

Zwischenbericht zum Forschungsprojekt 1.2.006

Weiterentwicklung von Instrumenten für Berufsbildungsberatung im Ausland auf der Grundlage einer Nachhaltigkeitsanalyse von TRANSFORM-Projekten

Das Projekt wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit dem Institut für die Entwicklung der Berufsbildung (IRPO) und der Universität des Saarlands durchgeführt.

- **Projektgruppe**

BIBB: Höhns, Gabriela

Universität des Saarlands: Dr. Meyer, Wolfgang

IRPO: Dr. Fedotowa, Galina; ab Dez. 2001: Prof. Glasunow, Anatoli

- **Laufzeit**

III/01 bis III/03

1. Rahmen des Projekts, Forschungsziel, Forschungsfragen

Das deutsche Modell der Kooperation von Betrieben und Berufsschulen in der beruflichen Ausbildung erscheint im Ausland nach wie vor sehr attraktiv. Das Bundesinstitut für Berufsbildung erhält wiederholt Anfragen aus anderen Ländern mit der Bitte um Unterstützung bei der Umgestaltung des dortigen Berufsbildungssystems und speziell der verstärkten Einführung von Elementen eines kooperativen Ausbildungssystems. Dieses Beratungsgeschäft muss besonders angesichts der stets knappen Fördermittel durch Kompetenz gefestigt und fundiert werden.

Die bislang größten praktischen Erfahrungen in dieser Richtung konnte das BIBB im Rahmen des Beratungsprogramms der Bundesregierung für die Länder Mittel- und Osteuropas „TRANSFORM“ sammeln (1992 – 2000/2001), welches unter anderem die Förderung der Reform beruflicher Bildung zum Ziel hatte. Insgesamt wurden vom BIBB über 100 Projekte mit einem Mittelvolumen von über 40 Millionen DM betreut. Die wichtigsten Beratungsinstrumente waren fachliche Systemberatung, Modellprojekte und Informationsaustausch, die miteinander verknüpft waren. Bisher war das Ausbildungssystem in den Mittel- und osteuropäischen Staaten (MOES) traditionell stark schulisch geprägt. Der Unterricht fand meist frontal statt und betonte die theoretischen Inhalte, die Aufgabe der Schüler bestand eher in Auswendiglernen als in praktischem Üben. In den durchgeführten Beratungsprojekten wurde deshalb Verstärkung der praktischen Anteile der Ausbildung sowie die Einführung didaktisch-methodischer Neuerungen angestrebt.

Das **Forschungsziel** des Projekts besteht darin, möglichst umfassend alle Änderungen zu erfassen, die bei zwei exemplarischen Modellversuchen in Russland durch die deutsche Berufsbildungs-Beratung im engeren und weiteren Umfeld der Beratungsprojekte entstanden sind, diese Änderungen zu systematisieren und einer Bewertung zuzuführen.

Die **Forschungshypothese** lautet: Durch Berufsbildungs-Beratung im Ausland werden Veränderungen herbeigeführt. Die Kenntnis dieser Veränderungen im Projektumfeld im weitesten Sinne trägt dazu bei, künftige Beratungsleistungen weiter zu optimieren.

Ein anfangs nicht unmittelbar angestrebtes, aber von seiner Bedeutung her nicht zu vernachlässigendes **Nebenergebnis** des Forschungsprojekts besteht in der Verbreitung der Evaluation als wissenschaftlicher Ansatz in Russland.

2. Projektverlauf, Projektstand

Das Projekt 1.2006 ist in drei Teile gegliedert.

Im ersten Teil des Projektes wird die modellhafte Modernisierung der Ausbildung zum Automechaniker evaluiert. Um die im Zusammenhang mit der Beratung entstandenen Veränderungen zu erfassen, wurden eine Vielzahl von schriftlichen und mündlichen Befragungen¹ durchgeführt sowie die vorhandenen Projektdokumente systematisch ausgewertet. Die gesammelten Informationen werden in ein entsprechend den Projekterfordernissen angepasstes Raster für die Evaluation von Beratungsprojekten nach Prof. R. Stockmann² eingetragen und einer Bewertung zugeführt. Diese Bewertung ist der Inhalt von Punkt 3 des vorliegenden Zwischenberichts.

Analog wird im zweiten Teil des Forschungsprojekts bei der Evaluation des russischen Industriekaufmanns vorgegangen.

Die Ergebnisse der Analysen werden im dritten Teil des Forschungsprojekts zu Projektprofilen verdichtet. Der Vergleich mit anderen Evaluationen von Berufsbildungs-Beratungsprojekten in Entwicklungsländern, die mit derselben Methode durchgeführt wurden, ermöglicht die Formulierung von Empfehlungen für die Gestaltung künftiger Beratungsleistungen des BIBB im Ausland.

Das von Prof. R. Stockmann entwickelte und an Beratungsprojekten in Entwicklungsländern bereits vielfach erprobte Raster zur systematischen Erfassung aller Wirkungen und möglichen Änderungen, die im Zusammenhang mit der Berufsbildungsberatung eingetreten sein könnten, wurde an die Bedingungen aus TRANSFORM-Projekten angepasst. „Insgesamt legen die empirischen Erfahrungen mit dem Analyseleitfaden und den zur Erhebung der Daten verwendeten Verfahren den Schluss nahe, dass es sich um methodisch brauchbare und technisch handhabbare Evaluierungsinstrumente handelt. Durch die Verwendung eines systematisierten Leitfadens bei der Datenerhebung der Analyse und der Berichtsabfassung kann eine größere analytische Schärfe erreicht werden, als dies bisher mit den stark individuell geprägten Evaluierungsberichten möglich war. Aussagekräftige Querschnittsanalysen werden durch dieses teilstandardisierte Verfahren deutlich erleichtert. Da zu vielen wichtigen Problembereichen Fragenmodule ausgearbeitet wurden, können miteinander vergleichbare Informationen erhoben werden, die Auswertungen auf einer breiten Basis möglich machen. Je mehr Projekte deshalb in Zukunft nach diesem Schema evaluiert werden, um so umfassender und genereller fallen die Schlussfolgerungen aus, die sich anschließend daraus ableiten lassen.“³ Daher ist zu erwarten, dass auch die mit diesem Schema in Russland durch-

¹ im Einzelnen sind dies: schriftliche Befragungen der Auszubildenden und Absolventen nach dem modernisierten Lehrplan sowie als Vergleichsgruppe von Auszubildenden und Absolventen nach dem konventionellen Lehrplan, mündliche leitfadengestützte Interviews mit den Projektbeteiligten auf deutscher Seite (zwei Personen) und auf russischer Seite (Direktor des PL-41 und 14 Lehrkräfte sowie die Durchführungsverantwortliche im IRPO), mit dem Verantwortlichen in der örtlichen Bildungsverwaltung und im örtlichen Arbeitsamt sowie mit den Mitarbeitern des größten Arbeitgebers (auf höchster Ebene, auf mittlerer Führungsebene und auf der Ebene der Betriebsgewerkschaft), ferner schließlich mit der stellvertretenden Direktorin eines anderen Berufsslyzeums in der Nähe, wo ebenfalls Automechaniker (ausschließlich nach konventionellem Lehrplan) ausgebildet werden.

