

bezeichnet. Eine bessere Möglichkeit bietet dagegen eine Maßnahme wie etwa die AdA-Medienverbund-Serie, die durch die Zusammenarbeit mit den Kammern in umfassenderem Maße auf die Prüfungsanforderungen der Kammern vorbereitet [14].

Zum augenblicklichen Zeitpunkt ist für den Bereich des beruflichen Fernunterrichts — mit Ausnahme der AEVO-Maßnahme — festzuhalten: Fernunterricht kann in der bisherigen Form und ohne zusätzliche gesetzliche Maßnahmen sowie ohne gültige Regelungen für Fernlehrgangsteilnehmer, Fernlehrinstitute und Kammern generell nicht als geeignete Vorbereitungsart auf berufliche Fortbildungsprüfungen im Kammerbereich betrachtet werden. Außerdem ist die didaktische und curriculare Weiterentwicklung des beruflichen Fernunterrichts dringend erforderlich. Als Vorbereitungsmaßnahme auf eine berufliche Fortbildungsprüfung kann Fernunterricht lediglich empfohlen werden, wenn andere Möglichkeiten der Vorbereitung, die eine intensivere Nahunterrichtsvorbereitung gewährleisten, nicht verwirklicht werden können.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Harke, D., Storm, U.: Fortbildungsprüfungen im Kammerbereich, Teil I, in Heft 2/1976 dieser Zeitschrift.
- [2] Vgl.: Storm, U.: Fortbildungsprüfungen im Kammerbereich, Teil II, in Heft 3/1976 dieser Zeitschrift.
- [3] Vgl. die niedrigen Zahlenwerte speziell bei mehr inhaltlichen Fragestellungen.
- [4] Vgl.: Neumann, G., Müller, W.: Fernlehrgangsteilnehmer und ihr Fernunterricht. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 40, Hrsg.: Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Hermann Schroedel Verlag KG, Hannover 1976 sowie Karl Martin Bolte, Gisela Böhme, Klaus-Günter Schwier: Der Einfluß ergänzenden Nahunterrichts auf den Lernerfolg im Rahmen von Fernlehrgängen. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 19, Hrsg. Der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Hermann Schroedel Verlag KG, 1974.
- [5] Vgl. vor allem die Möglichkeit der Wissensvermittlung im schulisch-theoretischen Bereich.
- [6] Dem BBF liegen entsprechende Daten aus den Verlaufsstatistiken überprüfter beruflicher Fernlehrgänge vor.
- [7] Selbstverständlich lagen diese Prüfungen nicht alle im Jahr 1974. Dennoch dürfte die Zahl der im Jahr 1974 durchgeführten Prüfungen, aufgrund der in der ersten Fassung der AEVO genannten Fristen, erheblich gewesen sein.
- [8] Da die AEVO die Ausbilder im Handwerk nicht betraf, weil der pädagogische Teil schon lange Bestandteil der Meisterprüfungen gewesen ist, fehlt also auch hier den HWKs jegliche Erfahrung mit Fernstudierenden.
- [9] Berufsbildungsgesetz vom 14. 8. 1969.
- [10] Mehrfachnennungen waren möglich.
- [11] Das führte dazu, daß das BBF eigens einen Richtlinienpunkt bezüglich der Informationspflicht über die Zulassungsbedingungen formulierte. Vgl.: Richtlinien des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung für die Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge vom 3. 12. 1974, Ziffer 7.2.
- [12] Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß bei den IHKs der praktische Prüfungsteil eine eher untergeordnete Rolle spielt im Vergleich zu den anderen Prüfungsteilen.
- [13] Wieweit die Aussagen einiger Kammern eine Kritik an den Prüfungsanforderungen im Rahmen der AEVO oder an überregionalen und programmierten Prüfungsaufgabensätzen ist, muß hier dahingestellt bleiben. Einige Aussagen legen jedoch diese Vermutung nahe.
- [14] Die Entwicklung eines optimalen Lösungsvorschlages für dieses Problem von seiten der Kammern war nicht Gegenstand dieser Befragung. In jedem Fall sollten jedoch die Kammern — nicht zuletzt im Interesse der Fernlehrgangsteilnehmer — bald eingehend zu diesem Themenkomplex befragt werden.

