

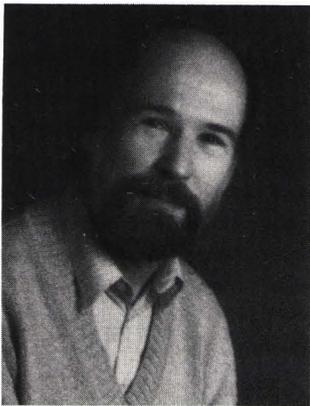
„Lernberatung“ — Ein Fortbildungskonzept für das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung

Dietrich Harke, Helmut Volk-von Bialy

In der beruflichen Weiterbildung stellt sich die Frage, wie das Lehrpersonal von seiner Qualifikation auf neue fachübergreifende Anforderungen in diesem Bildungsbereich vorbereitet ist: auf neuartige Inhalte wie Schlüsselqualifikationen, auf moderne Vermittlungsformen und auf die Unterstützung der Teilnehmer bei Lernproblemen.

Als Lösungsmöglichkeit wird die pädagogische Fortbildung des Personals herausgestellt und ihre Notwendigkeit angesichts dieser durchgreifenden Veränderungen in Unterricht und Unterweisung und angesichts der primär fachlichen Qualifikation der meisten Lehrenden.

In dem Beitrag wird dann das im Rahmen eines Modellversuchs erprobte Fortbildungskonzept „Lernberatung“ aus dem Berufsförderungswerk (BFW) Hamburg vorgestellt. Entwickelt auf dem Hintergrund der humanistischen Psychologie, bildet es ein bereits gut bewährtes Modell für eine berufsbegleitende pädagogisch-psychologische Qualifizierung des Lehrpersonals. Es bietet vielfältige Möglichkeiten zur Fortbildung in den Bereichen der Erwachsenenbildung, Didaktik und Beratung.



Dietrich Harke
Diplomkaufmann und Diplompsychologe; Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Projektleiter in der Abteilung 2.4 „Lehr- und Lernprozesse“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin.



Helmut Volk-von Bialy, Dr. phil.
Volks- und Realschullehrer; Dozent im Berufsförderungswerk Hamburg, Leiter des Modellversuchs „Lernberatung“.

Entwicklungstendenzen beruflicher Weiterbildung und die Situation des Lehrpersonals

An die Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung werden durch aktuelle technologische Entwicklungen und sich ändernde Berufsstrukturen vielfältige neuartige Anforderungen gestellt. Aus dem stetigen Vordringen der „Neuen Technologien“ resultiert ein erheblicher Weiterbildungsbedarf, und auch die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe bringt Veränderungen für die Weiterbildungsar-

beit mit sich. Gleichzeitig hat sich das Zielspektrum beruflicher Weiterbildung vor allem um fachübergreifende Ziele erweitert: Dabei geht es z. B. um „Vermittlung von Schlüsselqualifikationen“ und „Ganzheitliches Lernen“.

In der nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) geförderten Weiterbildung und in der beruflichen Rehabilitation ist der Anteil vorher arbeitsloser Teilnehmer und solcher mit schwierigen Behinderungsarten — z. B. psychisch Behinderte — in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dadurch sehen sich die Lehrkräfte mit neuen Aufgaben konfrontiert: Motivierung

der Teilnehmer, Stützung und Förderung Lernungsgewohnter sowie Beratung bei Lern- und Lebensproblemen. Darauf sind sie von ihrer Ausbildung her meist nicht vorbereitet.

Auch in der betrieblichen Weiterbildung verschiebt sich die Rolle der Lehrkräfte durch neue Anforderungen: weg von einem vorwiegenden Stoffvermittler — stärker hin zu einem Berater und Moderator. Das zeigt sich z. B. bei arbeitsplatznahen Lernformen für bildungsgewohnte Zielgruppen, wie „Lernstatt“ oder „Qualitätszirkel“. Diesen Herausforderungen ist das Weiterbildungspersonal ohne kontinuierliche Erweiterung seiner fachlichen, methodischen und sozialen Qualifikation nicht gewachsen.

