



10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest

Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand



© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest

Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand

Inhalt

1. Einleitung.....	3
Erfolgsfaktoren deutscher dualer Berufsbildung im Praxistest - Deutsche Berufsbildung als Zeichen (deutscher) Qualität	4
2. Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand am Beispiel Mexiko	6
3. Qualitätsmerkmal 1: Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft	9
3.1 Erläuterung.....	9
3.2 Ländererfahrungen aus Mexiko	9
3.3 Ländererfahrungen aus Ägypten.....	12
3.4 Diskussion	14
4. Qualitätsmerkmal 2: Lernen im Arbeitsprozess	15
4.1 Erläuterung.....	15
4.2 Ländererfahrungen aus der Slowakei, Italien und Russland	15
4.3 Ländererfahrungen aus Südafrika	19
4.4 Diskussion	21
5. Qualitätsmerkmal 3: Gesellschaftliche Akzeptanz von Standards	22
5.1 Erläuterung.....	22
5.2 Ländererfahrungen aus Indien	23
5.3 Ländererfahrungen aus Albanien	25
5.4 Diskussion	28
6. Qualitätsmerkmal 4: Qualifizierung von Berufsbildungspersonal.....	28
6.1 Erläuterung.....	28
6.2 Ländererfahrungen aus Portugal.....	29
6.3 Ländererfahrungen aus Zentralasien	31
6.4 Diskussion	34
7. Qualitätsmerkmal 5: Institutionalisierte Forschung und Beratung.....	35
7.1 Erläuterung.....	35
7.2 Ländererfahrungen aus Vietnam.....	36
7.3 Diskussion	40
8. Fazit	41
9. Internationale Perspektiven: Wandel der Arbeit und Anforderungen an die (berufliche) Bildung..	43

10. Ausblick und Empfehlungen.....	45
Anhang	45

1. Einleitung

Die stetige Weiterentwicklung und Anpassung an wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Veränderungen haben die zentralen Merkmale deutscher Berufsbildung sichtbar gemacht.

Vor knapp 10 Jahren verständigten sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH¹ mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des edvance - Netzwerks für die deutsche Berufsbildung im Ausland² auf die **fünf Qualitätsmerkmale des deutschen dualen Berufsbildungssystems**. Diese dienen seitdem der Kommunikation der Besonderheiten und Vorzüge der deutschen dualen Berufsbildung. Gleichzeitig sind sie Gestaltungselemente, die alle Formen von Aus- und Weiterbildung durchziehen und die in die Berufsbildungssysteme von Partnerländern eingebracht werden können.

Die Qualitätsmerkmale umfassen erstens die enge **Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft**: Gemeinsam sichern Staat und Wirtschaft die Rahmenbedingungen der Berufsbildung, von der anteiligen Finanzierung über die Entwicklung und Implementierung der Curricula bis hin zur Prüfung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen. Da ist, zweitens, die konsequente Ausrichtung beruflicher Aus- und Weiterbildung auf das **Lernen im und für den Arbeitsprozess**: Das Lernen im Ablauf realer Arbeitssituationen in Kombination mit schulischem Lernen generiert eine umfassende berufliche Handlungskompetenz, die zu eigenständigem verantwortlichen Problemlösen und Arbeitshandeln befähigt. Ein drittes Merkmal ist die **gesellschaftliche Akzeptanz von Standards**: Überbetriebliche Ausbildungs- und einheitliche Prüfungsstandards sichern eine gleich bleibend hohe Qualität der Qualifikation, die in Wirtschaft wie Gesellschaft anerkannt und geschätzt wird. Eine hohe Qualität von beruflicher Bildung ist, viertens, nur mit der **Qualifizierung von Berufsbildungspersonal** zu erreichen, welches in der Lage ist, Lernprozesse zu organisieren und zu gestalten, Fachliches und Pädagogisches zu verbinden und Theorie und Praxis zu integrieren. Nicht zuletzt werden die Entwicklungen in der Berufsbildung durch eine **institutionalisierte Forschung und Beratung** vorbereitet, analysiert und unterstützt.

