkursprogramm zur Förderung von Betrieben, die Azubis nach Firmenpleiten übernehmen

Frage 26: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien? (Sonstiges)

Drogenberatungsstellen, schulpsychologische Beratungsstelle, Arbeitslosenzentren etc.

16.7 Interviewleitfaden für die mündliche Befragung der Lehrer/innen, Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) sowie optierender Kreise/Kommunen

A. Allgemeine Angaben

1. Angaben zum Arbeitgeber

- Allgemeine Angaben zum Arbeitgeber/Beschäftigungsort (Name/Ort, Organisation/Träger, Größe, Struktur der Organisation/Institution/Mitarbeiter, Zuständigkeiten, Zielgruppen ...)
- Beschreiben Sie die (allgemeinen) Aufgaben und Zielsetzung Ihres Arbeitgebers.
- Kurz: Welche Beratungsangebote werden (grundsätzlich) durch Ihre Institution angeboten?
- Welche Vertriebswege werden hierfür genutzt?
- Auf welchen Grundlagen werden diese angeboten (gesetzlich, curricular oder freiwillig)?
- Existiert für Sie ein verfügbares Netzwerk in Ihrer Beraterfunktion (interne, aber auch externe Ansprechpartner)?

2. Stellen Sie bitte Ihren schulischen/beruflichen Werdegang vor.

- Höchster schulischer Abschluss
- Betriebliche Ausbildung/berufsbildenden Abschluss
- Studium
- Sonstige Qualifizierungen/Zusatzqualifizierungen für die derzeitige Tätigkeit

3. Zur Organisation der Beratertätigkeit in Ihrer Organisation/Institution (spez. Ihre)

- Wo/wie und für wen wird in Ihrer Organisation Beratung generell angeboten?
(Berufsorientierung/Berufsberatung/Beratung während der Ausbildung/Beratung für Weiterbildung; curricular/freiwillig; fest beauftragte Personen/jeder; in Richtlinien/in Gesetzen verankert)
- Was ist die Zielsetzung Ihrer Beratung?
(Laufbahnberatung, Qualifizierungsberater, Weitervermittlung, Profiling, Weitervermittlung an die BA)
- Wie bewerten Sie Angebot und Nutzen der Beratungsangebote?
- (Welche) Haben **Sie** eine best./spez. Beratertätigkeit (ggf. seit wann)?
→ Optionskommune und Weiterbildungsberater
 - Berufsbezeichnung (wie viele andere Kollegen gibt es mit ähnlicher Bezeichnung?)
 - Seit wann arbeiten Sie in dieser Funktion?
 - Sind Ihnen Betriebe, konkrete Personenkreise, Bildungsgänge, Klassen/Jahrgänge ... zugeteilt?
 - Anzahl Ihrer Beratungsgespräche mtl. (zuzuordnen auf best. Zielgruppen)
 - Durchschnittliche Dauer der Beratungsgespräche
 - Wie viel Prozent der Arbeitszeit entfällt auf Beratungsgespräche (i. S. v. Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Beratung)?
 - Welche verfügbaren Netzwerke existieren für Sie als Berater (intern und extern)?

B. Ausbildung und Fortbildung (speziell für die Beratertätigkeit)

4. Bitte beschreiben Sie Ihre (oder allgemein) die Einarbeitungszeit/Vorbereitungszeit auf Ihre Beratertätigkeit.

- (Wie) Wurden Sie durch Ihren Arbeitgeber vorbereitet/eingearbeitet?
- Inwiefern halfen Ihre eigenen, bereits gewonnen Qualifikationen und welche waren das im Wesentlichen?
- Welche Qualifizierungsangebote und Informationsquellen gibt es allgemein für Sie in Ihrer Tätigkeit/welche verwenden Sie?
- Was empfinden Sie als wünschenswert im Bereich der Qualifizierungsangebote und Informationsquellen für Ihre Tätigkeit?
- Zeitraum (Dauer) der Einarbeitung bis Sie sich einigermaßen sicher gefühlt haben, alleine zu agieren.
- Welche Formen der Einarbeitung nutzten Sie?
- Wo sind Ihrer Meinung nach Defizite/was könnte verbessert werden?

5. Weiterbildungsaktivitäten innerhalb Ihrer Beratertätigkeit

- Existieren Weiterbildungsmaßnahmen für Ihre spez. Beratertätigkeit; an welchen nahmen Sie bisher teil (Träger/Anbieter, Bezeichnung ...)?
- Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig behandelt?
- Welche Inhalte empfanden Sie als nützlich?
- Zu welchen Themen/Inhalten wünschen Sie sich zukünftig Weiterbildungsmaßnahmen?
- Gibt es in Ihrer Organisation spezielle Angebote der Supervision/Intervision und/oder der kollegialen Beratung (Träger, Arbeitskreis, Teilnehmer ...)?