Eine besondere Situation stellt sich für die Weiterbildung in den neuen Ländern der Bundesrepublik. Es besteht einerseits ein hoher Weiterbildungsbedarf in den verschiedensten Berufen, andererseits ist aber das regionale Weiterbildungspersonal von seiner Qualifikation meist nicht in der Lage, die benötigten Bildungsangebote anzubieten. Als ein Ausweg aus dem Dilemma werden, gefördert vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, sogenannte „Multiplikatorenprojekte“ durchgeführt: Fortbildungsveranstaltungen für das Weiterbildungspersonal in den neuen Bundesländern.¹⁾ Dabei handelt es sich nicht nur um fachbezogene, z. B. kaufmännische oder technische Fortbildungsinhalte, sondern zugleich werden z. T. auch erwachsenenpädagogische und methodische Qualifikationen vermittelt. Diesen Anteilen kommt angesichts veränderter Normen und Wertvorstellungen in diesem Teil Deutschlands erhebliche Bedeutung zu.

Hinter diesen Einzelfragen der Qualifikation, ihres Erwerbs und Erhalts steht ein genereller Bedarf an Professionalisierung des Weiterbildungspersonals. Die Kommission Erwachsenenbildung der Deutschen Gesellschaft für Erzie-

hungswissenschaft stellte ihre Jahrestagung 1987 z. B. unter den markanten Titel: „Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung“.²⁾ Damit verweist sie auf die Diskrepanz zwischen der unbestritten anwachsenden Bedeutung der Weiterbildung für die Gesellschaft und der offensichtlich vernachlässigten beruflichen Ausgestaltung dieser Aufgabe — d. h. auf die geringe Professionalisierung des Personals. Wenn hier von Personal die Rede ist, so sind in erster Linie Dozenten gemeint, sie werden häufig auch als Referenten, Kursleiter, Weiterbildungslehrer bezeichnet. Auf die Situation und Qualifikation der Ausbilder oder Meister und der Sozialbetreuer, wie Sozialpädagogen oder Rehabilitationsberater, wird hier nicht genauer eingegangen.

Ausdruck des geringen Professionalisierungsgrades ist in der beruflichen Weiterbildung z. B. die sehr unterschiedliche pädagogische Qualifikation des Personals, denn es gibt keine verpflichtenden pädagogischen Ausbildungsgänge für das Lehrpersonal. Dozenten sind in der Regel Fachleute mit Unterrichtserfahrungen, eine pädagogische oder spezielle erwachsenenpädagogische Ausbildung haben sie selten. Insbesondere die Vielzahl nebenamtlicher „Spezialisten“, die in der beruflichen Weiterbildung tätig sind, verfügt primär über berufsfachliche Kenntnisse und praktische Lehrerfahrung. Das entspricht weitgehend den Akzentsetzungen in der Bildungspraxis, wo oft noch mehr Wert auf das Fachwissen als auf die didaktische und pädagogische Qualifikation des Personals gelegt wird.

Die Qualifikation des Personals und dessen Fortbildung bilden ein zentrales Merkmal der Qualität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Dies wird auch in den 1989 von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen „Grundsätzen zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU-Quali-

tätsstandards)“ berücksichtigt.³⁾ Neben anderen Punkten werden dort die fachliche und pädagogische Qualifikation der Lehrkräfte genannt, die der Bildungsträger durch entsprechende Weiterbildung sicherzustellen hat.

Beispiele für Konzepte zur pädagogisch-psychologischen Fortbildung von Lehrpersonal geben z. B. Czycholl und Geißler⁴⁾, weitere Ansätze kommen aus dem Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik Berlin⁵⁾, dem Landesinstitut für Schule und Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen⁶⁾ und der Stiftung Berufliche Bildung Hamburg⁷⁾. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung hat seit 1975 verschiedene Veröffentlichungen zur Situation und Qualifikation von Lehrkräften und Fortbildungsmaterialien zu speziellen Themen vorgelegt, zum Beispiel zu „Lernproblemen“, „Lernförderung“ oder „Weiterbildung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht“.⁸⁾

Für eine umfangreiche Modellversuchsreihe zur „Nachqualifizierung“ hat die Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes (PAS) Handreichungen und ein Fortbildungskonzept entwickelt⁹⁾, sie werden ergänzt durch Fortbildungsansätze aus einzelnen Modellversuchen dieser Reihe.¹⁰⁾

Das im folgenden dargestellte Fortbildungskonzept „Lernberatung“ aus dem Berufsförderungswerk Hamburg gehört zu den bereits längerfristig erprobten Modellen der pädagogisch-psychologischen Qualifizierung des Lehrpersonals. Die im Rahmen eines Modellversuchs gewonnenen Ergebnisse wurden vor kurzem veröffentlicht.¹¹⁾

„Lernberatung“ — Ein Fortbildungskonzept für Lehrpersonal aus dem Berufsförderungswerk Hamburg

„Lernberatung“ — dieses Etikett beschreibt den Kern eines Fortbil-

dungskonzepts aus dem Berufsförderungswerk Hamburg und das Anliegen des von 1982 bis 1988 durchgeführten gleichnamigen Modellversuchs, die Lehr-Lern-Situation in der beruflichen Weiterbildung zu verbessern und Schwierigkeiten der Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung zu verringern.

