

Personalqualifizierung im Aufschwung: Das Programm PQO

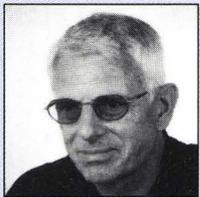
Renate Neubert

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 2.4 „Personal der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung“ IM Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Hans-Christian Steinborn

Leiter der Abteilung 2.4 „Personal der beruflichen Bildung und Ausbilderförderung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



Das ehemalige Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft hat 1990 mit einem Qualifizierungsprogramm für das Personal der beruflichen Bildung in den ostdeutschen Bundesländern (Programm PQO) begonnen, dessen Förderung 1992 auf das Bundesinstitut für Berufsbildung übergegangen ist.¹

Der folgende Beitrag informiert über Ziele, Fördergrundsätze und Förderschwerpunkte des Programms PQO. Er gibt einen Überblick über den gegenwärtigen Stand und die daraus abgeleiteten künftigen Entwicklungslinien.

Das Programm

Das Programm PQO wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) finanziert und soll durch Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung die Überleitung der Berufsbildung der ehemaligen DDR in das duale System nach Berufsbildungsgesetz unterstützen.

Fördergrundsätze

In der Phase der Übernahme dieser neuen Aufgabe hat das Bundesinstitut für Berufsbildung Grundsätze für die Förderung von Vorhaben entwickelt:

- Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen in Ostdeutschland;

- Hilfe zur Selbsthilfe; Bedarfsorientierung; Anschubfinanzierung;
- Förderung von Trägern, die nach dem Berufsbildungsgesetz Aufgaben in der beruflichen Bildung wahrnehmen;
- Regionale und sektorale Ausgewogenheit.²

Diese Fördergrundsätze sollen die Zweckbestimmung der Mittel konkretisieren, die Öffentlichkeit informieren, Grundlage für die Entscheidung bei Förderanträgen sein und als Bewertungskriterien für eine Evaluation des Programms dienen. Im einzelnen werden die Fördergrundsätze durch folgende Aussagen unterstrichen:

Im Zentrum der Aktivitäten des Programms PQO müssen die Personen stehen, die mit der Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben den Prozeß der Strukturveränderung unmittelbar gestalten.

Der wirtschaftliche Umstrukturierungsprozeß wird in dem Maße durch Qualifizierungsmaßnahmen begünstigt, wie Ziele, Inhalte und Methoden der Arbeit in den Vorhaben an die Anforderungen des Arbeitsmarkts geknüpft werden. Die Fördermaßnahmen des Programms PQO sind – wegen der geforderten Flankierung der wirtschaftlichen Strukturveränderungen – an den Erfordernissen einer marktwirtschaftlich orientierten Berufsausbildung auszurichten und müssen einen Beitrag zum Aufbau einer dauerhaften Qualifizierungsinfrastruktur leisten. Das bedeutet im wesentlichen:

- Zugrundelegung klein- und mittelbetrieblicher Strukturen;
- Einbeziehung aller Branchen und Wirtschaftssektoren;
- Entwicklung von Maßnahmen für haupt- und nebenberufliche Ausbilder.

Im Rahmen dieser Fördergrundsätze, die für die gesamte Laufzeit des Programms gelten, sind aus den aktuellen Anforderungen der Betriebe und auf der Grundlage von Erwartungen über die Entwicklung von Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt Förderschwerpunkte abgeleitet worden, die als Zielgröße bei der Entwicklung neuer Vorhaben und als Bewertungskriterium von Projektvorschlägen verwendet werden.

Förderschwerpunkte

Schwerpunkt 1: Bildungsmanagement

Ziel der Vorhaben dieses Schwerpunkts ist die Qualifizierung des Managements/Bildungsmanagements für den Aufbau einer modernen betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Schwerpunkt 2 : Durchführungscompetenz in Kernbereichen der Marktwirtschaft

Dieser Schwerpunkt befaßt sich mit der Vermittlung von Prozeßkompetenz für die Durchführung der Aus- und Weiterbildung. Hinter dieser globalen Beschreibung verbergen sich – bezogen auf Ostdeutschland – im wesentlichen

- die arbeitsplatzbezogene, betriebliche Berufsausbildung;
- die fachliche Weiterbildung;
- die neuen Technologien;
- der Umweltschutz;
- die Förderung von Schlüsselqualifikationen;
- die Selbständigkeit fördernden Methoden der Aus- und Weiterbildung.

Schwerpunkt 3: Beratungs- und Prüfungscompetenz

Die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsberatung als notwendige Voraussetzung

für einen reibungsloseren Aufbau der Berufsausbildung in Ostdeutschland und der Aufbau eines zukunftsorientierter Qualifikationsvermittlung angemessenen Prüfungswesens sind die beiden Ziele in diesem – kleinen – Schwerpunkt.