C. Kompetenzen und Beratungsverständnis

6. Kompetenzen für die Ausübung der Beratertätigkeit

- Welche Kompetenzen sind relevant?
- Zu welchen Themen würden Sie sich gerne weiterbilden?

7. Beratungsverständnis

- Was verstehen Sie unter Beratung/Kriterien einer qualitativen Beratung?

D. Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen

8. Zielgruppe der Beratung

- Wer ist Zielgruppe Ihrer Beratung?
- Wie/von welcher Seite wird der Kontakt zur Zielgruppe hergestellt?
- Werden Ihnen Personen zugewiesen (z.B. von ARGE, Arbeitsagentur ...)?
- Vermitteln/Verweisen Sie Personen an andere Beratungsstellen/an wen?

9. Inhalte/Thematik der Beratungen

- Was sind „typische/spezielle“ Themen Ihrer Beratung?
- Gibt es eine besondere Gewichtung innerhalb der Themen?
- Wird ein (berufliches) Profiling mit dem Ratsuchenden durchgeführt (Qualifizierungsgrundlage, Instrumente)?
- Welche Inhalte werden konkret in der Berufsorientierung/Berufsberatung behandelt speziell im Klassenverband behandelt/was ist das pädagogische Ziel der Unterrichtseinheit?
- Worum geht es konkret in Einzelberatungsgesprächen?
- Wird ein (berufliches) Profiling mit dem Ratsuchenden durchgeführt (Ja: auf welcher Qualifizierungsgrundlage/welche Instrumente werden eingesetzt?; Nein: verweisen Sie auf andere Stellen/welche?)

10. Beratungspraxis

- Verwenden Sie einen Leitfaden für Beratungsgespräche?
- (Wie) Bereiten Sie die Beratungsgespräche vor/nach?
- Was sind Eckdaten/Kriterien Ihrer Beratung?

11. Beratungsarten

- Welche unterschiedlichen Beratungsarten führen Sie durch (Einzelberatung, Gruppenberatung)?
- Wie oft führen Sie welche durch?

E. Kooperationsnetzwerk

12. Kooperationen

- Mit welchen Personen/Gruppen/Organisationen haben Sie den meisten Kontakt?
- Zu welchen Anlässen haben Sie den Kontakt? (Bsp. für Anlässe)
- Wie sieht speziell die Überschneidung/Zusammenarbeit mit anderen Beratungsakteuren aus?
- Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit anderen Beratern?
- Wo mangelt es an Kooperationen?
- Existieren feste Strukturen innerhalb der Kooperationen?
- Welche weiteren Weiterbildungsträger existieren in Ihrer Region, die von Personen aus dem Handwerk aufgesucht werden?
- Welche weiteren Weiterbildungsberater werden von Personen aus dem Handwerk aufgesucht?

13. Umfang einer möglichen Weiterbildung

- Sollte es ein regelmäßiges Weiterbildungsangebot für Sie als Berater geben, sofern nicht schon vorhanden?
- Wie oft sollte aus Ihrer Sicht eine Weiterbildung angeboten werden?
- Welchen zeitlichen Umfang (ggf. in Stunden, Halbtagen oder Tagen...) sollte eine Weiterbildung ungefähr haben? (Was wäre noch „verkraftbar“?)
- Sollte die Weiterbildung zertifiziert werden?
- Würden Sie es begrüßen, auch mit anderen Beratern (intern oder extern) eine gemeinsame Weiterbildungsmaßnahme zu besuchen, in der auch unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen der jeweiligen Berater berücksichtigt werden könnten?
- Könnten Sie sich vorstellen, auch online-gestützte Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen?

16.8 Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Lehrer/innen

Teil B: Ausbildung und Fortbildung für die Berater Tätigkeit

Keine systematische Einarbeitung seitens der Schule oder des Landes, lediglich Übergabe des Arbeitsbereiche und darauf folgend eine eigenständige Einarbeitung (Aussage mehrer Befragter).

Einarbeitung sollte geplant über einen längeren Zeitraum (1/2 – 1 Jahr) stattfinden, gemeinsame Arbeit und dadurch systematische Übergabe, zusätzlich fachlicher Input von außerhalb durch Seminar o. ä. (Einzelaussage).

Zum großen Teil pädagogische Vorbildung vorhanden, allerdings wenig fachliche Vorbildung (in Bezug aufs Handwerk) (Einzelaussage).

Aus- und Vorbildung in beraterischen Tätigkeiten sind zufällig und nicht systematisiert durch externe Stellen (Einzelaussage).