² Stockmann, R.: Die Wirksamkeit der Entwicklungshilfe. Eine Evaluation der Nachhaltigkeit von Programmen und Projekten. Opladen: Westdeutscher Verlag 1996

³ Stockmann, R.: Die Nachhaltigkeit von Entwicklungsprojekten, 2., durchgesehene Auflage Opladen: Westdeutscher Verlag, 1993

geführten Evaluationen zu validen Ergebnissen und zu nützlichen Empfehlungen für künftige Beratungsleistungen führen werden.

Für die Nachhaltigkeitsanalyse der modellhaften Modernisierung des Automechanikers und der Neuentwicklung des russischen Ausbildungsberufs Industriekaufmann wurde ein Multi-Methoden-Ansatz gewählt, um möglichst umfassend Informationsmaterial zu sammeln und um die jeweiligen Nachteile der einzelnen Erhebungsmethoden auszugleichen.

Die einzelnen Projektphasen sowie der derzeitige Status dieser Phasen können der folgenden Übersicht entnommen werden.

Phase	Aktivitäten	Status
Vorphase	Workshop in Deutschland mit Teilnahme von am Beratungsprojekt beteiligten Personen zur Vorstellung der geplanten Evaluation und ihres Konzepts sowie zur Verteilung von Aufgaben zwischen BIBB und IRPO;	Juli 2001
	Erarbeitung von Fragebögen für die Zufriedenheits- und Verbleibsanalyse von Auszubildenden und Absolventen sowie von Leitfäden für die zu führenden Interviews	bis Sept. 2001
Phase 1	Reise von Frau Höhns, Herrn Dr. Meyer und Frau Dr. Fedotowa nach Likino; Durchführung eines Workshops mit Lehrpersonal des Berufsslyzeums Nr. 41 zur Vorstellung der Evaluation und zur Anpassung der Fragebögen.	Okt. 2001
	Durchführung der schriftlichen Erhebung unter Auszubildenden, Verteilung /Versand der Fragebögen an die Absolventen, Befragung des Lyzeumsdirektors und des Lehrpersonals	Okt. 2001
	Besichtigung des größten Arbeitgebers der Absolventen; erste Interviews	Okt. 2001
	weitere Interviews mit Personen im Umfeld des Beratungsprojekts durch den Projektpartner IRPO,	Feb. 2002
	Präsentation erster Ergebnisse der schriftlichen Befragungen	April 2002

9. Ausbildungssystem/Auszubildende
10. Beschäftigungssystem/Arbeitgeber

Der Zwischenbericht gliedert sich in seinem folgenden Hauptteil entsprechend.

I. Grunddaten

1. Projektdemographie und –design

Die Grunddaten des Projekts RF4 gehen aus dem Projektblatt hervor, das in den regelmäßig erscheinenden TRANSFORM-Jahresberichten veröffentlicht wurde:

Projektkurztitel:	Modellzentrum Kfz-technische Berufsbildung (MAN-COMET)
Projekthintergrund:	Mit dem Übergang zur Demokratie und Marktwirtschaft werden neue Normen und Rollen sowie neue Forderungen an berufliche Qualifikation und Verhaltensdisposition der Fachkräfte gestellt. Orientierung an marktwirtschaftlichen Strukturen und Beherrschung moderner Technologien und Entwicklung moderner Arbeitsorganisation müssen Einfluss auf die Berufsbildung haben.
Projektziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines neuen Berufes „Kfz-Mechaniker“ in Anlehnung an vorhandene Berufsprofile • Verstärkung der Praxisaspekte der Ausbildung im Rahmen eines integrativen Ansatzes
Berufsbereich:	<ul style="list-style-type: none"> • gewerblich-technisch • Fahrzeugbau • Kfz-Elektrik • Kfz-Technik
Zielgruppen:	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrkräfte • jugendliche Auszubildende • Führungskräfte der Berufsbildung • Berufsbildungsforscher
Durchführende Stelle	
a) Deutschland:	MAN-Nutzfahrzeuge AG Salzgitter
BIBB-Beteiligung:	Koordination 1.4: Herr Dr. Hoene
b) Partnerland	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsministerium der Russischen Föderation • Institut für die Entwicklung der Berufsbildung • Autowerke LIAZ Moskau – Likino-Duljowo

Die **Laufzeit** des Projekts war von 1994/1995 bis 1998.

Der **Projektstandort** war die Berufsschule (PU), seit 1996 Berufsslyzeum (PL), Nr. 41 in der Stadt Likino-Duljowo, Bezirk Orechowo-Sujewo, Verwaltungsgebiet Moskau. Das Lyzeum hat seit über 30 Jahren einen sehr engen Kontakt zum Autobus-Produzenten LIAS. Zu sowjetischen Zeiten wurden an der PU Nr. 41 Mechaniker ausschließlich für LIAS ausgebildet, und den Absolventen der PU Nr. 41 war ein Arbeitsplatz bei LIAS garantiert. Umgekehrt un-

terstützte das Werk die Berufsschule materiell und sozial. 1972 hat das Werk für die Schule einen Gebäudekomplex errichtet, in dem sie sich heute befindet. Seit dem Ende der Sowjetunion und dem Übergang zur Marktwirtschaft gibt es die Zuordnung von Lehranstalt und Basisbetrieb auf dem Papier nicht mehr. Die Schulen haben formale Unabhängigkeit bekommen, faktisch wird allerdings auf der Grundlage der Freiwilligkeit die traditionelle enge Verbindung fortgesetzt.

Die **Gesamtfördersumme** betrug 808.000 DM. Aufgeteilt auf Jahre, belief sich die Förderung auf: 1995 – 100.000 DM, 1996 - 528.000 DM, 1997 – 140.000 DM, 1998 – 40.000 DM. Die Investitionen der russischen Seite sind inzwischen nicht mehr in Zahlen zu bemessen. Die gesamte curriculare Arbeit fand praktisch zusätzlich zum üblichen, ohnehin hohen Unterrichtspensum statt. Der Bau der Übungswerkstatt wurde von Lehrpersonal und Auszubildenden in der Freizeit durchgeführt. Material wurde von der Firma LIAS bereitgestellt, die bereits seit über 30 Jahren „Basisbetrieb“ für die Lehranstalt ist, d.h., es bestand eine ständige enge Kooperation insofern, als die Schule das Personal für LIAS ausbildet und dafür von der Firma in verschiedener Hinsicht, auch materiell und sozial, unterstützt wird.