In Abhängigkeit vom Bedarf an Maßnahmen in den einzelnen Schwerpunkten erfolgt die Verteilung der vorhandenen finanziellen Mittel. Durchschnittlich werden im Schwerpunkt 1 30 Prozent, im Schwerpunkt 2 67 Prozent und im Schwerpunkt 3 drei Prozent der verfügbaren Fördermittel eingesetzt.

Zur Fortschreibung der Schwerpunkte werden im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung Bedarfsanalysen in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt.³

Programmstruktur

Die folgende Übersicht soll Umfang und Struktur des Programms mit Zahlen belegen. Bei Übernahme des Programms im Jahr 1992 entfielen knapp drei Viertel der Gesamtressourcen auf westdeutsche Träger (vgl. Tabelle 1).

Der Aufschwung Ost in der Personalqualifizierung war damals im wesentlichen Angelegenheit bewährter Einrichtungen in den westdeutschen Bundesländern, die diese Aufgabe fast ausschließlich von ihren westdeutschen Standorten und in der Regel mit Kooperationspartnern in den ostdeutschen Bundesländern wahrnahmen. Folgende Gründe, die zu dieser auffallenden Träger- und Förderstruktur geführt haben, lassen sich bei näherer Betrachtung erkennen:

- Die ausgewählten Träger in den westdeutschen Bundesländern verfügten über Konzepte und Materialien, die für die pädagogische und fachliche Anpassungsfortbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder in Ostdeutschland sehr gut geeignet waren.
- In den ostdeutschen Bundesländern fanden sich Träger für entsprechende Vorhaben nicht

Tabelle 1: PQQ-Ressourcen

Jahr	Anteil an den Ressourcen (in %)	
	West	Ost
1992	74	26
1993	46	54
1994	15	85
1995	9	91

Quelle: BIBB/PQO

oder nicht so schnell, wie öffentliche Mittel im Programm zur Verfügung standen.

Für beide Positionen lassen sich Belege finden. Dennoch waren diese Annahmen nicht überzeugend, weil sie getragen wurden von

- Überstülpen von Konzeptionen: Der Aufbau marktwirtschaftlicher Strukturen in der beruflichen Bildung und die dafür erforderliche Personalqualifizierung konnte nur erfolgreich sein, wenn er von Anfang an eine eigenverantwortliche oder mitverantwortende Aufgabe ostdeutscher Träger würde.
- Unzureichende Informationen: Westdeutsche Träger waren zu wenig in der Lage, die Bedingungen für ihr Handeln in den ostdeutschen Bundesländern zutreffend einzuschätzen.
- Transfernaivität: Konzepte aus den westlichen Bundesländern eigneten sich nur begrenzt für den Aufschwung Ost, weil sie unter Bedingungen entwickelt worden sind, die in den ostdeutschen Bundesländern – noch – nicht anzutreffen waren.

Aufbau von Infrastruktur und Kompetenz für die Personalqualifizierung in den ostdeutschen Bundesländern ist die wirkungsvollste Möglichkeit des Einsatzes knapper Ressourcen. Nur das, was nach Auslaufen der Förderung weiterhin wirken kann, zählt als Beitrag zur Umstrukturierung. Das sind im wesentlichen Humankapital (Bildungsmanager,

Ausbilder, Prüfer, Berater und Dozenten) und Ausstattung. Dirigieren von Maßnahmen aus dem Westen verhindert demgegenüber den Aufbau langfristig passender Infrastruktur vor Ort und bremst den Aufbau von Kompetenz, weil die wichtigen Entscheidungen und Gestaltungen nicht in die Hand der ostdeutschen Fachleute gelegt werden.

Es hat lange gedauert, bis die finanziell und organisatorisch engen Bedingungen und die bezüglich vorhandener Fähigkeiten sehr großen Möglichkeiten für Personalqualifizierungen in den ostdeutschen Bundesländern hinreichend bekannt waren. Hierzu haben die Bedarfsanalysen einen sehr wertvollen Beitrag geliefert. So überschätzten westdeutsche Träger das Maß der möglichen Freistellung von Ausbilderinnen und Ausbildern mit der Folge, daß Kurse mit einer Dauer von ein bis drei Wochen angeboten wurden. Unterschätzt wurde die pädagogische Qualifikation der Teilnehmer, die in der Regel oberhalb der – formalen – Qualifikation des betrieblichen Bildungspersonals in den westdeutschen Bundesländern angesiedelt ist. Als Beleg mögen die Hoch- und die Fachschulausbildungen von Ausbildern/-innen der ehemaligen DDR dienen.

Transfer von Konzepten setzt vergleichbare Bedingungen der Realisierung beim Empfänger oder ein offenes, auf jede Situation anpaßbares Konzept voraus. Voraussetzung wäre, daß es überhaupt Konzepte gab. Alle drei Voraussetzungen sind teilweise nicht erfüllt gewesen. So lassen sich beispielsweise Bildungskonzepte aus westdeutschen Großbetrieben in der Regel nicht auf – neu gegründete – ostdeutsche kleine und mittlere Unternehmen (KMU) übertragen. Generell anwendbare Konzepte wie beispielsweise die Leittextmethode stießen demgegenüber sofort auf großes Interesse und sind nach wie vor gefragtes Thema für Qualifizierungsveranstaltungen und Beratungen. Was aber noch nachteiliger war, es gab teilweise gar keine Konzepte. Was sollte beispielsweise den

Ausbilderinnen und Ausbildern in kaufmännischen Berufen oder in den freien Berufen angeboten werden?