Zielsetzungen, Hintergrund und Beteiligte des Modellversuchs

Vorbeugen, Früherkennen und Verringern von Lernproblemen sind die zentralen Punkte des Fortbildungskonzepts — ihre Realisierung erfordert gut qualifiziertes Lehrpersonal. Dies war die Zielrichtung — der Weg dahin führte über eine erwachsenenpädagogisch-psychologische Fortbildung des Lehrpersonals zur Förderung beraterischer und sozialer Kompetenzen und zur Erweiterung des methodischen Repertoires. Dazu wurde das Fortbildungskonzept „Lernberatung“ mit teiloffenem Curriculum entwickelt, mit dem sich unterschiedliche Seminarypen gestalten lassen: vom Einführungsseminar für neue Mitarbeiter, über Ein- und Mehrtagesseminare, bis hin zu mehrsemestrigen Langzeitfortbildungen als Aufbau-seminare.

Hinter dem Konzept „Lernberatung“ verbergen sich die fünfjährigen Entwicklungs- und Fortbildungsarbeiten eines Projektteams im Berufsförderungswerk Hamburg, die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und die im Rahmen des Ergebnistransfers unterstützten Aktivitäten zum Auf- oder Ausbau von Lehrpersonalfortbildung in verschiedenen Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung.

Beteiligt an der Erprobung des Fortbildungskonzepts im Rahmen des Modellversuchs waren vor allem die 25 Teilnehmer an zwei dreisemestrigen (18monatigen) Aufbau-seminaren mit ca. 330 Unterrichtsstunden, die im Zeitraum 1983 bis 1985 im Berufsförderungswerk Hamburg durchgeführt wurden.

Teilgenommen haben vorwiegend Lehrkräfte (Lehrer/Dozenten), sie unterrichten in Lehrgängen der beruflichen Rehabilitation, Fortbildung und Umschulung. Ausbilder und Rehabilitationsberater waren in geringer Zahl auch einbezogen.

Etwa weitere 25 Lehrkräfte aus dem Berufsförderungswerk Hamburg wurden in diesem Zeitraum in kürzeren Seminaren fortgebildet, die auch nach dem Konzept „Lernberatung“ durchgeführt wurden und deren Verlauf und Ergebnisse dokumentiert wurden. Dabei handelt es sich um ein zweisemestriges (zwölfmonatiges) Einführungsseminar mit 80 Unterrichtsstunden sowie ein Tagesseminar (eintägig) mit acht Unterrichtsstunden.

Im Rahmen der Übertragungsaktivitäten wurden außerdem 45 Fortbilder und Mitarbeiter aus anderen Bildungseinrichtungen durch unterschiedliche Seminare vom Typ „Lernberatung“ über das Konzept informiert und fortgebildet.

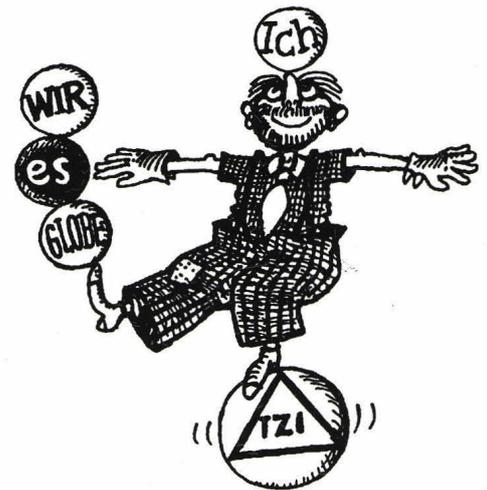
Inhaltliche Schwerpunkte

Das Fortbildungskonzept hat drei inhaltliche Schwerpunkte:

- Die **Vermittlung von Beratungskompetenz**, dabei wird der Akzent auf die Förderung wichtiger Beraterfähigkeiten gelegt. Beim methodischen Vorgehen stehen Übungen zur Verbesserung der Wahrnehmung, der Kommunikation und Gesprächsführung im Vordergrund; Konzepte humanistischer Psychotherapie wurden für die Weiterbildung aufbereitet.
- Die **Vermittlung von Gruppenkompetenz**, d. h. der Fähigkeit, Gruppen zu leiten und selbst in Gruppen produktiv zu arbeiten. Das Fortbildungskonzept orientiert sich dabei an der „Themenzentrierten Interaktion (TZI)“, einem ganzheitlichen Konzept der Arbeit in Gruppen, das besonders eine ausgewogene Balance zwischen dem einzelnen (Ich), der Gruppe (Wir), dem Stoff (Es) und den Rahmenbedingungen der Lernsituation (Globe) betont.

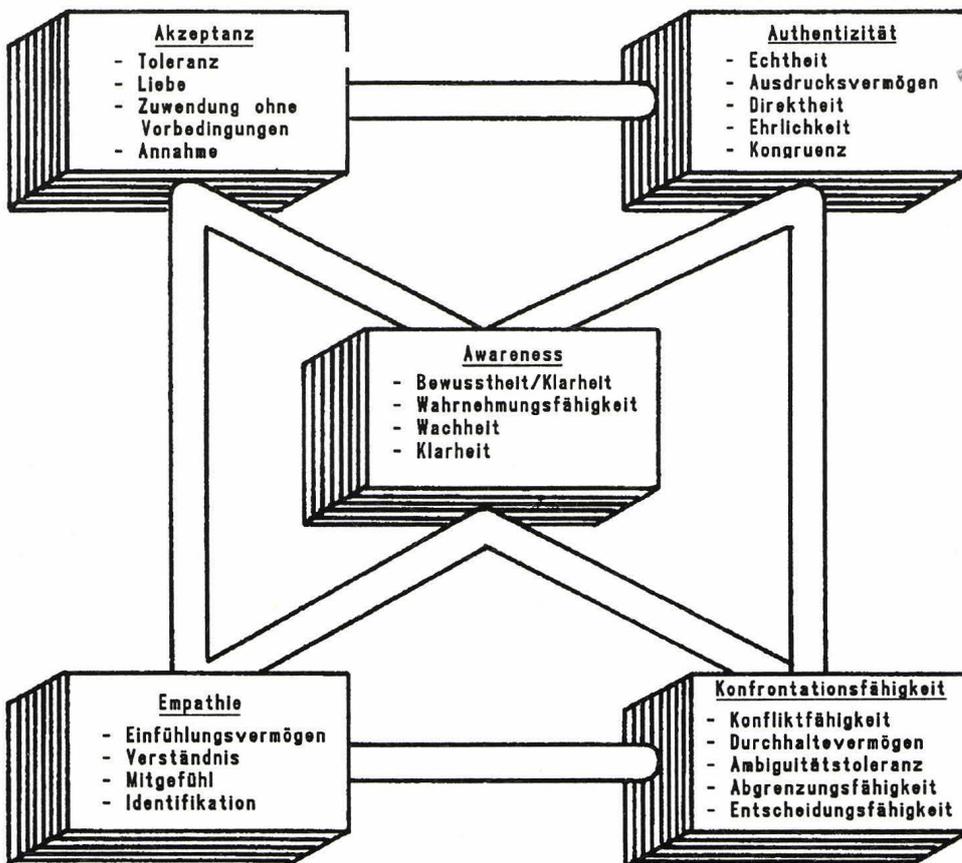
Abbildung 2:

Dynamische Balance zwischen den Faktoren eines Gruppenprozesses



- Die **Vermittlung didaktischer Entscheidungskompetenz** dient zur Förderung der Fähigkeit, Gesichtspunkte der Lernenden und der Lerninhalte situations- und prozessorientiert zu berücksichtigen. Möglichkeiten einer Lernförderdidaktik zur Verringerung von Lernproblemen werden behandelt, z. T. orientiert an der Freinet-Pädagogik, die eine Stärkung von Autonomie und Verantwortung der Lernenden durch einen flexiblen Umgang mit Lernmaterialien und Lernkontrollen anstrebt.

Abbildung 1: *Wichtige Beraterfähigkeiten*



Darüber hinaus werden im Fortbildungskonzept auch die **Anforderungen** an die damit arbeitenden „Lehrpersonal-Fortbilder“ und mögliche **Qualifizierungswege** für diese beschrieben. Dies erfolgt auf dem Hintergrund von Überlegungen zu einer entsprechenden Personal- und Organisationsentwicklung in Bildungseinrichtungen.

