

Ausbilderqualifizierung Ost

Schwerpunkte der Förderpolitik nach der Wende und ihre Ergebnisse



GÜNTER ALBRECHT
Prof. Dr., Gesellschafter der
Gesellschaft zur Förderung
von Bildungsforschung und
Qualifizierung mbH (GEBIFO)
Berlin



**RENATE BEHRENDT
(vorm. NEUBERT)**
Dr., ehem. wiss. Mitarbeiterin
in der Abteilung »Personal
der beruflichen Bildung und
Ausbilderförderung« im BIBB



**WOLFGANG
MÜLLER-TAMKE**
Wiss. Mitarbeiter Projektför-
derung in der Programmstelle
JOBSTARTER beim BIBB

Die Übernahme des dualen Berufsbildungssystems West in den neuen Ländern stellte das Ausbildungspersonal vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Im August 1990 begann die Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung in Ostdeutschland. Vom damaligen Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) wurden dafür bis 1992 rund 50 Mio. DM bereitgestellt. Was konnte dieses Programm bewirken? Welche Rolle spielte es im Transformationsprozess? Wie haben Ostdeutsche und Westdeutsche diesen Prozess unterstützt? Der Beitrag geht diesen Fragestellungen nach und zeigt aus der Rückschau Erkenntnisse und Erfahrungen auf.

Ausbilderrolle und Ausbilderqualifizierung in der DDR

Zum Ausbildungspersonal in der DDR gehörten Lehrmeister/-innen und Lehrfacharbeiter/-innen. In der berufspraktischen Ausbildung, zum Beispiel in der Lehrwerkstatt, vermittelten sie die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ihre Aufgabe war es, die grundlegenden theoretischen Zusammenhänge zu erläutern, die Liebe zum Beruf zu entwickeln sowie eine enge Verbundenheit zum Betrieb zu fördern und vor allem eine verantwortungsbewusste Einstellung zur Arbeit zu verinnerlichen. Während der Ausbildung am Arbeitsplatz betreuten Lehrfacharbeiter die Auszubildenden.

Im Jahr 1989 gab es:

- 32.000 hauptberufliche Ausbilder/-innen (Ingenieurpädagoge/-pädagogin, Lehrmeister/-in)
 - ca. 100.000 Lehrfacharbeiter/-innen und Lehrbeauftragte (heute Auszubildende Fachkräfte)
- (vgl. DIETRICH/SCHWARZ/WRICKE 1996, S. 60 ff.)

Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals hatte in der DDR eine lange Tradition. Bereits 1957 wurde ein »Studium zum Lehrmeister« eingerichtet. 1959/60 folgte zusätzlich zum Direktstudium ein 18-monatiges Fernstudium. Später entwickelten sich aus den Lehrmeisterinstituten »Institute für die Ausbildung von Ingenieurpädagogen«.

In drei Jahren wurde ein vollständiges Ingenieur-Fachstudium an acht Standorten in 17 Fachrichtungen ermöglicht. Die Berufsbezeichnungen lauteten Ingenieur-, Ökonom-, Medizin- oder Agrarpädagoge/-pädagogin.

Erste Initiativen zur Gestaltung des Umbruchs

Die Einführung der sozialen Marktwirtschaft und des dualen Systems der Berufsausbildung in den neuen Ländern hatten weitreichende Auswirkungen auf das Ausbildungspersonal. Innerhalb kürzester Zeit mussten neue Rechtsvorschriften, neue Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne sowie die Organisation im dualen System bewältigt werden. Was in der Bundesrepublik historisch gewachsen und gereift war, galt es nun unmittelbar umzusetzen.

In diesem Prozess gab es natürlich »Licht und Schatten«. In einigen Fällen wurden übereilte Entscheidungen getroffen. Doch es gab auch zahlreiche positive Beispiele, wie dieser gewaltige Umgestaltungsprozess angegangen wurde. Dazu zählte der Erfahrungsaustausch zwischen dem damaligen Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR (ZIB) und dem BIBB seit Mai 1990 (vgl. auch das Zeitzeugeninterview mit HERMANN SCHMIDT in diesem Heft). Zudem wurde gemeinsam mit dem Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung und dem IFA-Verlag Bonn im September 1990 eine

Handreichung zur Unterstützung der Ausbilder/-innen und Berufsschullehrkräfte herausgegeben (vgl. ALBRECHT/HÖPFNER 1990). Damit erhielten Lehrkräfte insbesondere didaktisch-methodische Hinweise zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in den Metall- und Elektroberufen. Neue Aspekte der Planung, Durchführung, Kontrolle und Bewertung der Ausbildung wurden aufgezeigt und durch Beispiele illustriert.