Angesichts solcher Überlegungen könnte auch die Auffassung vertreten werden, daß die Förderung der Personalqualifizierung zu früh eingesetzt hat, weil beim Start keine stabile Trägerschaft in den ostdeutschen Bundesländern vorhanden sein konnte und weil der Aufbau neuer Betriebe und damit die Notwendigkeit, Personal insbesondere für KMU zu qualifizieren, zunächst noch gar nicht vorhanden war. Für diese Auffassung lassen sich Beweise finden. Nur, die Alternative, nämlich in Ruhe abzuwarten, war politisch und sozial nicht vertretbar. Wir haben auch beim Programm PQO den Fall, nachträglich einen Sachverhalt kritisieren zu wollen, der unter den Bedingungen der Jahre 1990 und 1991 prinzipiell nicht anders zu realisieren war.

In diesem Zusammenhang ist ein weiteres Strukturmerkmal des Programms PQO zu betrachten: Die Degression der Finanzmittel. Bemerkenswert ist die gegenläufige Entwicklung von Titelanatz und Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze. Diese hat seit 1991 von 62 659 Ausbildungsplätzen bis 1994 auf 87 529 Plätze zugenommen. Die Mittel im Programm PQO reduzierten sich dagegen von 25 Mio. DM im Jahr 1991 auf 18 Mio. DM im Jahr 1994. 1995 werden 12,6 Mio. DM und 1996 voraussichtlich nur noch 10 Mio. DM zur Verfügung stehen. Entsprechend dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot wird die Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder und damit der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen steigen. Das Programm PQO kann inzwischen den akuten Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen im innovativen Bereich nicht mehr vollständig bedienen. Die Schere zwischen den finanzierbaren Veranstaltungen und der Nachfrage des betrieblichen Bildungspersonals wird sich in den nächsten Jahren weiter öffnen. Das Programm PQO wäre wir-

kungsvoller, wenn es sich quantitativ der Entwicklung der Nachfrage des betrieblichen Bildungspersonals insbesondere aus den KMU hätte anpassen können und ihr nicht entgegenliefe. Die finanzielle Ausstattung des Programms hat aus demselben Grund möglicherweise zu einem Mittelüberschuß in den ersten und zu einem Mitteldefizit in den letzten Jahren geführt.

Ein markantes Merkmal der Förderung im Bildungsbereich ist die Laufzeit der Vorhaben. Vergleichen wir hierzu die PQO-Programme der Jahre 1991/92 und 1994/95, so zeigt sich, daß die mittlere Laufzeit der Vorhaben mit 28 Prozent kräftig zugenommen hat. Grund hierfür ist die Erfahrung, daß im Bildungsbereich langfristige Aktivitäten in der Regel eine größere Wirkung zeigen, weil die Anlaufprobleme einen nicht unbeträchtlichen Zeitaufwand verursachen.

Instrumente

Programme wie PQO lassen sich in ihrer Wirkung während der Durchführung durch Konkretisierung von Zielen, Änderung der Mittel, Verstärken erfolgreicher Aktivitäten, Erweiterung des Angebots um neue Teile und Reduzierung wenig nachgefragter Kurse verstärken. Welche Maßnahmen werden zur Unterstützung solcher Optimierungsüberlegungen ergriffen?

Information und Kommunikation

Beide sind Voraussetzung für einen Transfer, beide können den Grad des Transfers begünstigen. Unmittelbar nach dem Start des Programms hat das damalige BMBW dazu

- den Informationsdienst „KOMPETENZ“ eingerichtet;
- das Vorhaben PQM⁴ gefördert.

KOMPETENZ informiert in Form einer regelmäßig erscheinenden Zeitschrift über Entwicklungen in der beruflichen Bildung, stellt Konzepte und Produkte vor, enthält

Basisartikel und ist als Fortbildungsmaterial gestaltet. Das Vorhaben PQM führt Foren durch, auf denen in Anwesenheit aller Träger Schwerpunkte der Arbeit erörtert, neue Erkenntnisse und Fragestellungen diskutiert sowie Konzepte und Erfahrungen präsentiert werden. Der Transfer von Ergebnissen im Programm und darüber hinaus wird damit gefördert.

Unmittelbar nach Übernahme des Programms hat das Bundesinstitut für Berufsbildung den Informationsdienst über durchgeführte Veranstaltungen eingeführt. Die Vorderseite entsprechender Meldungen wird zu einer Veröffentlichung zusammengestellt, allen Durchführungsträgern und den zuständigen Stellen in den ostdeutschen Bundesländern als Information zur Verfügung gestellt. Inzwischen sind 18 solcher Informationen über etwa 5 000 Veranstaltungen verteilt worden. Die in einer Datenbank gespeicherten Informationen zum Thema, den inhaltlichen Schwerpunkten, dem Stundenumfang und der Teilnehmerzahl dienen dem BIBB bei der Entscheidungsfindung in der Programmdurchführung.