An der **Entstehung** des Projekts RF4 – Modernisierung der Ausbildung zum Automechaniker in Russland – waren alle betroffenen Gruppen partizipativ beteiligt. Die Projektidee ging von der Firma MAN aus und kam den Wünschen der russischen Seite (IRPO) entgegen, die zum damaligen Zeitpunkt (1994) eine Annäherung an deutsche Ausbildungsstandards anstrebte und noch kein Projekt zur Modernisierung eines gewerblich-industriellen Berufs vorweisen konnte. Das Projekt passte in das Förderkonzept des TRANSFORM-Programms und wurde daher auf Antrag der Firma MAN vom BIBB/BMBF aus TRANSFORM-Mitteln unterstützt. Das BIBB sah in diesem Projekt auch eine Möglichkeit zur Realisierung von public-private partnership, zur Unterstützung von Auslandsaktivitäten der deutschen Industrie. Die ausgewählte Modellschule erkannte in der Zusammenarbeit eine willkommene Möglichkeit zur Verbesserung ihres Ausbildungsangebots.

Da es keine ernsten Konflikte gab und der Realisierung der geplanten Maßnahmen zu keiner Zeit grundlegende Probleme entgegenstanden, waren Steuerentscheidungen mit gravierenden Kurskorrekturen im Projektverlauf nicht zu treffen. Alle wesentlichen Entscheidungen wurden von deutscher Seite gefällt, etwa über die Ausstattung der Übungswerkstatt oder die Inhalte der Fortbildungsseminare. Trotz des vergleichsweise geringeren Gestaltungseinflusses hatte die russische Seite allerdings stets das Gefühl, hinreichend mit einbezogen zu sein.

Obwohl es ein formales und systematisches M+E-System (Monitoring and Evaluation) nicht gab, können die Projektberichterstattung und die **Steuerung** dennoch als gut bezeichnet werden. Da die Beteiligten einen guten persönlichen Kontakt zueinander aufbauen konnten, flossen viele Informationen auf informellem Wege, zumeist per Telefon. Diese Form der informellen Kommunikation kommt der russischen Mentalität sehr entgegen und wurde deshalb von allen Projektbeteiligten sehr positiv aufgenommen.

Die einzigen **Durchführungsprobleme**, die einhellig von allen Beteiligten beklagt wurden, waren technischer Natur, etwa die mangelhaften Telekommunikationsverbindungen oder Zollprobleme; diese wurden gemeinsam gelöst. Auf deutscher Seite wurde darüber hinaus das russische Verhalten als problematisch empfunden, vereinbarte Arbeiten immer erst im letzten Moment durchzuführen. Dank der ausgezeichneten Steuerung auf russischer Seite durch den sehr aktiven und geschickten Direktor der Modellschule und der erfolgreichen Unterstützung durch den engagierten Direktor des Basisbetriebs LIAS wurden vereinbarte Aufgaben jedoch stets gemeistert.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass alle Seiten die vereinbarten Leistungen erbrachten.

Das **Projektende** trat eher fließend ein, es gab zumindest keinen von der russischen Seite so wahrgenommenen eindeutigen Abschlusstermin. Dadurch, dass die Einbindung der modernisierten Ausbildung in die Struktur der Lehranstalt in der Hand der Russen blieb und kein deutscher Langzeit-Experte vor Ort tätig war, gab es beim Ende der finanziellen Förderung keinen gravierenden Bruch. Auf deutscher Seite galt das Projekt mit dem Ende der Finanzierung nach der offiziellen Einweihung der fertigen Modellwerkstatt sowie einem nachfolgenden Methodik-Seminar und mit der zwei Jahre später erfolgten Umwandlung der Nutzungsverträge für die gelieferte Ausrüstung in Schenkungsverträge als abgeschlossen. Eine formal definierte **Nachbetreuung** gab es nicht. Der Kontakt zum deutschen Durchführer blieb allerdings als Folge des guten persönlichen Verhältnisses auch nach dem Ende der Förderphase bestehen. Auch von Seiten des IRPO wurden keine weitergehenden Maßnahmen zur Unterstützung des Projektes nach Förderende implementiert.

2. Länderdemographie

Mit dem Umbau von der Plan- zu einer Marktwirtschaft durchlebte die gesamte russische Wirtschaft in den 90er Jahren eine heftige Krise. Die **Industrie** insgesamt schrumpfte bis zum Jahr 1998 auf 46 % des Volumens von 1990. Der Maschinenbau hatte mit 37 % überproportionale Produktionseinbrüche zu verzeichnen. Die Produktion von Nutzkraftwagen machte hier keine Ausnahme. Erst 1998/1999 setzte eine allmähliche Erholung ein. Bei weiter administrativ extrem niedrig gehaltenen Energiepreisen und fortgesetzten offenen oder versteckten Subventionen für die Großindustrie konnte eine Umstrukturierung der Produktion lange verschleppt werden. Die traditionellen Märkte in den anderen Sowjetrepubliken und in den ehemaligen RGW-Staaten, die früher protektionistisch geschützt waren, brachen weitgehend zusammen und wurden teilweise von westlichen Konkurrenten erobert.⁴ Die Nutzfahrzeugindustrie insbesondere ist auf den Staat als Abnehmer angewiesen (Busse für den ÖPNV), die öffentlichen Kassen weisen jedoch auf allen Ebenen Defizite auf, so dass eine kostendeckende Produktion keine zahlungsfähigen Abnehmer fand. In den 90er Jahren entstand auch eine wachsende Schattenwirtschaft. Während die Produktion der Mittel- und Großbetriebe von 1995 – 1998 um 15 % zurückging, die aller Betriebe aber nur um 7 %, muss die Produktion der Klein- und Mittelbetriebe, für die es keine offiziellen Zahlen gibt, um etwa 42 % gestiegen sein.⁵

Der Anteil des **regionalen Bruttonominalprodukts Zentralrusslands**, wo auch das Modellprojekt RF 4 angesiedelt ist, ist im Verhältnis zum gesamtnationalen Bruttonominalprodukt sowohl in absoluten Zahlen als auch pro Kopf der Bevölkerung gestiegen. Allerdings nimmt in Zentralrussland der Maschinenbau fast ein Viertel der gesamten Industrieproduktion ein, wo eben gerade kaum Wachstum stattfand.⁶ Dies lässt den Rückschluss auf ein besonders starkes Wachstum bei Klein- und Mittelbetrieben in dieser Region zu. Zu Projektbeginn 1994 begann sich diese Entwicklung bereits abzuzeichnen. Die Projektdurchführer erwarteten daher sowohl ein Zunehmen der Automobilimporte aus westlichen Ländern als Folge des zunehmenden Wohlstands in der Bevölkerung als auch ein starkes Wachstum bei kleinen Servicebetrieben im Automobilbereich, wo dann die neu ausgebildeten Automechaniker ein reiches Angebot an Arbeitsplätzen finden würden.

In den Jahren 1991 und 1992 war die Wirtschaft von einer Hyperinflation nicht weit entfernt. Erst Anfang 1996 ging die **Inflation** auf ein erträgliches Niveau zurück. Dies bedeutete, dass

⁴ Vergleiche: Clement, H.: Wirtschaftsstruktur: sektorale, regionale und internationale Aspekte. In: Höhmann, H., Schröder, H. (Hrsg.): Russland unter neuer Führung. Lizenzausgabe Bundeszentrale für politische Bildung, agenda Verlag GmbH & Co. KG, 2001, S. 120 ff

⁵ a.a.O.