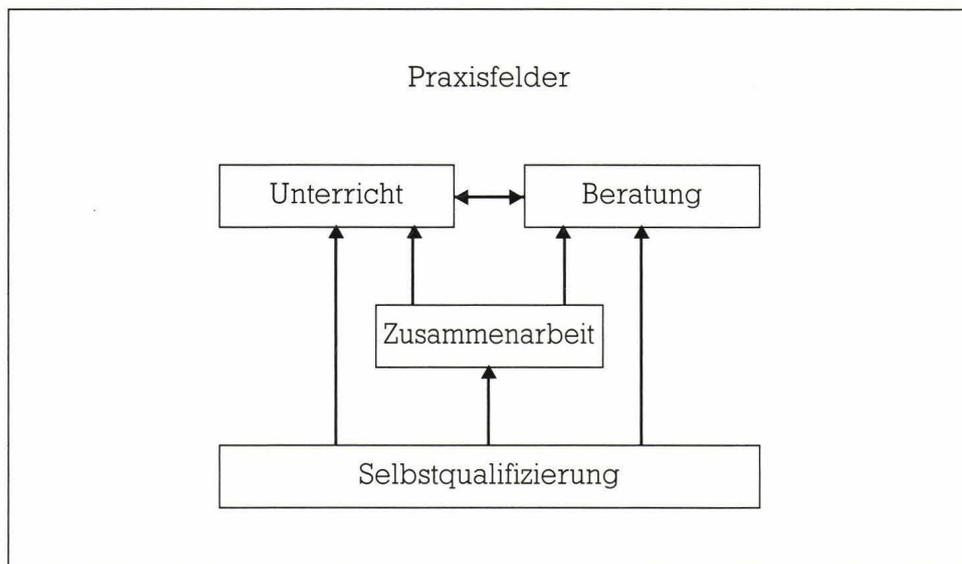
Der didaktische Ansatz von Fortbildung nach dem Konzept „Lernberatung“

Das Fortbildungskonzept „Lernberatung“ ist als **teilloffenes Curriculum** aufgebaut und für erwachsenenpädagogisch-psychologische Fortbildungen vor allem mit Langzeitcharakter gedacht, denn es sollte für die vorgesehenen Phasen des Praxisbezuges – vom Erkunden über das Erproben bis hin zur Anwendung – genügend Zeit be-

stehen; zugleich sollten Änderungen im sozialen und methodischen Verhalten der Lehrkräfte emotional verankert werden.

Es werden **vier Praxisfelder** von Lehrenden in der beruflichen Weiterbildung unterschieden und aufeinander bezogen:

Abbildung 3: *Praxisfelder des Lehrpersonals*



In der Fortbildung werden die verschiedenen Anforderungen bzw. Handlungsbereiche innerhalb dieser Praxisfelder thematisiert und Handlungsmöglichkeiten vermittelt.

Zentrale Prinzipien des didaktischen Vorgehens sind folgende:

- Die Basis ist eine Verständigung mit den Lehrkräften über einen **gemeinsamen Wertehintergrund**, hier der humanistischen Psychologie und Pädagogik. Wichtige Zielsetzungen sind dabei, eine auf Teilnehmerorientierung ausgerichtete Haltung der Lehrkräfte zu entwickeln und dabei die gegenseitige Achtung und Selbständigkeit, die Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Lehrenden wie Lernenden zu fördern.
- Die **Fortbildungsteile** sollten **miteinander verzahnt, also integrativ verbunden** sein, nicht nur additiv vermittelt werden, um ganzheitliches, vernetztes Lernen zu ermöglichen.
- Die einzelnen **Sitzungen** werden **prozeßorientiert** geplant und durchgeführt, d. h. inhaltlich und methodisch sehr flexibel unter besonderer Berücksichti-

gung der aktuellen Themen und Bedürfnisse der Beteiligten. Dieser Prozeßorientierung sollen auch die Lernmaterialien entsprechen.