Darüber hinaus unterstützten Wissenschaftler/-innen des ZIB und BIBB mit gemeinsamen Arbeitsbesuchen vor Ort die Umgestaltung der Berufsausbildung in den Betrieben. Eine beispielhafte Zusammenarbeit entwickelte sich mit der Volkswagen AG. Dort vorhandene Qualifizierungs-Konzeptionen und Ausbildungsunterlagen wurden zur Verfügung gestellt und Ausbilder/-innen in Wolfsburg qualifiziert.

Arbeitsschwerpunkte der Zusammenarbeit ergaben sich aus der Übernahme des dualen Systems sowie der Implementierung einer entsprechenden pädagogischen Struktur (vgl. ALBRECHT/OVER 1990). Dabei ging es u. a. um folgende Fragen:

- Welche Maßnahmen ergeben sich aus der neuen Berufsstruktur und den Berufsbezeichnungen sowie der verlängerten Ausbildungsdauer?
- Wie kann eine breite Kenntnis der Ausbildungsordnungen und ausgewählter Planungsdokumente kurzfristig gesichert werden?
- Welche Möglichkeiten zur Erstinformation der Ausbilder/-innen über die neuen Ausbildungsordnungen erweisen sich als effizient?

Die direkten Betriebskontakte hatten zwar starke regionale Effekte (»Leuchtturm-Funktion«), notwendig war jedoch, eine überregionale und sektorale Ausgewogenheit für die Ausbilderqualifizierung zu sichern. Deshalb wurden vom damaligen BMBW bereits 1990 über 100 Vorhaben im Sinne einer Anpassungsqualifizierung für betriebliches Ausbildungspersonal gefördert. Dazu zählte auch das Projekt »Integrierte Ausbilderqualifizierung« (IAQ-Projekt) mit dem begleitenden Informationsdienst »Kompetenz«, der bis 2005 in insgesamt 42 Ausgaben erschien. Er entwickelte sich zu einer Plattform für die Theorie und Praxis des Ausbilderhandelns und damit zu einem wichtigen Bestandteil nachfolgender Qualifizierungsinitiativen für Ausbilder. Zielgruppe des IAQ-Projekts waren Multiplikatoren, insbesondere Personalführungskräfte, Ausbildungsleiter/-innen und Ausbilder/-innen. »Menschen auf der einen Seite, Förderprogramme mit Gestaltungsspielräumen auf der anderen Seite, das waren unsere Ausgangspunkte« (ALBRECHT/BÄHR 1991, 2.1). Es entstand die Idee ganzheitlicher Weiterbildungsangebote mit einem innovativen Qualifizierungsansatz von 30 Handlungsfeldern als Hilfestellung für die berufliche Praxis. Eine besondere Heraus-

forderung bei der Vorbereitung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen war die Berücksichtigung der vielfach emotionsgeladenen Prozesse, die Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit sich selbst, mit ihrer beruflichen Entwicklung und ihrer eigenen, oft ungesicherten Existenz.

Das BMBW-Programm

»Personalqualifizierung Ost«

Im Mai 1992 übernahm das BIBB das gesamte inhaltliche und finanztechnische Management für das neue BMBW-Programm »Personalqualifizierung in Ostdeutschland« (PQO). PQO wurde im Sinne eines Qualifizierungsprogramms der »Hilfe zur Selbsthilfe« konzipiert. Ziel war es, das Ausbildungspersonal durch entsprechende Qualifizierung in die Lage zu versetzen, Aufgaben und Herausforderungen im Rahmen der Ausbildung selbst zu bewältigen und diese Erfahrungen weiterzugeben.