⁶ a.a.O.

die von allen Projektbeteiligten erwartete Fortsetzung des Ende der 80er Jahre begonnenen wirtschaftlichen Wachstums so nicht eintrat. Auch der traditionelle Arbeitgeber der Automechaniker-Absolventen des PL-41, das Omnibuswerk LIAS, baute extrem stark Personal ab. Nachdem schon 1993 die staatliche Förderung eingestellt worden war, gab es 1994 einen heftigen Produktionsrückgang. 1996 wurde die Busproduktion eingestellt. Anderthalb Jahre lang wurden keine Löhne gezahlt, es gab Massenentlassungen. Ab 1997 ist dann ein langsamer Produktionszuwachs festzustellen, nachdem die Schulden umstrukturiert wurden und ein neuer Investor gefunden war.⁷

Die **Gewerkschaften** mussten ihr Selbstverständnis in der Zeit des Umbruchs von der Plan- zur Marktwirtschaft neu definieren. Lange dominierten die beharrenden Kräfte, die ihre Tätigkeit zur überwiegend sozialen Unterstützung der Mitarbeiter eines Betriebs unverändert fortführen wollten. Hierzu gehören etwa medizinische Versorgung, Bereitstellung von Urlaubs- und Freizeitangeboten, Kindergarten, vergünstigte Lebensmittel und subventionierte Mahlzeiten in der Kantine. Die in der Transformationsphase entstehenden sozialen Probleme konnten hierdurch jedoch nicht gelöst werden, da die steigende Anzahl Arbeitsloser von den Leistungen der Betriebsgewerkschaften ausgeschlossen war. Fragen der Aus- und Weiterbildung von Betriebsmitarbeitern sind für Gewerkschaftsvertreter auch bei der Firma LIAS bislang kein Thema.

II. Interne Wirkungsfelder/Implementationsträger

3. Ziele

Ein explizites **Zielsystem**, das für alle Beteiligten handlungsleitend gewesen wäre, war beim TRANSFORM-Projekt RF4 nicht vorhanden. Die mit dem Projekt verbundenen Zielsetzungen der Beteiligten waren unterschiedlich, doch im Wesentlichen miteinander kompatibel. Das sehr anspruchsvolle Ziel des TRANSFORM-Programms, die Ausbildung im gesamten Land zu reformieren und dies im Projekt RF4 exemplarisch am Beruf des Automechanikers durchzuführen, wurde nicht mit Nachdruck verfolgt, sondern an die Realitäten (Einrichtung einer Modellwerkstatt an einem ausgewählten Standort) angepasst. Das Ziel von MAN wurde in dem Logo für das Projekt RF4 zusammengefasst: COMET als Akronym für „Curriculum, Organisation, Marktorientierung, Entwicklung, Transfer“. Auch dieses wurde an die Realitäten angepasst: die geplante Einrichtung eines methodischen Zentrums an der Modellschule, von wo aus ein Transfer der Projektideen hätte stattfinden können, konnte wegen des Endes der finanziellen Förderung nicht mehr realisiert werden. Nebenziel von MAN war es, den Geschäftskontakt zu LIAS herzustellen und längerfristig auf dem russischen Markt Fuß zu fassen. Auch dieses Ziel konnte letztlich aufgrund der sich unerwartet verschärfenden Wirtschaftskrise, die bei LIAS zu einer hohen Verschuldung und zu einem Wechsel der Eigentumsverhältnisse führte, nicht erreicht werden. Dagegen konnte das zentrale Ziel des IRPO, einen neuen Ausbildungsstandard zu bekommen, der an die Ausbildung in Deutschland angelehnt ist, erreicht werden. Ebenso wurde das wichtigste Ziel der Lehranstalt, ein an deutschen Ausbildungsnormen orientiertes Curriculum zu bekommen und eine moderne Modellwerkstatt (zur Veranschaulichung s. Fotodokumentation im Anhang) einzurichten, erreicht. Wenig Probleme machte auch das sehr allgemein formulierte Ziel von LIAS bei der Beteiligung am Beratungsprojekt, da die Firma primär ein soziales Image pflegen wollte (Zitat: „Genauso unterstützen wir den Bau von Kirchen“⁸) und darüber hinaus die Ausbildung seiner potenziellen Mitarbeiter verbessern wollte, obwohl zum Durchführungszeitpunkt Mitarbeiter eher entlassen als neu eingestellt wurden. Die Gewerkschaft war über das Projekt zwar informiert, verfolgte aber keine eigenständigen Ziele.

⁷ Angaben nach Auskünften von W. S. Kaschin, stellvertr. Direktor der LIAS-AG für Personal und den Sozial- und Dienstleistungsbereich

⁸ W.S. Kaschin, Stellvertretender Generaldirektor der LIAS AG, im Interview mit G. Höhns

Dass die Ziele der russischen Seite erreicht wurden, liegt vermutlich darin begründet, dass für sie der Weg bereits das Ziel war, die Zusammenarbeit mit den Deutschen einen Wert an sich darstellte, während das Erreichen der hoch gesteckten Ziele der Deutschen von vielen äußeren, vom Projekt unabhängigen und durch dieses nicht beeinflussbaren Faktoren abhingen.

4. Mitarbeiter

Bei den Projektmitarbeitern gab es weder auf deutscher noch auf russischer Seite eine Fluktuation. Die Hauptlast der Durchführung wurde auf deutscher Seite von einem hochrangigen Mitarbeiter der Firma MAN Nutzfahrzeuge AG getragen, der auch in Deutschland für die Ausbildung verantwortlich ist und der im Bedarfsfall andere Fachkollegen zur Unterstützung heranziehen konnte. Alle deutschen Mitarbeiter wurden bei den russischen Partnern hoch geschätzt wegen ihrer menschlichen und fachlichen Qualitäten.

Der Lehrkörper der Modellschule bestand zu Projektbeginn aus insgesamt 16 Mitarbeitern mit abgeschlossener Hochschulausbildung. Daneben gab es zusätzliche Werkmeister für die fachliche Ausbildung: dies waren insgesamt 21 Mitarbeiter, davon 7 Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulausbildung, 13 Mitarbeiter mit mittlerer Spezialbildung und ein Mitarbeiter mit Berufsausbildung.⁹ Zahlenmäßig sind durch das Projekt keine Änderungen bezüglich der Mitarbeiter eingetreten. Probleme mit **Personalrekrutierung und Fluktuation** ergaben sich am PL-41 nicht. Ein Grund hierfür ist in der Arbeitsmarktlage zu sehen: infolge der wirtschaftlichen Krise ist der Arbeitsmarkt für die Lehranstalt günstig, da viele hochqualifizierte Techniker ohne Anstellung sind und Theorielehrer von der Bildungsbehörde nach Bedarf zugewiesen werden. Umgekehrt gab es kaum personelle Abgänge, denn die Arbeitsmotivation am PL-41 ist ungeachtet der allgemein extrem schwierigen **sozialen Bedingungen** ausgesprochen hoch, und durch den Führungsstil des Schulleiters, der Ungleichheiten zwischen den Mitarbeitern, die durch das Projekt hätten entstehen können, vermied und der sich nach Kräften für soziale Verbesserungen einsetzt, herrschte und herrscht an der Lehranstalt ein gutes soziales Klima. Insgesamt werden zwar die sozialen Bedingungen kritisch gesehen, dennoch will niemand das Lyzeum verlassen, da es nach der subjektiven Wahrnehmung im Beobachtungszeitraum nirgends besser gewesen ist. Selbst ein dreimonatiger Lohnausstand auf dem Höhepunkt der wirtschaftlichen Krise in Russland Mitte der 90er Jahre wurde von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen schicksalhaft ertragen.