Günter Kühn und Volker Preuß

Untersuchung zur Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung in Unternehmen/Betrieben der Wirtschaft

Über Art, Umfang, Organisationsbedingungen und -probleme von Qualifizierungsmaßnahmen für haupt- und nebenberufliche Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung liegen nahezu keine konkreten Daten und Informationen vor. Deshalb wurde eine empirische Erhebung in einem der wichtigsten Sektoren der beruflichen Erwachsenenbildung durchgeführt, in den Unternehmen bzw. Betrieben der Wirtschaft [1]. Die Untersuchung erfolgte im Rahmen des Forschungsprojekts „Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung“ des BBF [2] in Zusammenarbeit mit dem WEMA-Institut für empirische Sozialforschung, Köln.

Im Vordergrund der Untersuchung standen

- a) die quantitative Erfassung derjenigen Unternehmen/Betriebe, die Veranstaltungen der beruflichen Erwachsenenbildung durchführen und ihre Lehrkräfte für andragogische Aufgaben besonders ausbilden. Zu diesem Aspekt gehören u. a. Fragen nach
 - dem stundenmäßigen Anteil der nebenberuflichen Lehrkräfte am Gesamtvolumen der betrieblichen Erwachsenenbildung;
 - dem zeitlichen Umfang der andragogischen Ausbildung, insbesondere für die nebenberuflich tätigen Lehrkräfte.
- b) die Ermittlung von Tendenzen vornehmlich für die Bereiche
 - Schwerpunkte der Ausbildungsinhalte;

- Art und Weise der Durchführung der Ausbildung (Veranstaltungsorganisation);
- Probleme bei der Ausbildung von Lehrkräften.

Die Erhebung wurde in zwei Arbeitsschritten durchgeführt:

- a) einer Expertenbefragung zur Eingrenzung der Sachfragen und zur schnellen Ermittlung von Unternehmen/Betrieben und Institutionen, die Lehrkräftequalifizierung durchführen;
- b) der schriftlichen Befragung bei Unternehmen/Betrieben (Industrie, Handel, Banken, Versicherungen).

Die Expertengespräche erbrachten für die Befragung keine konkreten Anhaltspunkte, wo bzw. in welchem Umfang eine Lehrkräftequalifizierung vollzogen wird. Es wurde jedoch noch einmal die Notwendigkeit deutlich, durch umfassend angelegte Erhebungen diese Informationslücke zu schließen.

Von 179 Unternehmen/Betrieben, die angeschrieben wurden, antworteten neunzig. Mehr als $\frac{2}{3}$ der Respondenten (67) führen betriebliche Erwachsenenbildungsveranstaltungen durch, und zwar

- 4 der 14 antwortenden Kleinbetriebe,
- 16 der 28 antwortenden Mittelbetriebe und
- 47 der 48 antwortenden Großbetriebe.

Andragogische Qualifizierungsmaßnahmen für **Lehrkräfte** veranstalteten

- keiner der 4 Kleinbetriebe,
- 11 der 16 Mittelbetriebe und
- 37 der 47 Großbetriebe.

Die Untersuchung hat eine Reihe neuer Daten über die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften der betrieblichen Erwachsenenbildung erbracht bzw. vorhandene Annahmen bestätigt. Die wichtigsten Ergebnisse werden nachfolgend aufgeführt:

- Der Anteil der betriebsinternen nebenberuflichen Lehrkräfte an der Gesamtlehrkräftezahl beträgt in Mittelbetrieben 70 % und in Großbetrieben 77 %.
- Der Anteil der betriebsinternen nebenberuflichen Lehrkräfte an der Gesamtstundenzahl in der betrieblichen Erwachsenenbildung beträgt 69 % (Mittelbetriebe) bzw. 38 % (Großbetriebe).
- Die Anzahl der Unternehmen/Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung durchführen, nimmt mit wachsender Unternehmensgröße zu.
- Erwachsenenpädagogische Qualifizierungsmaßnahmen werden eher für die betriebsinternen hauptberuflichen als für die nebenberuflichen Lehrkräfte durchgeführt.
- Die Aus- und Weiterbildung der hauptberuflichen Lehrkräfte dauert durchschnittlich länger und hat verpflichtenderen Charakter als das Qualifizierungsangebot für nebenberufliche Lehrkräfte.
- Übliche Organisationsform der Qualifizierungsveranstaltungen ist in den Großbetrieben das Seminar (Vollzeitveranstaltung); in den Mittelbetrieben haben die Teilzeitveranstaltungen ein leichtes Übergewicht.
- Die Inhalte der Veranstaltungen konzentrieren sich auf die Schwerpunkte Didaktik und Methodik, Motivation und Lernverhalten, Veranstaltungs-/Unterrichtsplanung.