Zur Berichterstattung aus den Vorhaben des Programms sowie über Analysen und Konzepte wurde vom BIBB die Reihe PQO eingerichtet. In ihr sind inzwischen vier Bände erschienen:

Band 1 Stand und Perspektiven

Band 2 Berichte und Analysen

Band 3 Bedarf und Realisierung

Band 4 Konzeptentwicklung und Transfer. Die Beiträge in der Reihe sollen im wesentlichen Rahmendaten und abgesicherte Informationen darstellen, Ergebnisse präsentieren, Positionen beschreiben und Entwicklungslinien deutlich werden lassen.

Analysen

Der Umstrukturierungsprozeß in den ostdeutschen Bundesländern verläuft auch im Bereich der beruflichen Bildung vielschichtiger, verworrener und weniger faßbar als

vermutet. Das gilt sicherlich für das Angebot an Ausbildungsplätzen, das nach wie vor große Sorgen bereitet. Es gilt aber noch mehr für den Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen zur Weiterbildung des Personals der beruflichen Bildung. Als Basis für einzuleitende Entwicklungen/Veränderungen im Programm PQO und als Grundlage zur Beratung der Träger werden daher von der Freien Universität Berlin Bedarfsanalysen durchgeführt. So hat die 1993 innerhalb kurzer Zeit bei knapp 7 000 Betrieben im Bereich der 14 ostdeutschen Industrie- und Handelskammern abgeschlossene Bedarfsanalyse zur Entwicklung von Vorhaben im Bereich der Bauberufe, der Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes und bei den freien Berufen geführt.⁵ Zur Zeit läuft eine entsprechende Analyse im Bereich der ostdeutschen Handwerkskammern.

Das BIBB führt eine Befragung der Zuwendungsempfänger durch, in der es vor allem um eine Überprüfung des Rahmens geht, innerhalb dessen die Vorhaben durchgeführt werden.

Zur Einschätzung der Veranstaltungen und ihres Nutzens für die nähere berufliche Zukunft werden die Teilnehmer befragt. Hieraus ergibt sich ein weiteres Instrument mit unmittelbaren Rückkoppelungsmöglichkeiten für die Träger und ihre Aktivitäten.⁶

Workshops

Innovationen und Erfahrungen sollten umgehend präsentiert, analysiert und beraten werden. Gerade Ausbilderinnen und Ausbilder äußern sehr stark den Wunsch nach Veranstaltungen, in die sie Erfahrungen einbringen und aus denen sie Anregungen mitnehmen können. Diese Funktion erfüllen die bereits genannten Foren. Workshops als zusätzliche Veranstaltungen, die sich an Fachleute wenden, sollen tiefer in die Fachdiskussion führen und auch Hinweise auf notwendige neue Entwicklungslinien geben. Solche Workshops werden auf Anregung des BIBB und im Einvernehmen mit ihm von

einem Durchführungsträger veranstaltet und von der Gesellschaft zur Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO, Berlin) dokumentiert und ausgewertet. Der Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern und anderen Fachleuten dient vor allem dem Transfer von Ergebnissen über das Programm PQO hinaus.

Evaluation

Staatliche Förderprogramme laufen Gefahr, rasch ineffizient zu werden. Im Programm PQO ist daher eine Prozeßevaluation vorgesehen. Ein entsprechendes Forschungsprogramm wurde kürzlich vom Hauptausschuß des Bundesinstituts verabschiedet. Ziel entsprechender Arbeiten ist die Überprüfung von Kosten und Nutzen bezüglich Konzeption, Region, Adressaten und Produkten. Die bereits angesprochene Teilnehmerbefragung der Freien Universität Berlin ist ein Teil, auf den bereits zurückgegriffen werden kann.

Stand des Programms PQO

Nach einer Laufzeit von über vier Jahren hat sich das Programm PQO immer stärker auf die Bedingungen und Bedürfnisse in den ostdeutschen Bundesländern eingestellt. Diese Veränderungen lassen sich an der Trägerstruktur, den durchgeführten Veranstaltungen, der Teilnehmerstruktur und der Bedarfsentwicklung nachweisen.