Hohe fachliche Vorbildung, die auch für Berater Tätigkeiten ausbildet, durch Eigeninitiative angeeignet, allerdings keine methodische Ausbildung (Einzelaussage).

Spezielle fachliche Aus- und Fortbildung für WAT (Wirtschaft-Arbeit-Technik Lehrer), allerdings keine methodische Ausbildung (Einzelaussage); spezielle fachliche Ausbildung für AIB-Klassen mit den unterschiedlichsten Thematiken für diese besonderen Bildungsgang (Einzelaussage).

Angebot einer Beratung über Weiterbildungsangebote, welche über die absolvierte schulische Laufbahn hinaus gehen, wäre sinnvoll, werden bis jetzt wenig realisiert und sind schwierig in der Ausgestaltung aufgrund von fehlenden Wissen (Einzelaussage).

Keine speziell angebotene Fortbildung; Weiterqualifizierung verläuft auf individuelle Initiative durch bspw. „Abi-Messe“, Austausch und Kontakt zur Arbeitsagentur und der Universität (Einzelaussage); sehr dünnes Fortbildungsangebot, speziell für Berater Tätigkeit durch das System (Aussage mehrer Befragter); es sind Angebote in der freien Wirtschaft für Fortbildungen vorhanden, allerdings werden diese aufgrund anderer, als wichtiger betrachteter Angebote, so gut wie gar nicht genutzt (Einzelaussage); wenig methodische Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrer (Einzelaussage); schulinterne pädagogische Fortbildung zu unterschiedlichen Themen, allerdings nicht auf Berufsberatung bezogen (Einzelaussage); keine Weiterbildungsangebote im Bereich der Berufsberatung und Berufsorientierung bekannt (Einzelaussage).

Bereich Weiterbildung: Tele-Learning-Angebot vom ASL (Amt für Lehrerbildung) im Weiterbildungsbereich (Einzelaussage).

Eigene Weiterbildung durch Erfahrungsaustausch im Netzwerk Schule-Wirtschaft (Einzelaussage); Erfahrungsaufbau durch Betriebsbesichtigungen (Einzelaussage); Betriebsführungen organisiert durch das Schulamt als Einarbeitung durch den Arbeitgeber (Einzelaussage).

Weiterbildungsangebot von der Universität, fachliches Seminar für Moderatoren in der Berufswahl (Einzelaussage).

Weiterbildungsangebot auf 3 verschiedenen Ebenen: Teilnahme an durch das Land zugewiesenen Veranstaltungen, Weiterbildungssystem mit der Universität und Fachhochschule (Teilnahme an fachlichen Fortbildungen) und an schulinternen Fortbildungen in anderen Abteilungen (Verbreitung über Multiplikatoren), allerdings ist wenig davon als spezielle Fortbildung für Berufsberatung konzipiert (Einzelaussage).

<p>Teil C: Kompetenzen und Beratungsverständnis</p>	<p>Wichtig sind nicht die Fachkenntnisse, sondern einen Zugang zu den Schülern zu finden (Einzelaussage); Bezug zu den Jugendlichen und deren Problematik ist notwendig für Beratung (Einzelaussage); Empathie, die Fähigkeit sich in jemanden rein zu versetzen, den Blick und auch eine kritische Distanz als notwendige Voraussetzung für Beratung (Einzelaussage).</p> <p>Einschätzungsvermögen und Aufzeigen von verschiedenen Möglichkeiten sind wichtige Voraussetzung für eine Berufswahlberatung (Einzelaussage); Offenheit, Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Bereitschaft sich über das Unterrichtsgeschehen hinaus mit und für Schüler zu engagieren; sozialpädagogische Kompetenzen sind notwendige Voraussetzungen (Einzelaussage).</p> <p>Wirtschaftliche Kenntnisse, Handlungsgeschick, selbstständige Arbeitsweise und Konfliktmanagement als wichtige Voraussetzungen für die Beratertätigkeit (Einzelaussage).</p> <p>Interessengeleitete Beratung steht im Vordergrund, nicht unbedingt die volkswirtschaftlichen Bedürfnisse; der Ist-Zustand und die Wünsche des Schülers als Person sind der Ausgangspunkt der Beratung (Peters); Ausgangslage der Beratung sind die persönlichen und individuellen Kompetenzen des Schülers (Einzelaussage).</p> <p>Beratungsangebot wird nicht durch speziell methodisch ausgebildete Lehrkräfte ausgeführt, sondern durch die institutionelle Rahmgebung des WAT-Unterrichtes und dem daraus resultierenden Kooperationsnetzwerkes (Einzelaussage).</p> <p>Zitat: „In der Lage sein über den Tellerrand hinweg blicken zu können, mich in die Schüler hineinzuversetzen, intuitiv aus dem Bildungsangebot schöpfen zu können, d. h. verschiedenen Bildungsangebote zu kennen.“ (Einzelaussage)</p> <p>Beratung stellt einen stufen- und ressourcenorientierten sowie individuellen Beratungsprozess dar (Konsens aller Befragten).</p>
<p>Teil D: Tätigkeitsbereiche und Zielgruppen</p>	<p>Fast ausschließlich Schüler als Zielgruppe (Konsens aller Befragten).</p> <p>Hauptsächlich Einzelberatung, vereinzelt auch Gruppenberatung, fast nie Elternberatung (Einzelaussage).</p> <p>Beratungen bzw. fachliche Informationsweitergabe im Klassenverband (Aussage mehrerer Befragter).</p> <p>Keine Einzelgespräche, keine formelle Beratung, Berufsberatung ist klar abgegrenzt und Aufgabe des Berufsberaters (Erlass: „Zusammenarbeit von Berufsberatung und Schule“ (ein Bundesland)) (Einzelaussage).</p> <p>Beratung auch über die Schulzeit hinaus, d. h. bei Schwierigkeiten oder Umorientierung o. ä., vereinzelt mit Auszubildenden (Einzelaussage).</p>