- Lernen erfolgt im **Theorie-Praxis-Bezug**, vor allem durch Vorbereitung oder Nachbereitung schwieriger Situationen aus der eigenen Berufspraxis der Fortbildungsteilnehmer, z. B. in Form von Fallbesprechungen, Rollenspielen oder Unterrichtssupervision.
- Die Fortbildung ist als **Modell für wünschenswerte Berufspraxis** angelegt, d. h. in der Fortbildung werden bevorzugt solche Vorgehensweisen und Methoden eingesetzt und reflektiert, die die Lehrenden auch für die Arbeit in ihren Praxisfeldern nutzen können.
- Es wird vor allem mit **aktivierenden Lernsituationen** in der Fortbildungsgruppe gearbeitet: z. B. Lernen in unterschiedlichen Sozialformen, Übungen und Experimente zur sozialen Wahrnehmung und Kommunikation, Supervisions- und Simulationsverfahren, Beteiligung an der Vorbereitung, Gruppenleitung und Nachbereitung, Einschätzen von Berufspraxissituationen.

Ergebnisse des Modellversuchs und ihre Übertragung

Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“ sind ein fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms im Berufsförderungswerk Hamburg geworden und werden – außer für Dozenten – seit 1987 auch für Ausbilder/Lehrgruppenleiter angeboten. Von den Dozenten haben mittlerweile über 100 an den bislang neun Durchgängen des dreisemestrigen Aufbauseminars teilgenommen.

Die Modellversuchsergebnisse liegen in vier vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlichten Bänden vor:

- Das erarbeitete teiloffene Curriculum für Fortbildungen des Typs „Lernberatung“ wird beschrieben (Band 1). Es enthält Rahmenentscheidungen und Strategien für Lehrpersonalfortbildung sowie den Ideen- und Erfahrungshintergrund der beteiligten Lehrpersonalfortbilder – insbesondere Hinweise zur Personalentwicklung unter dem Aspekt „Lernberatung“ und zur Qualifizierung von Lehrpersonal-Fortbildern.
- Es wurde eine Sammlung von pädagogisch-psychologischen Lehr- und Lern-Texten erstellt (Band 2), vor allem zu den Themenbereichen Wahrnehmung, Lernförderung und Beratung. Sie enthält eine Vielzahl kopierfähiger Unterlagen, die als Hilfen für die Gestaltung derartiger Fortbildungen dienen können. Auf der Grundlage dieser Texte wurde auch ein Lernsystem „Lehren und Lernen“ entwickelt, dessen Materialien so aufbereitet und aufeinander bezogen sind, daß sie einerseits innerhalb teiloffener, prozeßorientierter Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden können und andererseits in Teilen auch den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden können.
- Nach diesem Konzept „Lernberatung“ konnten unterschiedli-

che Seminartypen erfolgreich durchgeführt werden, die jeweils dokumentiert vorliegen (Band 3). In der Evaluation der Langzeitfortbildung (Aufbauseminar) wurde deutlich, daß es gelang, die Handlungskompetenz des Lehrpersonals in den vier zentralen Praxisfeldern zu erhöhen: Unterricht, Beratung, Zusammenarbeit in der Bildungseinrichtung und Organisation der eigenen Fortbildung.

— Der Fortbildungsansatz wurde bereits im Rahmen des Modellversuchs durch unterschiedliche Transferaktivitäten verbreitet (Band 4): Fortbilder aus 20 anderen Bildungseinrichtungen wurden in zwei Wochenseminaren über das Fortbildungskonzept informiert und zur Fortbildung von Lehrpersonal beraten. Hierdurch wurden die Fortbildung von Lehrpersonal und auch Organisationsentwicklung in verschiedenen Bildungseinrichtungen angeregt oder befördert. Diese Prozesse wurden in fünf der Einrichtungen durch längerfristige Beratung unterstützt und durch Berichte transparent gemacht. Beteiligt waren in Hamburg die Stiftung Berufliche Bildung, die Stiftung Grone-Schule und die DAG-Bildungseinrichtungen sowie das Berufsförderungszentrum Essen und die Stiftung Rehabilitation in Karlsbad-Langensteinbach.

Das Fortbildungskonzept ist für erwachsenenpädagogisch nicht speziell vorgebildete Dozenten in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung gedacht, vor allem für solche in Lehrgängen der AFG-geförderten Fortbildung, Umschulung und Rehabilitation.

Konzept, Materialien und Erfahrungsberichte sind vor allem für solche Bildungseinrichtungen interessant, die längerfristig „betriebsinterne Fortbildung“ auf- oder ausbauen wollen. Ein solches Konzept bietet zwei Vorteile: Es läßt sich sehr genau auf die besonderen Bedingungen der jeweiligen Bildungseinrichtung abstimmen, und es fördert eine kontinuierliche

Ergebnisumsetzung und Personalentwicklung.