2013 hat die Bundesregierung die fünf Qualitätsmerkmale in ihrem Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand³ festgeschrieben.

Zwischenbilanz nach 10 Jahren

10 Jahre nach Verständigung auf die fünf Qualitätsmerkmale wurde Zwischenbilanz gezogen. Die Teilnehmenden der gemeinsamen Fachtagung von BIBB und GIZ hinterfragten kritisch, inwiefern sich die Qualitätsmerkmale bewährt und den „Praxistest“ bei der Implementierung von Projekten der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit bestanden haben.

¹ damals noch Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH und Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt)

² edvance - Netzwerk für die deutsche Berufsbildung im Ausland; im September 2013 in der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training, GOVET) aufgegangen

³ Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand. Deutscher Bundestag, 05.07.2013



BIBB-GIZ Fachtagung 2016
© BIBB/Danetzki

In Arbeitsgruppen diskutierten die Teilnehmenden die Qualitätsmerkmale anhand von Länderbeispielen. Dabei fragten sie, ob sich die Qualitätsmerkmale aus Sicht der deutschen Akteure als hilfreich für die Planung und Durchführung von Projekten erwiesen haben. Weiterhin fragten sie, ob die Qualitätsmerkmale aus Sicht der Kooperationspartner den länderspezifischen Anforderungen gerecht werden. Schließlich thematisierten sie die Rolle der kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche internationale Berufsbildungszusammenarbeit. Auch die Frage, welchen Beitrag die Qualitätsmerkmale für die inhaltliche Kohärenz und erfolgreiche Abstimmung der deutschen Akteure der Berufsbildungszusammenarbeit im Ausland leisten, war Gegenstand der Diskussion.

Im Fokus der Länderbeispiele standen gleichermaßen die fördernden und hemmenden Faktoren der Beratung, als auch die Schlussfolgerungen für die zukünftige Berufsbildungszusammenarbeit. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen dürften für die zukünftige politische Programmatik im Bereich der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit von Relevanz sein.

Erfolgsfaktoren deutscher dualer Berufsbildung im Praxistest - Deutsche Berufsbildung als Zeichen (deutscher) Qualität

Prof. Dr. Reinhold Weiß (BIBB), Dr. Sabine Müller (GIZ)

Die fünf Qualitätsmerkmale des dualen Bildungssystems in Deutschland sind fünf gute Gründe für die Berufsbildungszusammenarbeit mit Deutschland, so Prof. Dr. Reinhold Weiß, ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des BIBB.

Gemeinsam mit Dr. Sabine Müller, Bereichsleiterin des Fach- und Methodenbereichs der GIZ, eröffnete Prof. Weiß die BIBB-GIZ- Fachtagung „10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest – deutsche Berufsbildungszusammenarbeit (BBZ) aus einer Hand“ am 26. September 2016 im Stadtmuseum in Siegburg.



Prof. Dr. Weiß (BIBB) © BIBB/Danetzki

Die Strukturen des Bildungsbereichs in Deutschland sind weder ohne Weiteres noch als Ganzes auf andere Länder übertragbar. Denn die länderspezifischen politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen spielen eine Rolle. Die Frage lautet, so Prof. Weiß, ob diese, für Deutschland selbstverständlichen Erfolgsfaktoren dualer Berufsausbildung, auch in der internationalen Zusammenarbeit einer Überprüfung Stand halten. Mit anderen Worten: Haben die fünf Qualitätsmerkmale den Praxistest bestanden?