Im Mittelpunkt stand also die Befähigung der Ausbilder/-innen, »neue Formen und Methoden der Ausbildung in Verbindung mit ihren bisherigen Erfahrungen einzusetzen« (NEUBERT 1991, S. 51). Dies wurde in 42 Qualifizierungsvorhaben umgesetzt, zunächst zwölf in ostdeutscher und 30 in westdeutscher Zuständigkeit. Die Teilnehmerstruktur bestand zu vier Fünfteln aus betrieblichem Bildungspersonal (Ausbildungsleitung, haupt- und nebenberufliches Ausbildungspersonal und Prüfer/-innen) und zu einem Fünftel aus Dozentinnen und Dozenten sowie Aus- und Weiterbildungsberatern und -beraterinnen der zuständigen Stellen.

Im Rahmen des PQO-Programms wurden verstärkt Bildungsträger aus den neuen Ländern mit der Qualifizierung von Multiplikatoren beauftragt, die dann das erworbene Wissen und Können an andere in der beruflichen Bildung Tätige weitergeben konnten. »Das künftige Ausbildungspersonal soll auf die Rolle des Ausbilders als Lernberater vorbereitet werden und unterschiedliche Lernmethoden – wie z. B. die Projekt- und Leittextmethode – praktizieren lernen. Die geförderten Maßnahmen können, vor allem hinsichtlich der fachlichen Ausbildung, an die Berufsausbildung in der früheren DDR anknüpfen, die ein beachtliches Niveau hatte« (BMBW 1992, S. 157).

Ziel war es also, dem Ausbildungspersonal Handlungskompetenz zu vermitteln, indem vorwiegend in integrativer Form fachliche und berufspädagogische Kenntnisse weitergegeben wurden. Das Einbringen bisheriger Erfahrungen war dabei ebenso erwünscht wie die eigene aktive Tätigkeit in den durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. NEUBERT 1993, S. 49). Dabei sollten insbesondere diejenigen Unternehmen unterstützt werden, die bereits Jugendliche ausbildeten bzw. Ausbildungsabsichten bekundet hatten.

Die Akzeptanz der Qualifizierungsangebote hing dabei in hohem Maße davon ab, ob es gelang, den richtigen Bedarf zu treffen. Dieser wurde auf unterschiedlichen Wegen ermittelt (vgl. Tab. 1).

Im Jahr 1993 erfolgten Anpassungen in der Förderprogrammstruktur. Als Fördergrundsätze wurden der Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen, Hilfe zur Selbsthilfe, Bedarfsorientierung, Anschubfinanzierung sowie die regionale und sektorale Ausgewogenheit der Förderung festgelegt. Inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierung des Ausbildungspersonals waren Bildungsmanagement, Ausbilderhandeln sowie Beratungs- und Prüfungskompetenz. Befragungen der Weiterbildungsträger und der Teilnehmenden an den Weiterbildungsveranstaltungen aus den Jahren 1992 und 1995 zeigten eine deutliche Tendenz hin zu einer differenzierten, berufs- und berufsfeldbezogenen Qualifizierung insbesondere im kaufmännischen Bereich (vgl. Tab. 2).

Wirkung von PQQ – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

Von großer Bedeutung für das PQQ-Programm war die wissenschaftliche Begleitung durch die Freie Universität Berlin. Die Begleitforschung untersuchte beispielsweise die Akzeptanz der durchgeführten Maßnahmen, die Teilnehmerrekrutierung und die Organisation der Maßnahmen.

Die Wirkungen des Programms wurden anhand der folgenden Fragestellungen untersucht:

- Wie wurden die wirtschaftlichen Strukturveränderungen in den neuen Ländern durch Maßnahmen im Programm unterstützt?
- Wie entwickelt sich der Qualifizierungsbedarf des Personals der beruflichen Bildung in den neuen Ländern, und welche Folgen ergeben sich daraus?
- Welche Akzeptanz finden die Maßnahmen im Programm in den Ausbildungsbetrieben, und wie tragen sie zur Veränderung der Ausbildungspraxis bei? (vgl. NEUBERT 1996, S. 43)

Die Qualifizierung des Ausbildungspersonals – dies ein wesentliches Ergebnis des Programms – musste stets berücksichtigen, dass in den einzelnen Wirtschaftsbereichen der Umstrukturierungsprozess mit unterschiedlichem Tempo und unterschiedlicher Schärfe verlief. Von den rund 3,5 Millionen verloren gegangenen Arbeitsplätzen seit 1990 entfielen allein drei Millionen auf den Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sowie auf das produzierende Gewerbe mit seinen industriellen Kernbereichen.