Trägerstruktur

Die Hauptadressatengruppe im Programm PQO sind die Ausbilder und Ausbilderinnen der betrieblichen Ausbildung in den ostdeutschen Bundesländern. Damit kommt vor allem Trägern, die Erfahrungen auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung des Personals der beruflichen Bildung besitzen oder die nach Berufsbildungsgesetz dafür Aufgaben übernehmen, eine besondere Verantwortung für die Durchführung von Qua-

Tabelle 2: Trägerstruktur

Bundesländer West				Bundesländer Ost		
1994	1993	1992		1992	1993	1994
0	3	6	zuständige Stellen	5	14	18
3	9	9	freie Träger	12	14	11
3	9	11	Verbände	1	7	13
0	0	1	öffentliche Träger	3	2	2
2	4	5	Hochschulen	2	2	3
8	25	32	Summe	23	39	47

lizierungsmaßnahmen zu. Die Struktur der Träger im Programm ist jedoch weitaus differenzierter. Entscheidend für die Förderung eines Vorhabens sind nicht die Stellung oder Funktion eines Trägers, sondern die Übereinstimmung des Bedarfs in einer Region oder einem Wirtschaftsbereich mit der inhaltlichen Konzeption des Vorhabens zur Deckung des Bedarfs (vgl. Tabelle 2).

Die Zunahme der Anzahl der ostdeutschen Träger ist im Programm beabsichtigt und unterstreicht den Grundsatz der Übernahme der Verantwortung der ostdeutschen Bundesländer für den Aufbau einer marktwirtschaftlichen Bedingungen entsprechenden Aus- und Weiterbildungsstruktur. Die besondere Förderung von Vorhaben, die von zuständigen Stellen oder Verbänden getragen werden, folgt dem Gedanken, daß dort Konzepte entwickelt und Bedingungen geschaffen werden, die auch nach Beendigung des geförderten Vorhabens von Bestand sind und auf lange Sicht die Qualifizierung des Personals übernehmen können.

Durchgeführte Veranstaltungen

Seit Mai 1992 werden von den Trägern im Abstand von zwei Monaten die von ihnen

durchgeführten Veranstaltungen an das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeldet. Dabei werden neben Zeitpunkt, Ort und Zeitumfang vor allem Informationen zum Thema, zu inhaltlichen Schwerpunkten und zur Teilnehmerzahl und -struktur erfaßt. Diese als Datenbank gespeicherten Informationen ermöglichen eine gezielte Auswertung des Gesamtprogramms sowie der einzelnen Vorhaben. Damit können kontinuierlich die angestrebten Ziele mit den erreichten Ergebnissen verglichen werden und flexibel notwendige Ergänzungen oder Veränderungen eingeleitet werden. Insgesamt unterstützen die Informationen die Planungen zur Durchführung des Programms sowie dessen Evaluierung.

Für die inhaltliche Gestaltung des Programms ist die Entwicklung in den Themenbereichen von besonderem Interesse.

Betrachtet man die einzelnen Themenbereiche, so haben sich die von 1992 zu 1993 begonnenen Tendenzen auch 1994 fortgesetzt:

- Besonderes Interesse besteht an der fachlichen Qualifizierung, die zugleich die pädagogische Qualifizierung integriert. Besonders die Angebote auf dem Gebiet der neuen Technologien werden genutzt.

- Eine gleichermaßen steigende Tendenz ist bei Maßnahmen zur Ausbilderqualifizierung allgemein und zur neuen Rolle des Ausbilders zu verzeichnen.

- Im pädagogischen Bereich ist die Nachfrage nach Themen zu speziellen Ausbildungsmethoden besonders auffallend. Dahinter verbergen sich auch Themen zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und zum Einsatz moderner Medien in der Ausbildung.

- Nach wie vor sind Veranstaltungen zum Thema Prüfen und Bewerten stark nachgefragt. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, daß sich die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen durch neue Mitglieder noch ständig verändert. Durch die sehr einschneidenden Veränderungen im Bereich der Prüfungen im dualen System gegenüber der ehemaligen DDR sind sowohl diese neuen Prüfer als auch das Ausbildungspersonal an Qualifizierungsmaßnahmen interessiert.

- Rückläufig sind Maßnahmen zu allgemeinen Rechtsgrundlagen. Hier kann inzwischen von einer weitgehenden Bedarfsdeckung ausgegangen werden. Nachgefragt werden dafür Rechtsfragen zu konkreten fachlichen Sachverhalten, die im Rahmen der allgemeinen fachlichen Qualifizierung abgedeckt werden (vgl. Tabelle 3).

Teilnehmerstruktur

Bei der wachsenden Zahl von Teilnehmern ist die Zusammensetzung von besonderem Interesse, denn darin spiegeln sich die strukturellen Veränderungen der Ausbildung in Großbetrieben zur Ausbildung in KMU wider (vgl. Tabelle 4).

Das Programm erreicht prinzipiell die angestrebte Adressatengruppe der Ausbilder und Ausbilderinnen. Der Anteil der nebenberuflichen Ausbilder ist mit jedem Jahr deutlich gestiegen. Das geht auf die zunehmende Zahl kleiner und mittlerer Unternehmen zurück, die für ihre Ausbildung keine hauptberuf-

lichen Ausbilder einstellen können. Damit hat sich das Programm stärker auf die wirtschaftlichen Strukturveränderungen eingestellt.