Teil E:
Kooperationsnetzwerke

Kontakte zu anderen Schulen und Institutionen aus der Wirtschaft sind nur aufgrund persönlichen Kontaktes vorhanden (Konsens aller Befragten).

Wunsch nach Kontakt zu anderen Beratungslehrern (Einzelaussage).

Kontakt zu dem zuständigen Berater der Arbeitsagentur und zu einer externen Agentur, darüber externes zugeschnittenes Beratungsangebot für Schüler, Weiterleitung von Schülern dahin (Einzelaussage).

Looser Kontakt mit der Universität (Teilnahme von Schülern an Beratungsangeboten) (Einzelaussage); es besteht intensiver Kontakt zur Universität, zu Handwerks- und Wirtschaftsunternehmen, welcher durch persönliches und individuelles Engagement der einzelnen Lehrkräfte aufgebaut ist, aber keinem institutionellen Rahmen unterliegt (Einzelaussage).

Intensiver Kontakt und Austausch zu ausländischen Schulen à Europaschule (Einzelaussage).

Netzwerkarbeit mit PZNU (Pädagogisches Zentrum für Natur und Umwelt) à Umwelt-erziehung, mit der Universität und zu anderen städtischen Einrichtungen, wie Polizei und Abfallwirtschaft; verläuft größtenteils über Projektarbeit, welche allerdings nicht institutionell vorgeschrieben, sondern in Eigenengagement verläuft (Einzelaussage).

Zusammenarbeit mit der AWO, Organisation von speziellen Berufswahlorientierungsseminaren (Einzelaussage).

Institutionell verankerter Kontakt zur Handwerkskammer durch ein Modellprojekt in einem Bundesland (Praxislernen) (Einzelaussage); regelmäßiger Kontakt zur HWK (Kooperationsschule der HWK), Gestaltung von Beratungstagen in der Schule durch die HWK (Einzelaussage); Zusammenarbeit mit der HWK und IHK, sog. Ausbildungsmatcher, gezielte Beratung durch die Institutionen und Betreuung bis zur Vermittlung (Einzelaussage).

Alle weiteren Kooperationen sind institutionalisiert durch den WAT-Unterricht und werden über den jeweiligen Lehrer abgedeckt bzw. für den Klassenverband angefordert (Einzelaussage).

Regelmäßiger Kontakt zur Arbeitsagentur (Einzelaussage).

Kooperation mit Krankenkassen, Sparkassen und verschiedenen Betrieben durch das Projekt Praxislernen (Einzelaussage).

Kooperation und Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (Einzelaussage).

Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung (Einzelaussage).

Wünschenswert wäre aus der Sicht von einem Befragten eine Kooperation mit den Wirtschaftsverbänden (IHK, HWK u.a.) sowie den Sozialverbänden der Stadt (z.B. Sozialamt u. ä.).

Zusammenarbeit mit der Stiftung Pro Ausbildung (Einzelaussage).

Kontakte zum DGB, zur DBK, zum Institut für Wirtschaftsförderung, Frauenförderung und Störungsstelle der Stadt Düsseldorf, zu IKEA, zur Zeitung (WZ) und zur Universität (Einzelaussage).

Trotz intensiver eigener Bemühungen fast kein Kontakt mehr zur Arbeitsagentur, da durch Umstrukturierung die Beratung nicht mehr gewährleistet werden kann (Einzelaussage).