Eine weitere für PQQ wichtige Entwicklung war, dass nach den gravierenden wirtschaftlichen Strukturveränderungen der Anteil der Klein- und Mittelbetriebe in den neu-

Tabelle 1

Wege der Bedarfsermittlung im Rahmen von PQQ

Bedarfsermittlung durch ...	Anteile in %*
Gespräche in der Region	75
Kooperation mit Institutionen und Betrieben in der Region	84
Beteiligung eines Beirats	20
Informationen aus Presse und Literatur	27
Sonstiges wie individuelle Gespräche oder schriftliche Befragungen	38

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: NEUBERT (1993, S. 41)

en Bundesländern wesentlich höher war als in den alten Bundesländern. Insofern veränderte sich im Lauf der Zeit auch die Teilnehmerstruktur bei den Qualifizierungsmaßnahmen. Der Anteil der ausbildenden Fachkräfte, die vorrangig in KMU die Ausbildung durchführten, stieg bis 1995 auf über 44 Prozent aller Teilnehmenden.

Diese Entwicklung hatte ihre Ursachen zum einen in der Reduzierung bzw. Abschaffung von Ausbildungsbereichen in den Unternehmen mit hauptberuflichem Ausbildungspersonal im Zusammenhang mit der generellen Reduzierung von Personal in größeren Unternehmen und zum anderen in der Zunahme der Ausbildung in KMU, insbesondere im Handwerk, im Handel, im HOGA-Bereich, im Dienstleistungsbereich und in den freien Berufen.

Interessant war die Frage, welche Veränderungen sich im Ausbildungsbereich in den Unternehmen als Folge der öffentlichen Förderung vollzogen. Auch wenn diese nicht ausschließlich auf Maßnahmen des PQQ-Programms zurückgeführt werden, ergab die Nachbefragung der Teilnehmenden, dass über die Hälfte der Befragten in den letzten Jahren in ihrem Unternehmen neue Arbeitsmittel (60 %) oder neue Ausbildungsmethoden (53 %) eingeführt hatten und eine neue Ausbildungsorganisation im Betrieb (55 %) wirksam wurde.

PQQ – Erfolgsmodell beim Aufbau Ost

Das PQQ-Programm ist ein gutes Beispiel dafür, wie durch ein Förderprogramm gesellschaftliche Umbrüche in einem wichtigen Zukunftsbereich begleitet werden konnten.

Dabei betrat auch das BIBB Neuland: »Unsicherheit in konzeptionell-inhaltlichen Fragen am Start eines Förderprogramms ist das Gegenteil des Gewünschten: Ein Förderprogramm sollte nur dann aufgelegt werden, wenn Gründe, Ziele, Mittel vorher klar sind. Das war hier anders, im Wesentlichen, weil in der Phase der Vereinigung niemand in der alten Bundesrepublik die Situation und den tatsächlichen Bedarf des Bildungspersonals in den fünf ostdeutschen Ländern kannte, und die sachkundigen Per-

Tabelle 2

Schwerpunkte der Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 1995

Thematischer Bereich	Anzahl der Maßnahmen
kaufmännisch-verwaltender Bereich	635
gewerblich-technischer Bereich	136
übergreifende berufs- und arbeitspädagogische Themen	630
Rechtsgrundlagen (nicht nur Berufsbildungsrecht)	148
Spezielle fachliche Themen	297
Prüfungen	270
Umweltschutz	42

sonen aus Einrichtungen der ehemaligen DDR nur noch in wenigen Fällen als Berater zur Verfügung standen« (STEINBORN 1999, S. 41).