Das Konzept wendet sich zugleich an Lehrpersonalfortbilder bzw. Trainer, die Seminare zu Themen der Erwachsenenbildung, der Didaktik, der Psychologie oder der Beratung anbieten wollen.

Perspektiven der Fortbildung des Lehrpersonals

Zu Beginn haben wir die Ausgangssituation unserer Fortbildungsarbeit beschrieben: Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung sind zwar zumeist Spezialisten, jedoch in Hinblick auf ihre besondere Aufgabe als Erwachsenenbildner nicht gezielt und umfassend geschult. Hier war der Ansatzpunkt für die schwerpunktmäßig erwachsenenpädagogisch und allgemeindidaktisch orientierten Fortbildungsreihen nach dem Konzept „Lernberatung“ und für den Modellversuch.

Was bisher noch nicht geleistet wurde, ist die Synthese zwischen dem Spezialisten und Erwachsenenbildner im Fachdidaktiker.

Abbildung 4:
Säulen des professionellen Lehrpersonals



Professionalität erfordert nämlich dreierlei:

— zum einen die Fähigkeit, die jeweiligen Fachinhalte theoretisch

wie anwendungsbezogen zu beherrschen und Weiterentwicklungen kritisch mitzuverfolgen (berufs- und unterrichtsspezifische Qualifikation),

— zum anderen die Fähigkeit, mit den Menschen, die man unterrichtet, aber auch mit den Lehrkollegen umgehen zu können (andragogisch-didaktische Qualifikation),

— zum dritten — als Synthese fachspezifischer und didaktischer Qualifikation — die Fähigkeit, Fachinhalte situations- und personengerecht unter Berücksichtigung des curricularen, kollegialen, institutionellen und wirtschaftspolitischen Kontextes vermitteln zu können (fachdidaktische Qualifikation).

Es hat sich in der nunmehr zehnjährigen Praxis mit Fortbildungen vom Typ „Lernberatung“ gezeigt, daß Lehrkräfte, die entsprechende Langzeitfortbildungen durchlaufen haben, sich vergleichsweise stärker für eine Unterrichtsreform engagieren. Zugleich fühlen sie sich jedoch z. T. davon überfordert, die während der Fortbildung gewachsenen Qualitätsansprüche an Unterricht — auf sich allein gestellt — fachdidaktisch umzusetzen. Hier wäre der Ansatzpunkt für künftige Aufbauseminare, für fachdidaktisch orientierte Praxisberatungsgruppen und für die Verzahnung der Lehr-Lern-Texte des Konzepts „Lernberatung“ mit fachspezifischen Materialien.

Anmerkungen

¹⁾ Vgl. „Initiativen des Bundesbildungsministers zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung“. In: Informationen Bildung und Wissenschaft (IBW), Nr. 10/90, S. 132.

²⁾ Schlutz, E.; Siebert, H. (Hrsg.): Ende der Professionalisierung? Die Arbeitssituation in der Erwachsenenbildung als Herausforderung für Studium, Fortbildung und Forschung. Tagungsberichte Nr. 17, Universität Bremen, Bremen 1988.

³⁾ Vgl. Grundsätze zur Sicherung des Erfolges der Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung („FuU-Qualitätsstandards“) Dienstblatt Rd.Erlaß der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 28/89 vom 22. Febr. 1989. In: Grundlagen der Weiterbildung GdWR 34 Juni 1990, S. 251–253 (Loseblattsammlung).

⁴⁾ Czycholl R.; Geißler, Kh. A.: Dozentenqualifizierung. Konzepte und Maßnahmen zur pädagogi-

schen Qualifizierung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung. In: Schriftenreihe der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Johannes-Kepler-Universität Linz. Band 1, Linz 1985.

8) Dürr, W. u. a.: Arbeit mit Behinderten. Handreichungen für die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter — Schwerpunktbe-
reich: Werkstatt für Behinderte. Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik, Berlin 1985.

9) Wack, O. G., unter Mitarbeit von Frischkopf, A. u. a.: Praxis gemeinsam bewältigen. Zur Konzeption einer subjekt- und situationsorientierten Kursleiterfortbildung. Soester Verlagskontor, Soest 1987.