**Wünsche bzgl. Fortbildung
„Modulabschluss“**

Wunsch nach Aufbau einer Koordinationsplattform, weniger aus fachlicher Sicht, mehr aus methodischer Sicht und der Möglichkeit der Informationsweitergabe und der Verweis an die richtigen Stellen (Einzelaussage).

Module nur für fachlich schon vorgebildete Lehrer sinnvoll, da Aufgaben verteilt werden müssen. Module sollten zu 3/4 fachliche und zu einem Viertel methodische Inhalte haben, der Schwerpunkt auf jeden Fall auf den fachlichen Inhalten liegen (Einzelaussage).

2–3 Wochen im Jahr zu folgenden Themen: Umgang mit der Situation des Arbeitsmarktes, Schulungen zum Aufbau von Kompetenzen für fachliche und methodische Berufsberatung auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation bezogen; Wunsch nach Zusammenarbeit mit allen Akteuren der Beratungslandschaft (Einzelaussage).

Wunsch nach Fortbildungsangebot für neue Lehrer, zeitlich allerdings nicht zu viel, nicht zwingend mit anderen Akteuren der Beratungslandschaft aufgrund von Verständigungsproblemen untereinander (Einzelaussage).

Mehr Angebote für Lehrer durch die Bezirksregierung (Einzelaussage).

16.9 Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Berater/innen der Arbeitsgemeinschaften (ARGEN)

Teil B: Ausbildung und Fortbildung für die Berater*tätigkeit	Die Berater/innen haben i. d. R. eine Vorbildung als Verwaltungsfachwirt (Studium) oder als Verwaltungsfachangestellte, soziale Kompetenzen werden vorausgesetzt.
	Es gibt eine institutionelle, teils interne, teils externe fachliche sowie methodische Einarbeitungszeit für jeden neuen Berater/jede neue Beraterin.
Teil C: Kompetenzen und Beratungsverständnis	Profiling des Ratsuchenden à abklären aller Kompetenzen, aber auch Hintergründe und evtl. auftretende Hindernisse, Einzelberatung.
	Persönliche, intensive Betreuung der Ratsuchenden durch den Fallmanager.
	Individuelle, ressourcenorientierter Beratungsprozess, Zitat: „Und da greifen dann die unterschiedlichsten Möglichkeiten, Aus- und Weiterbildung usw. Das wäre so das Spektrum. Dann würde der Arbeitsvermittler das erstmal festhalten, dokumentieren, haben wir ja auch. Und dann ist die Frage, welche Möglichkeiten hat der Arbeitsvermittler wirklich, welche Maßnahmen haben wir initiiert, da kommt dann die ganze Maßnahme, die Planung der Instrumente dazu. Und dann würden wir ihn so Stück für Stück in diese Sache hinein bringen.“
	Vereinzelt Gruppenberatung.
	Bei speziellen, nicht direkt berufsspezifischen Problemen findet eine Weiterleitung zu anderen städtischen Institutionen (Schuldnerberatung, Suchtberatung u. ä.) statt.
	Zu bestimmten Aktionsbereichen (z.B. Lehrstellennachvermittlung) Kooperation mit IHK, Kammern und Bundesagentur.
	Persönlicher, individueller Kontakt der Berater/innen (genannt Vermittler/innen) mit den Kammern.
Teil D: Tätigkeits-bereiche und Zielgruppen	Direkte Vermittlung des Ratsuchenden an den Berater/innen.
	Berater*tätigkeit wird durch Sachbearbeiter/innen der einzelnen Ratsuchenden als auch des Ratsuchenden selber eingefordert.
	Ratsuchende werden einem Berater/einer Beraterin zugewiesen, 1-250 Klienten pro Berater/in.

<p>Teil E: Kooperations netzwerke</p>	<p>Eingebunden in die städtische Struktur.</p> <p>Kein Kontakt mit Schulen, Kontakt zu Argen frühestens bei Abbruch der Erstausbildung, ansonsten fallen die Ratsuchenden als Klientel den Arbeitsagenturen zu.</p> <p>Kooperation mit dem sozialen Netz der Kommunen und allen sonstigen städtischen Bildungsträgern.</p> <p>Kooperation mit Handwerkskammer und IHK zu bestimmten Aktionen.</p>
<p>Wünsche bzgl. Fortbildung „Modulausblick“</p>	<p>„Immer wieder von Interesse, Konfliktmanagement, Deeskalation von bestimmten Bereichen, Supervision, einfach auf dieses Klientel, was wir hier in der ARGE haben mit all seinen Problemlagen zugeschnitten.“ (Zitat)</p> <p>Wunsch nach Fortbildung als Verbindung von Kommune und Bundesagentur, Abschaffung des 2-Dienstherrenmodells und einheitliches Fortbildungsangebot.</p>

16.10 Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Berater/innen optierender Kreise/Kommunen