Die **Qualifikation** der Lehrer und Werkmeister ist landesüblich hoch. Durch diese sehr gute Voraussetzung waren umfangreiche Fortbildungsmaßnahmen zur Arbeit mit der neuen Ausrüstung für die Lehrer und Meister im Projektrahmen nicht erforderlich. Durchgeführt wurde eine dreiwöchige Fortbildung in Deutschland, auf der das duale System und die Arbeit an Maschinen wie den nach Russland gelieferten in der Praxis vorgestellt wurde. Dies hat sich bei der Fortführung der Arbeit in der Modellschule nicht als ein Problem erwiesen. Allerdings wurde der Zugang zu der neuen Ausrüstung auf nur wenige Mitarbeiter beschränkt, um einen möglichst kompetenten und schonenden Umgang damit sicherzustellen.

Arbeitsbesprechungen zur Entwicklung des neuen Curriculums und zur Projektierung der Modellwerkstatt wurden so aufgebaut, dass die teilnehmenden Vertreter des PL-41 zugleich neue Arbeitsweisen und Methodik kennen lernten. Zum Projektende wurde noch ein speziell auf methodische Fragen ausgerichtetes Seminar durchgeführt. Auf diese Weise wurde ein starkes Interesse an **Weiterbildung** insbesondere im methodischen Bereich geweckt. Während grundsätzlich für Lehrpersonal der Besuch eines Weiterbildungskurses alle fünf Jahre Pflicht ist, besuchen die Mitarbeiter des Berufslizeums Nr. 41 jährlich Fortbildungen, entwe-

⁹ Quelle: Fedotowa, Galina: Bericht über die Durchführung des russisch-deutschen Projektes "COMET" für die Ausbildung von Automechanikern. In: Dokumentation Projekt COMET – Kraftfahrzeugwerkstatt für Rußland; erstellt von MAN Nutzfahrzeuge AG, im Selbstverlag ca. 1998 S. 65 ff

der über das Institut für die Entwicklung der Berufsbildung in Moskau, zu dem der Kontakt durch das Projekt entstanden ist, oder im Lehrerweiterbildungsinstitut auf Gebietsebene.

Die **Gewerkschaften** spielen beim Arbeitsverhältnis des Lehrpersonals an der Schule keine Rolle. Im Bewusstsein der Befragten sind vor allem die von der Gewerkschaft bereitgestellten Sozialleistungen von Bedeutung. Alle Lehrkräfte sind, ebenso wie die Auszubildenden des Lyzeums, traditionell automatisch Mitglieder im LIAS-Gewerkschaftsbund. Ungeachtet der politischen Wende und des Verfalls von Ansehen und Einfluss der Gewerkschaften sind sie Mitglieder geblieben. Veränderungen in Richtung eines Funktionswandels der Gewerkschaften zu einem eigenständigen Vertretungsorgan von Arbeitnehmerinteressen oder auch Veränderungen der Erwartungen an die Gewerkschaften sind nicht erkennbar.

5. Organisation

Die Leistungsfähigkeit der Organisationsstruktur des Projektträgers im Partnerland, des Berufsslyzeums Nr. 41 in Likino-Duljowo, ist relativ hoch zu bewerten. Durch das Beratungsprojekt ergaben sich keine grundsätzlichen Veränderungen, da für eine Reorganisation keine Notwendigkeit bestand. Gesteigert wurde jedoch die interne und die externe Leistungsfähigkeit des Projektträgers, wodurch die Lehranstalt eine stärkere Position gewonnen hat. Der Projektträger weist in seiner internen Organisationsstruktur viele Elemente einer „lernenden Organisation“ auf (Teamstruktur, Lern- und Dialogkultur wird von oben vorgelebt und durchgehend unterstützt, Eigendynamik des Personals wird zugleich genutzt und begrenzt, keine merklichen Reibungen bei den Organisationsabläufen)¹⁰, was die Projektdurchführung gewiss erleichtert hat. Diese Elemente der lernenden Organisation wurden durch die Projektarbeit stark gefördert.

6. Finanzielle Ressourcen

Das Berufsslyzeum Nr. 41 wird aus dem Haushalt des Verwaltungsgebiets Moskau finanziert. Die zur Zeit des Projekts äußerst prekäre wirtschaftliche Situation des Landes wirkte sich direkt auch auf die Lehranstalt aus. Die Durchführung des Projektes war davon allerdings nicht betroffen: Die geforderte Finanzierung des Werkstättenbaus wurde trotz der wirtschaftlichen Probleme von der Firma LIAS erbracht. Der Beitrag des Berufsslyzeums bestand in unentgeltlich erbrachten umfangreichen Arbeitsleistungen.

Schülerkosten: Die Ausbildung zum Automechaniker am Berufsslyzeum Nr. 41 ist wie landesüblich kostenfrei. Darüber hinaus versorgt die Schule ihre Auszubildenden täglich ebenfalls kostenfrei mit einer warmen Mahlzeit. Das Betriebspraktikum, das für „konventionelle“ Schüler kürzer ist als für die in der modernisierten Ausbildung, wird nicht durchgängig bezahlt.

An größeren **Investitionen** seit dem Ende des Förderzeitraums ist zunächst der Bau einer Verkehrsübungsfläche für die Fahrausbildung der künftigen Automechaniker zu nennen. Er erfolgte gleichsam im Schwung der Baumaßnahmen für die neue Werkstatt aus Mitteln der Bezirks-Bildungsverwaltung und mit materieller Unterstützung auch der Firma LIAS. Eine Reparatur des Dachs und die Renovierung des Computer-Raums sowie die Ausstattung mit einem Klassensatz PC erfolgten 2001-2002, nachdem sich der Bildungshaushalt in ganz Russland erhöht und stabilisiert hat. Aus selbst erwirtschafteten Mitteln wurden nach dem Ende des Förderzeitraums zwei neue Kraftfahrzeuge erworben. Für die im Projektrahmen beschaffte Ausrüstung waren größere Ersatzbeschaffungen noch nicht erforderlich. Kleinere Reparaturen konnten teils mit Hilfe von LIAS selbst getragen werden. In der Regel müssen

¹⁰ vergleiche hierzu: Schemme, Dorothea: „Elemente einer ‚Lernenden Organisation‘ – Ansätze der Befähigung zur Mitarbeit in ‚Lernenden Organisationen‘ in Modellversuchen“. In: Bau, Henning; Schemme, Dorothea (Hrsg.): Auf dem Weg zur Lernenden Organisation – Lern- und Dialogkultur in Unternehmen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: Bertelsmann 2001; S. 6

allerdings die benötigten Mittel von der Schule erwirtschaftet werden, wobei sich der Status „Modellschule“ für die Beschaffung von Geldern als förderlich erwiesen hat. Inzwischen haben sich die finanziellen **Rahmenbedingungen** in Russland einigermaßen stabilisiert. Dennoch ist die finanzielle Situation des PL-41 wie bei allen staatlichen Bildungseinrichtungen nicht anders als prekär zu nennen. Der gesamte Bildungsbereich in Russland ist chronisch unterfinanziert.