Aus dieser Sicht hat das PQQ-Programm im Transformationsprozess die unterschiedlichsten Herausforderungen gemeistert. So hat es vor allem das Ausbildungspersonal in den neuen Bundesländern befähigt, die Ausbildung in den Unternehmen unter den neuen Bedingungen fortzusetzen und die Grundlage für eine künftige Ausbildung zu schaffen. Durch das Projektmanagement wurde ein Beitrag zum erfolgreichen Zusammenwirken von ostdeutschen und westdeutschen Bildungsexperten geleistet, wobei viele Kontakte bis heute weiter bestehen. Einzelne Projektträger

finden im Weiterbildungsmarkt ihren eigenen Platz. Der degressive Mittelansatz des Förderprogramms unterstützte die Träger dabei, eine eigene Finanzierung aufzubauen. Im gesamten PQQ-Projektverlauf hatte der Transfer erfolgreicher Ansätze und Good-Practice-Beispiele einen hohen Stellenwert. Dazu gehörten u. a. Projektinfos, Handlungsanleitungen, Sonderdrucke sowie acht PQQ-Bände und Broschüren.

Persönliches Engagement zusammen mit fachlicher Expertise und der Bereitschaft, Erfahrungen weiterzugeben, waren wichtige Eckpfeiler, die das Programm getragen haben. Der Weg zum Erfolg war manchmal »steinig« und keine Autobahn. Aber wer »quasi« Neuland betrat, musste sich auf Unebenheiten und die Skepsis von Zauderern einstellen. Das PQQ-Programm hat sich im Sinne einer Zukunftsoption bewährt. Es wurde kontinuierlich weiterentwickelt und flexibel genutzt. So wurde der Ansatz, Ost-/West-Experten in der Konzeptions-, Vorbereitungs- und Durchführungsphase zu beteiligen, 1999 aufgegriffen, um ein weiteres Programm mit dem Titel »Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern« (Regio-Kompetenz-Ausbildung) aufzulegen (vgl. ALBRECHT/ZINKE 2013, S. 27). PQQ ist somit als eine besondere Form der Ausbilderweiterbildung in einer Phase des Übergangs von einem Berufsbildungssystem in ein anderes in die Berufsbildungsgeschichte eingegangen (vgl. NEUBERT 1999, S. 6). ◀

Literatur

ALBRECHT, G.; BÄHR, W. H.: Das Projekt Integrierte Ausbilder-Qualifizierung. In: Kompetenz. Informationsdienst zur Integrierten Ausbilder-Qualifizierung in den neuen Bundesländern. Nr. 1, Sept. 1991, 2.1

ALBRECHT, G.; HÖPFNER, H.-D. (Hrsg.): Eine Handreichung zur Einführung der Ausbildungsordnungen von Metall- und Elektroberufen mit didaktisch-methodischen und organisatorischen Hinweisen. Materialienband (BMBW). Bonn 1990

ALBRECHT, G.; OVER, D.: Innovation – Kreativität – neue Ausbildungskonzepte. In: Berufsbildung Berlin-Ost, Sonderheft 1-1990, S. 21-25

ALBRECHT, G.; ZINKE, G.: Der Transformationsprozess der Berufsausbildung in Ostdeutschland. Ein Rückblick mit Perspektiven. In: BWP 42 (2013) 3, S. 24-27 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7072 (Stand: 14.08.2015)

BMBW (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992. Bonn 1992

DIETRICH, R.; SCHWARZ, G.; WRICKE, G.: Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung. In: edition QUEM: Aspekte der beruflichen Bildung in der ehemaligen DDR. Bd. 9. Münster, 1996, S. 59-110

NEUBERT, R.: Verstärkte Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen. In: BWP 20 (1991) Sonderheft »Berufsbildung in den neuen Ländern 1991«, S. 51-52

NEUBERT, R.: Erfahrungen der Träger bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen im Programm PQQ. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Stand und Perspektiven. PQQ-Band 1. Berlin/Bonn 1993, S. 39-53

NEUBERT, R.: Evaluation des PQQ-Programms. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C.; ALBRECHT, G. (Hrsg.): PQQ-Kongress. Zwischenbilanz und Zukunft des PQQ-Programms. PQQ-Band 6. Berlin und Bonn 1996, S. 43-55

NEUBERT, R.: PQQ – Ein Stück Berufsbildungsgeschichte. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Prozessanalyse und Evaluierung. PQQ-Band 8. Bonn 1999, S. 4-6

STEINBORN, H.-C.: Das Programm PQQ: Analyse der Programmsteuerung und -durchführung. In: NEUBERT, R.; STEINBORN, H.-C. (Hrsg.): Prozessanalyse und Evaluierung. PQQ-Band 8. Bonn 1999, S. 40-62