Teil B: Ausbildung und Fortbildung für die Beraterätigkeit	<p>Fallmanager der optierenden Kreise sind ausgebildete Sozialpädagogen; Einarbeitung findet für die methodischen Inhalte durch andere Bildungsträger statt (Einzelaussage).</p> <p>Zitat: „Zu 80% ist es die Ausbildung, also das, was sie in ihrer Ausbildung, in ihrem Studium gelernt haben. Aber wir haben hier auch so genannte Trainingsphasen, wo Leute ganz konkret mit Gesprächsführung, mit schwieriger Klientel, schwieriger Situation, wo sie darauf vorbereitet wurden. Und das wird auch immer wieder mal durchgeführt, solche Kurse.“ (Einzelaussage).</p>
	<p>Mitarbeiter waren schon vor ihrer jetzigen Tätigkeit beraterisch tätig, Vorbildung vorhanden! (Einzelaussage).</p>
	<p>Einarbeitung verläuft über Hospitation (Einzelaussage).</p>
	<p>Vorbildung eines Befragten (eigene fachliche Qualifikation): Sozialmanagement, Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung.</p>
	<p>Großen Bedarf an fachlichen Weiterbildungsmöglichkeiten (Verlängerungen von Berufsbildern) (Einzelaussage).</p>
	<p>Zitat eines Befragten: „Es gibt natürlich Fortbildung im Bereich der Verwaltungstätigkeit, aber speziell für das Jobcenter an Fortbildungsmöglichkeiten keine (Einzelaussage).</p>
Teil C: Kompetenzen und Beratungsverständnis	<p>Profiling des Ratsuchenden à abklären aller Kompetenzen, aber auch Hintergründe und evtl. auftretende Hindernisse, Einzelberatung (Einzelaussage).</p>
	<p>Beratung ist Einzelfallmanagement und findet immer durch die gleiche, als Sozialarbeiter ausgebildete Person statt (Einzelaussage).</p>
	<p>Persönliche, intensive Betreuung der Ratsuchenden durch den Fallmanager (Einzelaussage).</p>
	<p>Bei speziellen, nicht direkt berufsspezifischen Problemen findet eine Weiterleitung (wird als eine der Hauptaufgaben der Fallmanager gesehen) zu anderen Institutionen statt, Drogenberatung, Suchberatung u. ä. Der Fallmanager wird in einem Rücklauf über den Fortschritt oder Stillstand der Beratung informiert (Einzelaussage).</p>
	<p>Notwendige Voraussetzung ist Erfahrung im Umgang mit Menschen, Empathie, fachliches Wissen über spezielle Berufe ist für eine Beratung zwingend notwendig, Leistungspotenzialanalyse ist wichtig für eine gute Beratung; stufenorientierter, ressourcenorientierter und individueller Beratungsprozess (Einzelaussage).</p>
	<p>Netzwerkarbeit, Kooperationsbereitschaft, hohes fachliches Wissen über die Verschiedenartigkeit der Ausbildungsberufe ist notwendig für Beratung (Einzelaussage).</p>

Teil D: Tätigkeits- bereiche und Zielgruppen	Arbeitslosengeld II-Empfänger des Landkreises (Beratung über Umschulung, Berufsausbildung, Qualifizierung und Ein-Euro-Maßnahmen, wird durch die Fallmanager wahrgenommen) (Einzelaussage).
	Als optierender Kreis zusätzlich Kontakt zu Arbeitgebern, dabei allerdings keine ständige Beratung (Einzelaussage).
	Fallmanager haben einen Klientenstamm von ca. 120 Personen (Einzelaussage).
	Schüler als Zielgruppe, Auszubildende manchmal (Einzelaussage).
Teil E: Kooperations- netzwerke	Institutionalisierter Kontakt sowie inhaltliche Zusammenarbeit zu Handwerkskammern und IHK (Einzelaussage).
	Bedingte Zusammenarbeit mit Argen, wurde aufgrund der Informationsweitergabe nicht so gerne gesehen, hat sich allerdings trotzdem durchgesetzt (Einzelaussage).
	Regelmäßiger Kontakt zu Ausbildungsberatern und anderen optierenden Kommunen (Einzelaussage).