Tabelle 1

Unternehmen/Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Problemen bei der Qualifizierung von Lehrkräften

Probleme	Betriebsgrößenklassen			
	II ¹⁾ (bis 5000 Beschäftigte)		III ²⁾ (üb. 5000 Beschäftigte)	
	Rangplatz		Rangplatz	
Zeitl. Überlastung der „Lehrkräfte“	1	7	1	31
Zeitl. Überlastung der Lehrkräfte	2	6	2	27
Fehlende Kenntnis der Theorie der Erwachsenenbildung	3	5	4	4
Mangel an geeigneten „Lehrern der Lehrkräfte“	4	3	3	13
Motivation der Lehrkräfte	5	2	6	1
Finanzierungsschwierigkeiten	6	1	5	4
Materielle Ausstattung	7	1	7	1

Mehrfachnennungen möglich

¹⁾ Geantwortet haben 11 von 28 befragten Unternehmen/Betrieben

²⁾ Geantwortet haben 37 von 48 befragten Unternehmen/Betrieben

- Hauptproblem bei der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist die zeitliche Überlastung der Dozenten („Lehrer der Lehrkräfte“) (s. Tabelle 1).
- Das (Erst-)Ausbildungspersonal wird von über 50 % der Betriebe, die Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung durchführen, auch in der Erwachsenenbildung eingesetzt (s. Tabelle 2).
- Rund ³/₄ dieser Betriebe bereiten die Lehrkräfte auf ihre andragogische Tätigkeit vor (s. Tabelle 3).

Tabelle 2

Unternehmen/Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Einsatz von (Erst-)Ausbildungspersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung

(Erst-)Ausbildungspersonal in der Erwachsenenbildung	Betriebsgrößenklassen		Insgesamt
	II (bis 5000 Beschäftigte)	III (über 5000 Beschäftigte)	
Einsatz	9	28	37
kein Einsatz	7	19	26
keine Antwort	12	1	13
Summe der befragten Betriebe	28	48	76

Tabelle 3

Unternehmen/Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Durchführung von Maßnahmen zur erwachsenenpädagogischen Qualifizierung des in der beruflichen Erwachsenenbildung nebenberuflich tätigen (Erst-)Ausbildungspersonals

Qualifizierungsmaßnahmen	Betriebsgrößenklassen		Insgesamt
	II (bis 5000 Beschäftigte)	III (über 5000 Beschäftigte)	
Qualifizierung	6	23	29
keine Qualifizierung	3	5	8
keine Antwort	19	20	39
Summe der befragten Betriebe	28	48	76

Die Untersuchung zeigt, daß das **hauptberuflich** tätige Lehrpersonal in **Großbetrieben** eher auf seine Arbeit vorbereitet wird als die **nebenberuflich** Tätigen, vor allem in den Mittelbetrieben. Das Ergebnis legt nahe, die Aus- und Weiterbildung dieser Lehrkräfte zu intensivieren. Deshalb werden die im Forschungsprojekt zu entwickelnden Qualifizierungsangebote **lernorganisatorisch**, besonders diese Gruppe berücksichtigen müssen.

Überraschend hoch ist der Anteil derjenigen Unternehmen/Betriebe, die ihre (Jugendlichen-)Ausbilder für eine Tätigkeit in der innerbetrieblichen Erwachsenenbildung qualifizieren. Er bestätigt indirekt die Auffassung der beruflichen Andragogik, daß eine besondere Vorbereitung aller im Erwachsenenbildungsbereich beschäftigten Lehrkräfte (selbst der (jugend-)pädagogisch ausgebildeten) notwendig ist.

Anmerkungen

[1] Vgl. Kühn, G. und Preuß, V.: Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in Unternehmen/Betrieben der Wirtschaft. Berlin 1976. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, als Manuskript vervielfältigt.

[2] Vgl. Kühn, G., Preuß, V. und Wolf, B.: Zur Qualifizierung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung, in: BWP 1/76, S. 12—14.