Neben den Meldungen über die durchgeführten Veranstaltungen setzen die Träger auch Fragebogen zur Teilnehmerbefragung ein. Diese werden durch die Freie Universität Berlin ausgewertet und die Ergebnisse werden den Trägern zur Verfügung gestellt. Damit haben die Träger eine Rückkopplung, wie ihre Maßnahmen bei den Teilnehmern eingeschätzt werden. 4 375 befragte Teilnehmer gaben den Veranstaltungen eine Gesamteinschätzung: (vgl. Abb. 1)

Insgesamt ergibt sich ein sehr gutes Bild hinsichtlich der Qualität der durchgeführten

Veranstaltungen. Dennoch gibt es Unterschiede bezüglich der eingeschätzten Qualität der Maßnahmen. Man kann feststellen, daß sowohl Sprachkurse als auch Kurse zu berufspädagogischen, gewerblich-technischen, kaufmännischen, EDV- und Prüfungsthemen am besten eingeschätzt werden. In der Stichprobe am schlechtesten, aber immer noch mit „Gut“ bewertet, schneiden die Rechtskurse ab.⁸

Weiterbildungsbedarf

In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Umstrukturierung, der Etablierung neuer Unternehmen am Markt und der Gewinnung neuer Ausbildungsplätze entwickelt sich der

Qualifizierungsbedarf derjenigen, die die Aus- und Weiterbildung planen und durchführen. Zur Unterstützung der Träger bei der Konkretisierung ihrer Qualifizierungsmaßnahmen und als Grundlage für die Konzipierung neuer Vorhaben wurde 1993 mit der Analyse des Bedarfs vor Ort in den Unternehmen begonnen. Die Freie Universität Berlin führte im Auftrag des BIBB zunächst im Bereich und mit Unterstützung der ostdeutschen Industrie- und Handelskammern eine Bedarfsanalyse durch. Es wurden 6 652 Fragebogen an Betriebe versandt. Die Rücklaufquote betrug 38 Prozent, so daß 2 509 Fragebogen ausgewertet werden konnten.⁹

Rund 66 Prozent der beteiligten Unternehmen haben eine Betriebsgröße bis zu 100 Mit-

Tabelle 3: **PQO-Themenbereiche durchgeführter Veranstaltungen**

Dauer in Stunden			Themenbereich	Teilnehmer		
1994	1993	1992		1992	1993	1994
6 900	1 501	1 170	AdA/ Neue Rolle	415	921	3 501
3 583	6 414	9 139	Pädagogik	1 870	4 395	2 989
119	3 302	778	allgemein	701	1 233	41
1 205	2 081	4 186	Didaktik	637	2 479	616
2 259	1 031	4 175	Ausbildungsmethoden	532	683	2 332
20 281	16 868	15 247	fachliche Weiterbildung	3 973	6 143	9 450
7 900	8 380	7 051	allgemein	1 756	3 404	5 960
634	1 341	3 744	Technik	984	424	296
11 389	6 048	3 580	neue Technik	984	1 033	2 586
358	1 099	872	Umweltschutz	714	1 282	608
2 389	2 658	3 471	Management	598	1 260	2 521
2 362	1 672	2 188	Prüfen und Beurteilen	2 380	3 396	5 606
407	1 474	1 014	Recht	1 125	1 254	355
37	2 683	433	sonstiges	692	1 018	103
35 958	33 270	32 662	gesamt	11 053	18 387	24 525

Quelle: BIBB/PQO

Tabelle 4: **Teilnehmerstruktur** (in Prozent)

Teilnehmer	1992	1993	1994
Ausbildungsleiter	7,59	11,15	6,75
hauptberufliche Ausbilder	47,23	35,06	20,92
nebenberufliche Ausbilder	12,02	22,75	38,37
Berater	5,02	3,57	1,88
Dozenten	11,94	11,37	7,07
Prüfer	16,20	13,79	16,00
Lehrer	0,00	2,31	3,59
Sonstige	0,00	0,00	5,42
insgesamt	100,00	100,00	100,00