16.11 Überblicksmatrix der mündlichen Befragungsergebnisse der Weiterbildungsberater/innen

Teil B: Ausbildung und Fortbildung für die Beratertätigkeit	<p>Der Berater/die Beraterin ist auf seine/ihre eigene fachliche Kompetenz angewiesen; Berater/innen fühlen sich durch die eigene fachliche Qualifikation gut vorbereitet; es gibt keine geregelte Einarbeitungszeit und/oder Einarbeitungsschulung seitens der Kammer (Konsens aller Befragten).</p>
	<p>Der größte Teil der Einarbeitung verläuft über Learning by Doing; wichtig zur Einarbeitung: informelle wie auch formelle Gespräche mit den Kollegen/Kolleginnen; Einarbeitung verläuft zum Teil durch Hospitation; Einarbeitung an einer anderen Kammer und Teilnahme an einem Förderprojekt zur Initialisierung von Weiterbildungsberatung in den neuen Bundesländern durch Partner in den alten Bundesländern (Einzelaussage).</p>
	<p>Pädagogische Vorbildung für Weiterbildungsberater/innen von großem Vorteil (Konsens aller Befragten).</p>
	<p>Keine Weiterbildungsangebote seitens der Kammer; regelmäßige Fortbildung zu fachlichen sowie methodischen Inhalten durch die Kammer organisiert, durchgeführt durch z.B. ZWH, ZDH usw. (Einzelaussage); kontinuierliche Weiterbildung in fast allen Bereichen durch verschiedene externe Anbieter, also nicht von der Kammer direkt (Einzelaussage).</p>
	<p>Fachliche Weiterbildung wird angeboten, nicht aber solche die auf Beratertätigkeit abzielt; Weiterbildung zum Marketingassistenten (Einzelaussage); berufsbegleitender Studiengang Personalwesen und angefangene, aber nicht beendete, Supervisorenausbildung (Einzelaussage).</p>
Teil C: Kompetenzen und Beratungsverständnis	<p>Regelmäßiger Austausch und gemeinsame Fallbearbeitung innerhalb der Kammer (Aussage mehrerer Befragter).</p>
	<p>Einarbeitungszeit hört nie auf, Berater/innen fühlen sich zwar den Anforderungen angepasst, allerdings nicht als „fertige, abgeschlossene“ Berater/innen (Konsens aller Befragten).</p>
	<p>Leistungspotenzialanalyse ist wichtig für eine gute Beratung; fachliches Wissen über spezielle Berufe ist für eine Beratung zwingend notwendig; notwendige Voraussetzung ist Erfahrung im Umgang mit Menschen (Empathie) (Konsens aller Befragten); betriebswirtschaftliche Kenntnisse sind notwendig, Betriebserfahrung von Vorteil (Einzelaussage).</p>
	<p>Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Geduld sind für Beratertätigkeit notwendig (Konsens aller Befragten).</p>
	<p>Erfahrung als wichtigste Voraussetzung für ergebnisorientierte Beratung (Einzelaussage).</p>
	<p>Beratung stellt einen stufen- und ressourcenorientierten sowie individuellen Beratungsprozess dar (Konsens aller Befragten).</p>
<p>Ziel- und ergebnisorientierte Beratung, auf die jeweiligen Bedarfe der Ratsuchenden angepasst (Konsens aller Befragten).</p>	
<p>Beratungsgespräche bestehen teilweise aus reiner Informationsweitergabe; Unterscheidung zwischen Bildungsinformation und Beratung (Konsens aller Befragten).</p>	

Teil D: Tätigkeits-bereiche und Zielgruppen	Lehrlinge/Gesellen als Zielgruppe; Meister als Zielgruppe von Beratung (Einzelaussage).
	Vereinzelte Gespräche mit Schülern und Existenzgründern (Aussage mehrerer Befragter).
	Größtenteils individuelle, persönliche Beratung (Konsens aller Befragten).
	Schriftlicher, telefonischer und direkter Kontakt (Einzelaussage).
	Vereinzelte Gruppenberatungen (bei Bedarf) (Konsens aller Befragten).
	Berufliche und persönliche Entwicklung des Ratsuchenden als Thema (Konsens aller Befragten).
Teil E: Kooperations netzwerke	Große Arbeitserleichterung wäre durch ein Kooperationsnetzwerk möglich; Wunsch nach mehr fachlichen Austausch (Konsens aller Befragten).
	Regelmäßiger Kontakt zur eigenen, wie auch fremden HWK's (Einzelaussage); regelmäßiger Austausch und gemeinsame Fallbearbeitung innerhalb der Kammer (Einzelaussage).
	Austausch beruht überwiegend auf individuellen Kontakten (Einzelaussage).
	Regelmäßige Weiterleitung von Ratsuchenden zu anderen Kammern bzw. Bildungszentren, wobei die Informationsweitergabe im Vordergrund steht (Einzelaussage).
	Netzwerkarbeit, auch in Form eines gemeinsamen EDV-Netzwerkes, innerhalb der Kammer mit Lehrgangsbetreuern und Prüfungssachbearbeitern (Einzelaussage).
	Kooperation mit dem Bildungszentrum des Baugewerbes (gemeinsame Meisterschule) (Einzelaussage); Arbeitskreis mit IHK und sonstigen externen Anbietern zum Thema Bildungsscheck, aber dadurch auch informeller Austausch (Einzelaussage).
	Teilnahme am regionalen Weiterbildungsrat (Einzelaussage) Mitarbeit im Internationalen Netzwerk der Unternehmerfrauen; gemeinsame Entwicklung von Bildungsangeboten; Zusammenarbeit mit dem einem regionalen Netzwerk Zitat: „Dort sind eigentlich noch mehr Weiterbildungsträger zusammen gefasst, Unternehmen im weitesten Sinn“ (Einzelaussage).
Wünsche bzgl. Fortbildung „Modulausblick“	Wunsch nach Weiterbildungsmaßnahmen mit anderen Bereichen zusammen, über die HWK hinaus (Einzelaussage).
	Weiterbildung in Form von Blended Learning, Veranstaltungen mit geringen Präsenzphasen zum Kennenlernen (Einzelaussage).
	„eine standardisierte Fortbildung, die von allen Kammern befürwortet wird und die Geschäftsleitung somit befürwortet“ (Einzelaussage).
	Wunsch nach mehrtägigen Seminaren, da der informelle Austausch als äußerst ertragreich betrachtet wird; 2–3 tägige Seminare einmal jährlich (Einzelaussage).