7. Technische Ausstattung

Zum Zeitpunkt des Projektbeginns verfügt die Berufsschule über ein vierstöckiges Gebäude für Unterrichtszwecke (450 Plätze) und über verschiedene Lern- und Produktionswerkstätten (150 Plätze): Die Fläche der Berufsschule beträgt 3600 m². Auf dem Gelände der Berufsschule befinden sich 16 Unterrichtsräume und zwei Sporthallen.¹¹ Die Schule besitzt mehrere PKW, LKW und einen Bus, die auch als Lehr- und Übungsmittel dienen.

Im Rahmen des Beratungsprojekts wurde eine völlig neue Übungswerkstatt für die Automechaniker errichtet, die in deutsch-russischer Kooperation geplant wurde, dabei jedoch voll und ganz den deutschen Bau- und Sicherheitsnormen entspricht. Dort wurden die von MAN beschafften neuen Maschinen für die Automobilwerkstatt aufgestellt. Diese Ausrüstung bestand sowohl aus gebrauchten Maschinen als auch aus Eigenarbeiten der Auszubildenden von MAN, wodurch positive Rückwirkungen auf die Ausbildung bei MAN erzielt wurden.

Die in Deutschland um eine Generation veralteten Maschinen und Geräte stellen zum Projektzeitpunkt in Russland die modernste Technik dar; in Kfz-Werkstätten und Betrieben, von Ausbildungsstätten ganz zu schweigen, gab es nichts Vergleichbares. Auch zum Evaluationszeitpunkt besteht der Innovationsvorsprung gegenüber anderen Ausbildungsstätten weiter. Alle Ausrüstung ist noch vorhanden und wird auch genutzt bis auf ein Kontrollgerät, das nie, auch nicht mit Hilfe deutscher Techniker, zum Laufen gebracht werden konnte, weil bestimmte Sicherheitsnormen nicht erfüllbar waren, und das durch einen einfachen russischen Kontrollmechanismus ersetzt wurde. Die Nutzung erfolgt grundsätzlich sehr achtsam und vorsichtig.

Die Ausstattung wurde von demselben Durchführer ausgewählt, der auch die curriculare Arbeit leistete. Daher entsprechen Ausstattung und Curriculum einander.

8. Ausbildungskonzeption

In gemeinsamer deutsch-russischer Arbeit entstand im Projektverlauf ein neues Curriculum, das bis heute unverändert geblieben ist und genutzt wird. Die deutsche Ausbildungsordnung zum Automobilmechaniker stand in russischer Übersetzung als Diskussionsgrundlage zur Verfügung. Zu beachten war bei der Neugestaltung die russische nationale Gesetzgebung, die für Ausbildungsgänge, welche ab der 9. Klasse beginnen, große Teile Theorie vorsieht. Eine als Modellschule anerkannte Lehranstalt hat jedoch größere Freiräume bei der curricularen Gestaltung. So gelang es, den praktischen Anteil des Unterrichts von 1112 auf 1322 Stunden zu erhöhen. Besonders im ersten und zweiten Ausbildungsjahr wird mehr Praxis unterrichtet, die dadurch entfallenen theoretischen Teile werden konzentriert im dritten Ausbildungsjahr vermittelt. Dies führt zu einer hohen Belastung der Auszubildenden im dritten Lehrjahr. Überwiegend bestätigen die befragten Auszubildenden jedoch, dass ihnen die Praxis hilft, den Theorieunterricht besser zu verstehen und dass die Verknüpfung der Theorie mit mehr Praxis ihnen besser gefällt.

Der staatliche Ausbildungsstandard wurde auf der Grundlage der deutschen Ausbildungsordnung im Jahr 1995 modernisiert und im Jahr 2000 noch einmal unwesentlich revidiert. Er

¹¹ Fedotowa, Galina: Bericht über die Durchführung des russisch-deutschen Projektes „COMET“ für die Ausbildung von Automechanikern. In: Dokumentation Projekt COMET – Kraftfahrzeugwerkstatt für Rußland; erstellt von MAN Nutzfahrzeuge AG, im Selbstverlag ca. 1998, S. 65 ff

sieht vor, dass die Absolventen zu Arbeiten des technischen Service und der Reparatur von Kfz sowie zum Fahren von Kfz befähigt sein müssen.

Die Modellschule unterrichtet parallel Kurse nach konventionellem und nach modernisiertem Lehrplan. Die nach „konventionellem“ Lehrplan ausgebildeten Absolventen wurden vom Arbeitsmarkt nicht verdrängt. Alle Auszubildenden erwerben in der Ausbildung auch den Führerschein, und viele Absolventen arbeiten später als Fahrer. Dafür ist auch die Ausbildung nach konventionellem Lehrplan ausreichend. Die Absolventen bekommen beim Abschluss eine Gehaltsstufe zugewiesen, in der sie eingestellt werden müssen. Hier besteht zwischen Absolventen konventioneller und modernisierter Ausbildung kein Unterschied.