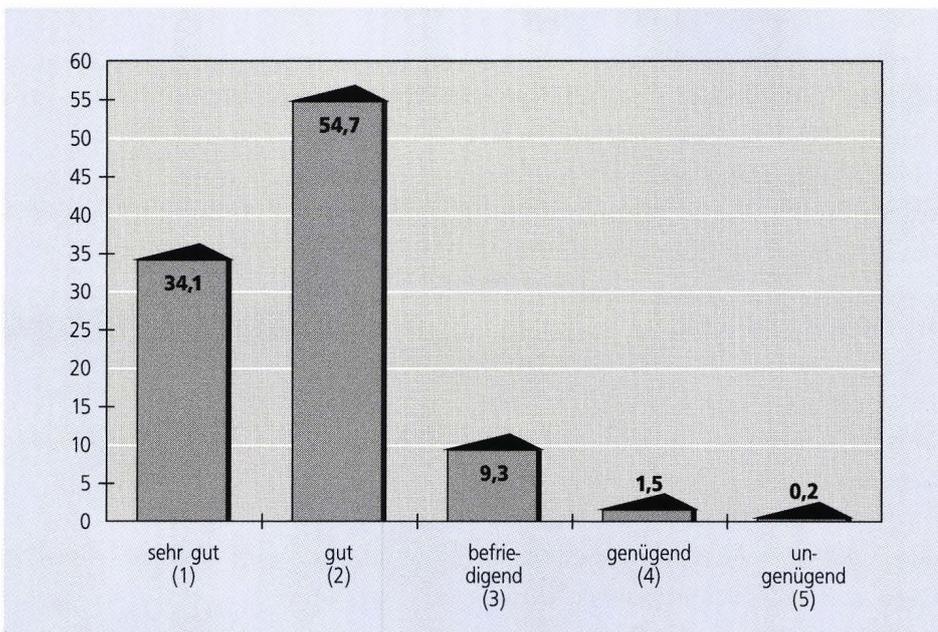
Quelle: BIBB/PQO

arbeitern (22,3 Prozent bis zehn Mitarbeiter, 29,5 Prozent bis 50 Mitarbeiter). Damit wurde die Annahme bestätigt, daß sich das Programm PQO vor allem an Klein- und Mittelbetrieben muß. Gerade diese Unternehmen bieten das Potential für künftige Ausbildungsplätze, wenn entsprechend geschultes Personal zur Verfügung steht.

Die Konzentration auf kleinere und mittlere Unternehmen hat auch Auswirkungen auf die

Zusammensetzung des Personals der beruflichen Bildung. Der Anteil der nebenberuflichen Ausbilder (ausbildenden Fachkräfte) ist mit 67,8 Prozent gegenüber 18,5 Prozent hauptberuflichen Ausbildern und 13,7 Prozent Ausbildungsleitern sehr hoch. Für das Programm bedeutet dies, verstärkt Maßnahmen zur berufsbegleitenden Qualifizierung speziell für ausbildende Fachkräfte anzubieten, so wird die oben aufgezeigte Tendenz weiter anhalten.

Abbildung 1: **Verteilung der Gesamtnote zur Bewertung der Maßnahmen⁷** (in Prozent)



Bei der Frage nach dem Weiterbildungsbedarf in unterschiedlichen Themenbereichen bestätigten sich die vermuteten Problemfelder. Während an erster Stelle der Bedarf in allgemeinen Themenbereichen wie allgemeines und spezielles Recht, Prüfungswesen, Umweltschutz und neue Technologien genannt wurde, folgten unmittelbar danach der kaufmännische Bereich gleichauf mit den pädagogischen Themen. Etwas geringer wird der Bedarf im gewerblich-technischen Bereich geäußert.

Besonderen Einfluß auf die Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen haben die Ergebnisse zur Frage der Freistellung des Personals für Qualifizierung durch die Unternehmen (vgl. Abb. 2).

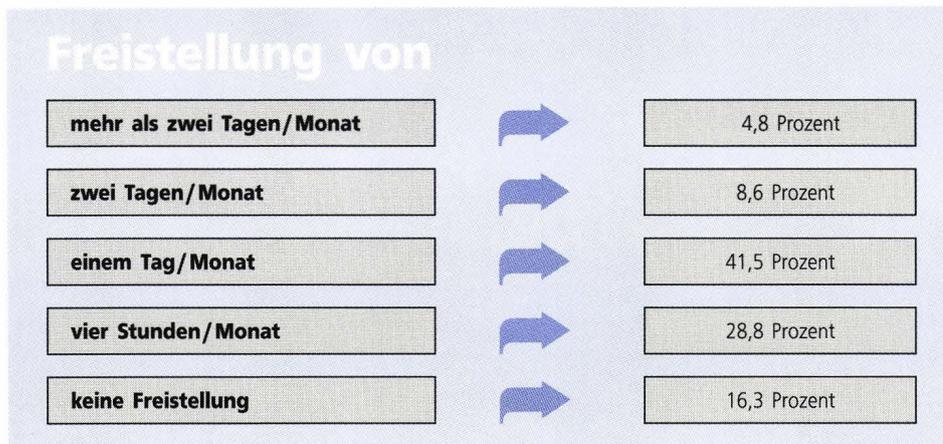
Für die Träger bedeutet das, ihre Angebote verstärkt als berufsbegleitende Maßnahmen unter Einbeziehung des Freizeitbereiches zu gestalten.

Ähnliche Tendenzen wie im IHK-Bereich zeichnen sich in der zur Zeit noch in der Auswertung befindlichen Bedarfsanalyse im Handwerk ab. Diese Bedarfsanalysen sind eine wichtige Grundlage für die inhaltliche Weiterführung des Programms PQO.