Team der „Beratungsoffensive Handwerk“ auf einen Blick:

Projektleitung:



Projektleiter: Wolfgang Oppel
Wiss. Mitarbeiterin: Sonja Deffner
Projektmitarbeiterin: Stefanie Gensler
Projektmitarbeiterin: Sabine Westphal

Kontakt: DGB Bundesvorstand
Bereich Bildung, Qualifizierung, Forschung
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: +49 (0)30/24060-648; Fax: +49 (0)30/24060-410
E-Mail: sonja.deffner@dgb.de

Wissenschaftliche Begleitung:



Projektleiter: Dr. Uwe Schaumann
Wiss. Mitarbeiterin: Sandra Grinblats

Kontakt: Forschungsinstitut für Berufsbildung (FBH) an der Universität zu Köln
Herbert-Lewin-Straße 2
50931 Köln
Tel.: +49 (0)221/470-7017; Fax: +49 (0)221/470-7744
E-Mail: sandra.grinblats@uni-koeln.de

Strategische Projektpartner:



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS



**Handwerkskammer
Cottbus**



Handwerkskammer Düsseldorf

**HANDWERKSKAMMER
RHEIN-MAIN**



GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Die „Beratungsoffensive Handwerk“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Beratungsoffensive Handwerk

Entwicklung eines Bildungsberatungssystems

Der Zugang zu lebensbegleitender Bildung ist nicht nur eine zentrale Voraussetzung für den Arbeitsmarkt. Der gleichberechtigte Zugang zu lebensbegleitender Bildung ist ebenso Voraussetzung gesellschaftlicher und politischer Teilhabe wie zur Schaffung von Chancengleichheit. Es ist kein Zufall, dass die Gewerkschaften aus Arbeiterbildungsvereinen hervorgegangen sind. Bildungsfragen waren und sind für die Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften essentiell.

Um den zukünftigen Anforderungen gewachsen zu sein, muss die Weiterbildungsbeteiligung verbreitert und gesteigert werden. Nicht nur mehr Menschen soll die Möglichkeit zur Weiterbildung eingeräumt werden, sondern es müssen auch die Zielgruppen erreicht werden, die bislang nicht bzw. kaum am lebensbegleitenden Lernen teilhaben – insbesondere Menschen mit formal geringen schulischen und beruflichen Qualifikationen, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeitnehmer/innen nach der Elternzeit. Mit den daraus resultierenden Anforderungen dürfen die Menschen nicht alleine gelassen werden. Um die Arbeitnehmer/-innen und die Wirtschaft beim lebensbegleitenden Lernen zu unterstützen, braucht es klare Rahmenbedingungen, eine gute Bildungsberatung sowie leicht zugängliche Informationen.

Genau da setzt das Projekt „Beratungsoffensive Handwerk – Entwicklung eines Bildungsberatungssystems“ an. Wir haben uns das Ziel gesetzt, eine modulare berufsbegleitende Fortbildung für mit Bildungsberatungsaufgaben betraute haupt- und ehrenamtliche Berater/innen des Handwerks zu entwickeln.

Der hier vorliegende Bericht dokumentiert die Arbeitsergebnisse der ersten Projektphase zur Identifizierung und Analyse der berufsbezogenen Bildungsberatung im Handwerk (Bestandsanalyse) und gibt erste Hinweise für eine Strukturoptimierung.

Beratungsoffensive Handwerk online:
<http://www.dgb-boha.de>