III Externe Wirkungsfelder / Adressaten

9. Ausbildungssystem / Zielgruppe Auszubildende

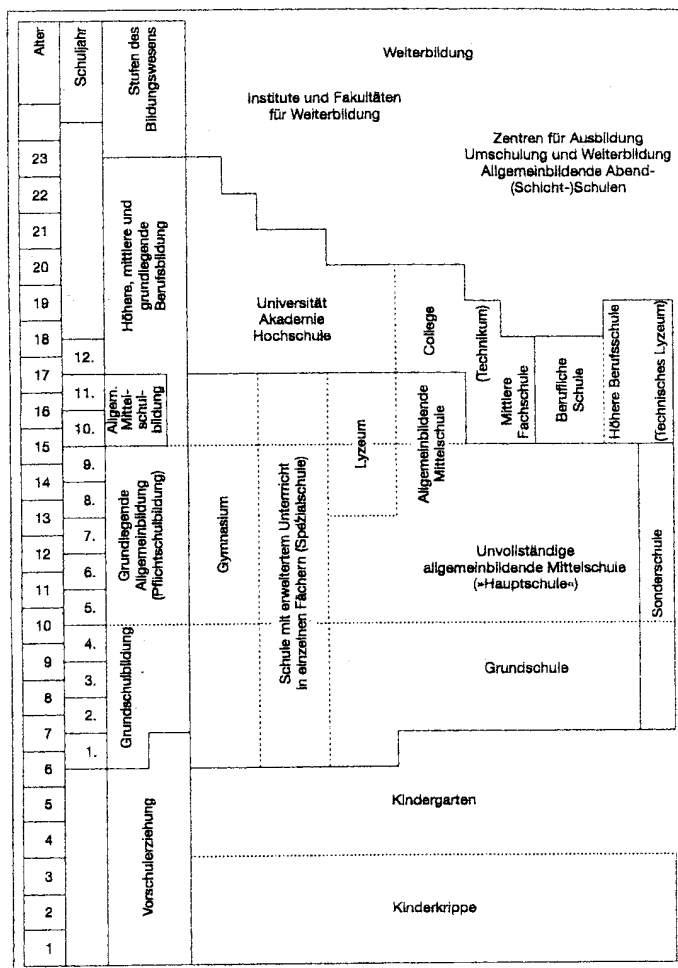
Das russische **Bildungssystem** befindet sich seit den 90er Jahren in einer Umbruchsituation. Demokratisierung und Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Marktes wurden unter anderem als die Ziele genannt, bei deren Erreichung auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das BIBB durch die Mitarbeit am TRANSFORM-Programm Unterstützung leisten wollten. Bislang sind die gesetzlichen Vorgaben in Russland allerdings wenig präzise und häufig infolge der wirtschaftlichen Krise, die das Land in den 90er Jahren durchmachte, nicht finanzierbar. Spezialgesetze mit detaillierten Regelungen für die einzelnen Teilbereiche des Bildungssystems sind mit Ausnahme des föderalen Hochschulgesetzes von 1996 vorerst im Dickicht des Gesetzgebungsverfahrens stecken geblieben. Auf der Ebene der einzelnen Schule ging es während der 90er Jahre zumeist mehr um bloße Existenzsicherung als um eine systematische und konsequente Umsetzung von Reformkonzeptionen und –modellen.¹²

Die 1992 verfasste und 1996 novellierte **Rahmengesetzgebung** legt für die Erarbeitung und Umgestaltung von Curricula die verpflichtende Einhaltung einer nationalen und einer regionalen Komponente fest; als Experimentalschulen anerkannte Bildungsanstalten haben bei der Gestaltung der Ausbildung größere Freiheiten.

Eine **Berufsbildungslobby** gab es zum Durchführungszeitpunkt noch nicht. Inzwischen wächst jedoch bei führenden Gruppen auf Arbeitgeber- wie auch auf Gewerkschafterseite das Bewusstsein für eine Verantwortung im Bereich der Ausbildung, die im Mai 2002 auf einer Konferenz der Sozialpartner auf höchster Ebene formuliert wurde und bei der auch immer wieder Deutschland als Referenzland zitiert wurde.

¹² Kuebart, Friedrich: Das Russische Bildungswesen im Spannungsfeld von Kontinuität und Umbruch. In: Höhmann, H. und Schröder, H. (Hrsg.): Russland unter neuer Führung. Bundeszentrale für politische Bildung, agenda Verlag GmbH & Co. KG, 2001

Schema des Bildungssystems



Textbeitrag und Grafik:
 Dr. Friedrich Kuebart,
 Arbeitsstelle für vergleichende Bildungsforschung
 Ruhr-Universität Bochum

Nachdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors aus:
 Oskar Anweiler u. a., Bildungssysteme in Europa, Beltz: Weinheim und Basel.
 4. Auflage 1996

Das Berufsslyzeum Nr. 41 in Likino-Duljowo gehört zu den technischen Lyzeen, die Absolventen nach der 9. Klasse der allgemeinbildenden Schule aufnehmen und eine dreijährige Ausbildung zum Automechaniker anbieten mit der Möglichkeit der Erweiterung auf vier Jahre und gleichzeitigem Erwerb der Hochschulreife. Bei der Aufnahme wird eine Prüfung abgelegt, die durch eine Kommission von Schule und Bildungsverwaltung abgenommen wird und unter anderem auch einen psychologischen Eignungstest vorsieht.

Die Zielgruppe für die modernisierte Ausbildung zum Automechaniker unterscheidet sich grundsätzlich nicht von der für die konventionelle Ausbildung, denn die Lehranstalten in Russland haben ein festgelegtes territoriales Einzugsgebiet. Das Verhältnis zwischen Bewerbern und Ausbildungsplätzen beträgt 3 : 1, ähnlich wie in vergleichbaren Ausbildungsstätten mit ausschließlich konventioneller Ausbildung. Die seit der Zeit der Projektdurchführung gestiegene Zahl der Bewerber hängt damit zusammen, dass die Ausbildung zum Au-

tomechaniker in den letzten Jahren insgesamt stark an Ansehen gewonnen hat. Bei der Zulassung zur modernisierten Ausbildung nimmt die Schule eine Auswahlentscheidung vor, die sich an Leistungskriterien orientiert. Dementsprechend unterscheiden sich die beiden Ausbildungsgänge innerhalb der Schule vorwiegend durch die höhere Leistungsfähigkeit der für die modernisierte Ausbildung ausgewählten Auszubildenden.

Einige Aspekte des **Nutzens** der modernisierten Ausbildung **für die Auszubildenden** wurde bereits durch eine psychologische Befragung, die seitens der Lehranstalt durchgeführt wurde, festgestellt: der stärkere Praxisbezug führte zu höherer Motivation der Auszubildenden, mehr Selbstsicherheit und größerer Aktivität. Durch die stärkere Belastung mit Theorie im dritten Ausbildungsjahr sind keine außergewöhnlichen negativen Auswirkungen festzustellen, da die Auszubildenden den Sinn des zu Lernenden früh erkennen und daher sehr lernbereit sind. Das vierte Lehrjahr, das zur Hochschulreife führt, wird überwiegend von „modernisierten“ Auszubildenden besucht. Inwieweit allerdings die festgestellten Unterschiede alleine auf Wirkungen der Ausbildungskonzeption zurückgeführt werden können und welchen Einfluss z.B. die Auswahlentscheidungen der Schule hatten, wurde in dieser Arbeit nicht untersucht.

Der **neue Ausbildungsgang** ist **gesamstaatlich anerkannt** und passt in die Vorgaben der rechtlichen Rahmenbedingungen. Eine Diffusion des neuen Ausbildungsgangs innerhalb des Bildungssystems stößt auf das Interesse aller Seiten (Bildungsverwaltung, Ausbildungsstätten, IRPO), die den offensichtlichen Nutzen der stärker praxisorientierten Ausbildung erkennen. Problematisch sind jedoch die erforderlichen Anfangsinvestitionen im weitesten Sinne, die Beschaffung von entsprechenden Maschinen und Ausrüstung für die Ausbildung sowie die Herrichtung entsprechender Unterrichtsräume. Dies ist in Russland gegenwärtig angesichts der finanziellen Schwierigkeiten nicht leistbar.