10) Langenbach, M.-L.; Löwisch, D.; Scherer, A.: Fortbildung zum Weiterbildungslehrer — Praxisanforderungen, Qualifikationsprofil und Lehrgangskonzept. Fachinformationen zur Beruflichen Bildung, Heft 3. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1990.

11) Vgl. z. B. Fischer, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1987.

Vgl. Braun, H. P.; Freibichler, H.; Harke, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1989.

Vgl. Averkamp, M. u. a.: Weiterbildung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht. Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 18. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1988.

12) Djafari, N.; Kade, S.: Praxishilfen für die Umschulung Nr. 1 bis 7. Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, Frankfurt a. M. 1987—1989.

13) Vgl. z. B. Klein, R.: In-service-Training. Konzeption einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung von Erwachsenenbildnern. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 4. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.

14) Harke, D.; Volk-von Bialy, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ — Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, 4 Bände. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn, 1991:

Bd. 1: Konzept einer Fortbildung „Lernberatung“ für das Berufsförderungswerk Hamburg
Bd. 2: Lehr-Lern-Texte für Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“
Bd. 3: Erfahrungsberichte über Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“ im Berufsförderungswerk Hamburg
Bd. 4: Aufbau von Lehrpersonalfortbildung und Verwendung des Konzepts „Lernberatung“ in mehreren Bildungseinrichtungen.

Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus

Manfred Hilzenbecher

Der Mikrozensus, eine der wichtigsten Erhebungen der amtlichen Statistik, stellt seit 1978 ein reichhaltiges, aber bislang recht wenig beachtetes Material zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über diese Datenquelle. Dargelegt wird, welcher Einfluß von soziodemographischen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nachgezeichnet werden kann. So erhalten die Bemühungen um eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung gerade auch der Arbeitnehmer ab den mittleren Altersgruppen zusätzliche Unterstützung.



Manfred Hilzenbecher, Dr. rer. pol.
Diplom-Volkswirt; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Arbeitsschwerpunkte: Analysen des Bildungswesens.

Der Mikrozensus ist eine Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik, bei der jedes Jahr ein Prozent der Bevölkerung einbezogen wird. Im Mittelpunkt stehen stets Fragen zur soziodemographischen Struktur, zur Erwerbstätigkeit und zur wirtschaftlichen Situation. Die Ergebnisse werden durch statistische Hochrechnungen an die Zahlen der Bevölkerungsfortschreibung angepaßt. Um eine möglichst hohe Ergebniskonsistenz sicherzustellen, hat der Gesetzgeber die meisten Fragen mit einer gesetzlichen Auskunftspflicht belegt. Dies galt bislang auch für den erstmalig 1978 aufgenommenen Bereich der Aus- und Weiterbildung. Mit dem Ende 1990 geänderten Mikrozensusgesetz ist die Beantwortung jener Fragen allerdings freigestellt worden. Gleichwohl sprechen bisherige Erfahrungen dafür, daß die Antwortbereitschaft künftig immer noch bei etwa 80 Prozent liegen dürfte, womit die Repräsentativität der Ergebnisse nach wie vor gewährleistet wäre.

Untersucht wird dabei die Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung sowie einer sonstigen zusätzlichen praktischen Berufsausbildung, und zwar jeweils in den letzten zwei Jahren vor der Befragung. Die Maßnahmen können am Arbeitsplatz oder im Betrieb, bei einer Industrie- und Handelskammer usw., in besonderen Fortbildungs- und Umschulungsstätten, an einer berufsbildenden Schule oder Hochschule, als Fernunterricht oder auch „auf andere Art“ ablaufen. Veranstaltungen, die primär der Allgemeinbildung, der Berufsausbildung oder der Berufsvorbereitung zuzurechnen sind, sollen nicht erfaßt werden.

Im Mikrozensus wird somit allein auf die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes abgezielt. Informationen über das ständig gewachsene Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen oder gar eine kombinierte angebots- und nachfragebezogene Betrachtung, mit der sich beispielsweise ein detaillierter „Soll-Ist-Vergleich“ zwischen den geplanten und den letztlich realisierten Veranstaltungen anstellen ließe¹⁾, werden nicht geliefert.

Der Fragenkatalog ist darüber hinaus keineswegs so umfangreich wie das 1979 von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gestartete „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“²⁾; dieses basiert auf einer Befragung von rund 7 000 Bundesbürgern und versucht, soziodemographische Merkmale mit subjektiven Meinungen zu koppeln. Weitergehende Daten zur