

gültigen Abbrecher müßte daher etwas geringer angesetzt werden. — c) Unter den Auszubildenden, denen berufliche Ausbildungszeiten angerechnet wurden, sind auch solche, die eine Zweitausbildung machen. Ihr Anteil kann nach den vorliegenden Statistiken maximal 0,8 % der im Jahre 1975 bei den vier Kammern gemeldeten Auszubildenden betragen, der Anteil wurde in die Kalkulation nicht einbezogen. — Ausbildungsabbrecher, die den Ausbildungsbetrieb und/oder den Ausbildungsberuf wechseln, brechen die Ausbildung u. U. auch nach dem Wechsel ab. Nach der Untersuchung von Hofbauer/Kraft brachen ca. 10 % derjenigen, die die Ausbildung nicht abschlossen, die Ausbildung nach dem Wechsel ab, a. a. O. S. 62. Diese Faktoren könnten im Endeffekt

zu einer geringfügigen Vermehrung der endgültigen Abbrecher führen. d) Es wurde unterstellt, daß die am Stichtag (31. 12. 1975) gezählten Auszubildenden im 3. und 4. Ausbildungsjahr in der Prüfungsphase im Jahre 1976 die gleichen Verluste aufweisen werden, wie in der Prüfungsphase 1975. — Die einzelnen Unsicherheitsfaktoren der Kalkulation tendieren insgesamt eher zur Verringerung der Verlustquote von 5–6 % denn zu ihrer Erhöhung.

[12] Vgl. Dorothea Grieger, Abbrecher, in: Jugendliche ohne Berufsausbildung — ihre Herkunft, ihre Zukunft. Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 30, Hannover 1975, S. 99.

Günter Kühn, Volker Preuß und Brigitte Wolf

Befragung von Berliner pädagogischen Mitarbeitern in der beruflichen Erwachsenenbildung

Sehr aufgeschlossen zeigten sich Fortbildungsverantwortliche verschiedener Bereiche des öffentlichen Dienstes und einiger Großunternehmen der Privatwirtschaft von Berlin (West) gegenüber Fragen der Lehrkräftequalifizierung in der Berufsbildung Erwachsener. Diese Erfahrungen machten Mitarbeiter des Forschungsprojektes „Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Erwachsenenbildung“ in bisher zwei Gesprächsrunden, die als „round-table-Gespräche“ und als Einzelinterview durchgeführt wurden. Ergänzt wurden die Aussagen durch eine strukturierte Befragung von jeweils zwei Lehrkräften der beteiligten Institutionen. Ziel dieser Gespräche und Befragung ist die Einbeziehung des Sachverständigen der Fortbildungspraxis in die geplante Entwicklung von Modellkonzeptionen zur Lehrkräftequalifizierung. Der erfolgreiche Auftakt gestattet ein weiteres gemeinsames Gespräch aller Beteiligten, in dem die Eindrücke und Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden sollen.

Nach einer ersten Auswertung lassen sich folgende Aussagen formulieren:

- Die Qualifizierung von haupt- und nebenberuflichen Lehrkräften in der Berufsbildung Erwachsener wird als ein dringliches Anliegen angesehen.
- Sie wird im Bereich des öffentlichen Dienstes für hauptamtliche Lehrkräfte — teilweise in Anlehnung an die AEVO/ÖD — systematisch betrieben. Mit einigen Ausnahmen werden die haupt- und nebenberuflichen Lehrkräfte in der Privatwirtschaft zwar bewußt, aber eher sporadisch den gegebenen Möglichkeiten des Unternehmens entsprechend qualifiziert, z. T. im Rahmen der Führungskräfte-schulung und der Ausbildung der Ausbilder.
- Als bevorzugte Veranstaltungsform wird übereinstimmend der mehrtägige Kompaktkurs angegeben. Weniger Zustimmung finden dagegen Abend- und Wochenendveranstaltungen. Von den nebenberuflichen Lehrkräften wird den Direkt-Seminaren gegenüber Selbststudienmaterialien der Vorzug gegeben.
- Als vordringlich zu vermittelnde Inhalte der Lehrkräftequalifizierung werden von den Fortbildungsverantwortlichen „Lernzielfindung und -formulierung“, „Allgemeine Theorie und Didaktik der Erwachsenenbildung“ sowie „Lehrtechniken und Verhaltenstraining“ aufgezählt. Die

Lehrkräfte nennen an erster Stelle die Themen „Psychologische Aspekte des Lernens im Erwachsenenalter (einschließlich Motivation)“, „Lernzielfindung und -formulierung“ sowie „Erstellung von Lernkontrollen“.

- Sofern die befragten Lehrkräfte bereits an andragogischen Qualifizierungsveranstaltungen teilgenommen haben, fordern sie einen geringeren Anteil an Theorievermittlung zugunsten praktischer Übungen.
- Schwierigkeiten der Lehrkräfte ergeben sich nach Ansicht aller Befragten vor allem durch häufig nur additive und zu wenig problembezogene Darbietung der Inhalte; mangelnde Bewältigung des Zeit-Stoff-Problems; eingeschränktes Methodenrepertoire; oftmals Schwierigkeiten, sich auf das mehr praxisorientierte Problembewußtsein und die gruppenspezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer einzustellen.
- Die Teilnahmebescheinigung an Qualifizierungsveranstaltungen wird seitens der Fortbildungsverantwortlichen des öffentlichen Dienstes durchweg bejaht. Sie habe allerdings keine laufbahnrechtlichen oder besoldungsmäßigen Auswirkungen. Die Fortbildungsbeauftragten aus der privaten Wirtschaft bezeichneten Zertifikate aus der Sicht der Unternehmen als wenig interessant. Zertifikate, insofern sie allgemein anerkannt sind, werden — unter Mobilitätsgesichtspunkten — von den Lehrkräften als sinnvoll erachtet.
- Grundsätzliche Freistellungsschwierigkeiten zur Teilnahme an andragogischen Qualifizierungsveranstaltungen haben sich nicht ergeben.
- Die Beschäftigung von hauptamtlichen Lehrkräften im öffentlichen Dienst ist verstärkt zu beobachten. Eine ähnliche Entwicklung im gleichen Umfang ist in der Privatwirtschaft nicht festzustellen. Der überwiegende Teil der Unternehmensvertreter konnte dies auch nicht prognostizieren. Auf den Einsatz nebenberuflicher Lehrkräfte wird in keinem Fall verzichtet werden können.
- Eine andragogische Qualifizierung der (Erst-)Ausbilder — wird als wünschenswert bis notwendig bezeichnet.

Nach Abschluß der Auswertung werden die Ergebnisse mit den Betroffenen diskutiert und anschließend veröffentlicht.

Redaktionelle Berichtigung zu BWP 2/77, S. 28

Leider ist der Redaktion in der letzten Ausgabe ein Fehler unterlaufen. Der erste Absatz des Beitrags „EG-Maßnahmen zur Jugend Arbeitslosigkeit“ muß richtig lauten:

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat in der Zeit von Mai 1975 bis Dezember 1976 den EG-Mitgliedstaaten Schützenhilfe zur gemeinsamen Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in

Form von Vorschlägen, Empfehlungen, Leitlinien und Entschließungen zu geben versucht. Das Maßnahmenbündel, das insgesamt 12 Dokumente (siehe Quellen 1–12) umfaßt, sieht folgende Schwerpunkte vor:

- Beschäftigungspolitische Maßnahmen
- Sozialpolitische Maßnahmen
- Bildungspolitische Maßnahmen