Materialien

In fast allen Vorhaben im Programm PQO werden Materialien für die Teilnehmer zusammengestellt oder neu entwickelt. Dazu gehören Sammlungen von Beispielen, Rechtsvorschriften oder Aufgaben. Besonders gefördert wird die Entwicklung von Materialien in Berufen oder Berufsfeldern, in denen auch in den westlichen Bundesländern kaum neue Entwicklungen vorliegen, z. B. im Einzelhandel, im Bereich Hotel, Gaststätten und Tourismus, für die Ausbildung von Rechtsanwalts- und Notargehilfen, für die Aus- und Weiterbildung in milchwirtschaftlichen Betrieben. Diese Materialien bieten

Abbildung 2: **Freistellungsbereitschaft der Unternehmen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals¹⁰**



sowohl dem Ausbildungspersonal als auch den Auszubildenden die Möglichkeit zur handlungsorientierten selbständigen Arbeit. In einem späteren Beitrag werden einige Materialien gesondert vorgestellt.

Schlußfolgerungen Entwicklungslinien

Die bisherige Entwicklung des Programms PQO ist zufriedenstellend. Das belegen die qualitativen und quantitativen Strukturdaten. Das bedeutet aber nicht, in die weitere Gestaltung des Programms nicht lenkend einzugreifen. Hierzu zwingt

- die Struktur der Ausbildungsbetriebe in Ostdeutschland,
- die Struktur der Ausbildungsberufe in Ostdeutschland,
- der Qualifizierungsbedarf der Betriebe und
- die Degression der Finanzmittel für das Programm PQO.

Angesichts daraus folgender Zwänge sehen wir folgende Entwicklungslinien als notwendig an:

Leistungen für KMU verbessern

- Verstärken der Weiterbildungsangebote in den Regionen

- Nutzen von Qualifizierungsmaßnahmen für KMU verdeutlichen
- Kurze Veranstaltungen planen
- Erfahrungsaustausch intensivieren
- Handlungskompetenz auf der Ebene der anerkannten Aus- und Weiterbildungsberufe vermitteln
- Fachlich und pädagogisch integrierte Weiterbildung anbieten.

Die Ausrichtung des Programms PQO bezüglich Zielgruppe, Konzeption, Trägerschaft, Organisation der Aktivitäten am Bedarf insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe ist ohne Alternative, weil sonst die flankierenden Maßnahmen der Ausbilderqualifizierung die große Zahl der – neuen – Ausbildungsbetriebe nicht erreichte. Dieser Zwang ist unbequem, weil er auch Versäumnisse der bisherigen Forschung und Entwicklung deutlich werden läßt. Der Aufschwung Ost in der beruflichen Bildung wäre erfolgreicher verlaufen, wenn erprobte Konzepte für KMU in den großen Wirtschaftsbereichen sofort nach der Vereinigung beider deutscher Staaten hätten zur Diskussion gestellt werden können.

Sektoral ausgleichen

- Verstärken der Aktivitäten im kaufmännischen und im Dienstleistungsbereich
- Erweiterung der Aktivitäten für die industriellen und handwerklichen Bauberufe.

Material erweitern

- Materialien zur Verzahnung von fachlicher und berufspädagogischer Qualifizierung entwickeln
- Materialien für Ausbilder und Auszubildende in kleinen Betrieben beispielsweise des Einzelhandels herstellen.

Netze aufbauen: Kooperieren

- Synergien nutzen
- Transfer verstärken.

Selbstfinanzierungsquote steigern

- Umstellen der Finanzierung auf Teilfinanzierung
- Unterstützung der Träger auf dem Weg zur Arbeit unter marktwirtschaftlichen Bedingungen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. *Verwaltungsvereinbarung vom 14. 5. 1992*

² Vgl. Steinborn, H.-C.: *Personalqualifizierung in Ostdeutschland (PQO): Stand und Perspektiven*. In: Neubert, R.; Steinborn, H.-C. (Hrsg.): *Personalqualifizierung in den neuen Bundesländern, Band 1, Stand und Perspektiven*, Berlin und Bonn 1993, S. 13–37

³ Vgl. Liepmann, D., Stübiger, J.: *Bedarfsanalyse in den neuen Bundesländern*. In: Neubert, R.; Steinborn, H.-C. (Hrsg.): *Personalqualifizierung in den neuen Bundesländern, Band 3, Bedarf und Realisierung*, Berlin und Bonn 1993, S. 7–61

⁴ *Prozeßbegleitung der Maßnahme zur Qualifizierung von Multiplikatoren der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern*; Träger: Prof. Dr. Liepmann, Freie Universität Berlin; Institut für Psychologie.

⁵ Vgl. Liepmann, D., Stübiger, J.: *Bedarfsanalyse . . .*, a. a. O.

⁶ Vgl. Felfe, J.; Resetka, H.-J.: *Personalqualifizierung in den neuen Bundesländern aus der Sicht der Teilnehmer*. In: Neubert, R.; Steinborn, H.-C. (Hrsg.): *Personalqualifizierung in den neuen Bundesländern, Band 4, Konzeptentwicklung und Transfer*, Berlin und Bonn 1993, Seiten 25–72

⁷ Vgl. ebenda

⁸ Vgl. ebenda

⁹ Vgl. Liepmann, D., Stübiger, J.: *Bedarfsanalyse . . .*, a. a. O.

¹⁰ Vgl. ebenda