9. Beschäftigungssystem/Zielgruppe Arbeitgeber und Gewerkschaften

Die Krise der russischen Industrie ging auch an der Firma LIAS, dem nach wie vor größten Arbeitgeber der Absolventen des PL-41, nicht vorbei. Wurden zu den besten Zeiten 10.500 Busse im Monat produziert, so sank 1997 die Produktion der Firma LIAS auf 700 Busse im Monat, da die staatlichen Aufträge ausblieben. Knapp drei Jahre lang stand das Werk beinahe still. Löhne und Gehälter wurden anderthalb Jahre lang nicht ausgezahlt. Das Personal wurde von 8.500 auf heute 3.300 reduziert. 1997 wurde LIAS von der für raues Geschäftegebaren bekannten Holding Sibirski Aljumi übernommen. Seit 1998 ist eine allmähliche Verbesserung der Lage der russischen Wirtschaft allgemein und der Lage der Firma LIAS im Besonderen festzustellen. LIAS stellt jedoch nach wie vor Plätze für das Betriebspraktikum der Auszubildenden vom PL-41 bereit und ist neben den städtischen Verkehrsbetrieben immer noch der größte Arbeitgeber für die Absolventen.

Die LIAS-Gewerkschaft ist nach eigenen Angaben für den „sozialen und beruflichen Schutz“ der Mitarbeiter zuständig. Konkret beschafft sie Lebensmittel zu vergünstigten Preisen, organisiert Ferienreisen und die Kinderversorgung, sie ist zudem bei Einstellungen beteiligt. Auch die Lehrkräfte der Schule und die Auszubildenden sind automatisch Mitglieder der LIAS-Gewerkschaft. Fragen der Ausbildung standen zum Zeitpunkt der Projektdurchführung nicht im Blickfeld der LIAS-Gewerkschaftsvertreter.¹³

Der **Arbeitsplatz** wird weiterhin meist über persönliche Beziehungen gefunden. Daher verbleiben die meisten Absolventen in der Region; einige gehen nach Moskau. Für Existenzgründungen gibt es keinerlei finanzielle Unterstützung, daher geht so gut wie niemand in die Selbstständigkeit. Vereinzelt finden Absolventen in kleineren Werkstätten eine Anstel-

¹³ Auskünfte zur Entwicklung der Firma LIAS von: W. S. Kaschin, stellvertretender Generaldirektor für Personal und Soziales und W. N. Judin, stellvertretender Cheffingenieur, im Interview mit Dr. W. Meyer und G. Höhns

lung. Beim größten Arbeitgeber LIAS werden allerdings viele Absolventen in der Fließband-Produktion eingesetzt. Häufig arbeiten Absolventen auch als Fahrer, was nicht ausbildungsfremd ist, da der russische gesamtstaatliche Ausbildungsstandard für Automechaniker auch den Erwerb der Fahrbefähigung vorsieht und Fahrer in Russland sinnvollerweise auch ihr Fahrzeug reparieren können müssen.

Auszubildende gehen meist unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung für zwei Jahre zum Militärdienst. Danach suchen sie etwa ein halbes Jahr lang eine Anstellung. Dieser Umstand erschwert die Erfassung der Diffusionswirkungen, denn es sind bislang nur sehr wenige Absolventen der modernisierten Ausbildung auf den Arbeitsmarkt gelangt, so dass signifikante Unterschiede beim Erfolg auf dem Arbeitsmarkt zwischen „modernisierten“ und „konventionellen“ Absolventen nicht gemessen werden konnten. Beide Gruppen von Auszubildenden erhalten beim Bestehen der Abschlussprüfung dieselbe Lohngruppe zugeteilt. Daher sind die Arbeitsmarktchancen für die „modernisierten“ Absolventen nicht erkennbar besser; auch eine Erhöhung ihres beruflichen und sozialen Status ist nicht festzustellen.

Zusammenfassung des Evaluierungsbefundes

Das Projekt RF 4 Comet – Modernisierung der Ausbildung zum Automechaniker – hat sein Ziel, eine moderne, stärker praxisorientierte Ausbildung zu erarbeiten und die Grundlage für einen neuen gesamtstaatlichen Ausbildungsstandard zu schaffen, erfüllt. Das neue Curriculum konnte an der Modellschule nachhaltig etabliert werden. Seine Vorzüge werden allseits anerkannt. Die im Rahmen des Projekts errichtete Übungswerkstatt mit der aus Projektmitteln beschafften Ausstattung ist noch vorhanden und wird achtsam und sorgfältig genutzt. Die Modellschule wurde in ihrem Charakter als lernende Organisation erfolgreich und nachhaltig gestärkt.

Problematisch bleibt, dass das Modell nicht diffundiert, weil andere Lehranstalten nicht die erforderlichen Anfangsinvestitionen im weitesten Sinn erbringen können und auch der Modellschule selbst die Mittel für Anfangsinvestitionen für die Verstärkung der Praxisanteile in anderen Ausbildungsgängen fehlen. Im russischen Bildungshaushalt sind zur Zeit noch weder auf nationaler noch auf regionaler Ebene die erforderlichen Mittel vorhanden.

Die Auswirkungen der Modernisierung auf den Arbeitsmarkt sind sehr schwer erfassbar, da infolge der Krise der Großindustrie die Absolventen die unterschiedlichsten Tätigkeiten annehmen und die Mehrzahl der seit Projektbeginn nach der neuen Konzeption ausgebildeten Personen derzeit noch nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

4. weiterer Projektverlauf

Wie bereits oben unter 2., „Projektverlauf“, kurz dargestellt, wurde im April 2002 die Entscheidung getroffen, in der 2. Phase den Beruf „Industriekaufmann“ zu evaluieren. Mit der Erhebung der Daten wurde, wie geplant, im Oktober 2002 begonnen. Gegenwärtig läuft die Phase der Auswertung. Für den Sommer 2003 ist ein Workshop zur Gesamtauswertung der Ergebnisse geplant, auf dem Projektprofile erstellt und verglichen werden sowie Empfehlungen erarbeitet werden.

5. Veröffentlichungen

- Höhns, Gabriela: Neue Perspektiven für die Berufsbildungsberatung. In: BIBB-Forschung (2001) Heft 5, S. 3
- Höhns, Gabriela; Meyer, Wolfgang: Was ist Evaluation? Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 2002 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft 59)

- Veröffentlichung einer ausführlichen Dokumentation zur Evaluation des russischen modernisierten Ausbildungsberufs „Automechaniker“ ist in Arbeit
- Höhns, Gabriela; Meyer, Wolfgang: ein Artikel zum Thema Evaluation in der Fachzeitschrift „Professionalnoje obrasowanije“, des russischen Instituts für die Entwicklung der Berufsbildung (2002) Heft 10 + 11

Fotodokumentation

Kfz-Werkstatt (oben) und Schlosserei, **Zustand 1995 vor Projektbeginn**¹⁴



Ansichten des Berufsslyzeums Nr. 41 in Likino-Duljowo
zum Zeitpunkt der Evaluation Oktober 2001



Schulgebäude (links) und Werkstatt
(rechts)

Übungswerkstatt für Automechaniker



¹⁴ Die Abbildungen wurden der „Dokumentation Projekt COMET“ des Projektdurchführers MAN Nutzfahrzeuge AG , im Selbstverlag, entnommen.

Raum für theoretischen Unterricht im
Werkstattgebäude