Durch die Berufsbildungszusammenarbeit mit Deutschland, betonte Prof. Weiß, sei in vielen Partnerländern inzwischen ein Bewusstsein für die Vorteile einer dualen Ausbildung geschaffen worden: Unternehmen sichern durch Ausbildung ihre Zukunftsfähigkeit, Ausbildung dient der Personalentwicklung und Ausbildung bedeutet für Jugendliche den Einstieg in das Erwerbsleben. Die

deutsche Berufsbildung genieße demnach in vielen Ländern einen herausragenden Ruf und würde als Zeichen deutscher Qualität wahrgenommen. Die fünf Qualitätsmerkmale bieten Anknüpfungsmöglichkeiten für eine Modernisierung von Berufsbildungssystemen in Partnerländern, so Prof. Weiß.

Alle Akteure der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit, ergänzt Dr. Müller, müssen weiterhin intensiv damit werben, dass die Arbeitsmarktorientierung von Berufsbildungssystemen zentral ist und dass berufliche Bildung in Beschäftigung mündet – und zwar in Beschäftigung, die ein menschenwürdiges Leben und Arbeiten sowie ein festes Einkommen sichert.



Dr. Müller (GIZ) © BIBB/Danetzki

Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit aus Deutschland erfolgt durch Akteure der Wirtschafts-, Bildungs-, Außen- und Entwicklungspolitik. Wie in einem Orchester, so Prof. Weiß, in dem viele verschiedene Instrumente zusammen spielen, wird auch aus der Berufsbildungszusammenarbeit nur dann ein gut besuchtes Konzert, wenn die Akteure koordiniert handeln. Eine enge Abstimmung der Akteure sei für eine komplementäre, kohärente und damit wettbewerbsfähige deutsche Berufsbildungszusammenarbeit notwendig.

In diesem Sinne sei das „Wirken aus einer Hand“ umso wichtiger, ergänzte Dr. Müller, insbesondere angesichts der steigenden Nachfrage nach einer dualen Berufsbildung „Made in Germany“.

In Deutschland sei beispielsweise das Format des „Runden Tisches“ positiv hervorzuheben, an dem sich Akteure der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit auf Staatssekretärebene, Ressortebene und Arbeitsebene in regelmäßigen Abständen zusammensetzten.

Ferner, betonte Dr. Müller, hat Deutschland in der Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung aufgrund seiner finanziellen Leistung, aber auch wegen seines inhaltlichen Engagements, weltweit eine führende Rolle eingenommen. Deutschland ist der wichtigste bilaterale Geber in der beruflichen Bildung. So überstiegen in den vergangenen Jahren zeitweise die deutschen Mittel für die Berufsbildungszusammenarbeit sogar die entsprechenden Beiträge der EU-Kommission und der Weltbank. Dieser Trend setzt sich, so Dr. Müller, fort: Die Potenziale arbeitsmarktorientierter beruflicher Bildung wurden zuletzt im Rahmen der G7 bekräftigt. Deutsche Berufsbildungserfahrungen und -modelle gelten als Thema für die anstehende G20-Präsidentschaft. Zudem wurde die Berufsbildungszusammenarbeit inzwischen fest in den außenpolitischen Dialog, gerade mit Schwellenländern, aufgenommen.

Abschließend wiesen Prof. Weiß und Dr. Müller darauf hin, dass deutsche Berufsbildungszusammenarbeit den Partnerländern die Suche nach eigenen Lösungsansätzen erleichtern möchte. Kein Berufsbildungssystem sei als Blaupause für Reformen in einem anderen Land geeignet. Das BIBB und die GIZ setzen sich gemeinsam dafür ein, immer von der Situation in den Partnerländern auszugehen und angepasste Reformansätze zu entwickeln. Schließlich können deutsche Akteure der Berufsbildungszusammenarbeit ihren Partnern die Zusammensetzung des eigenen Orchesters und die Instrumente, die darin spielen, vorstellen, aber die Musik spielen die Länder selbst.

2. Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand am Beispiel Mexiko

Ilona Medrikat (BIBB/GOVET)

Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand - die Strategie der Bundesregierung

Vor allem im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise stieg im Ausland das Interesse an der dualen Berufsbildung in Deutschland. Dem dualen Berufsbildungssystem wird zugeschrieben, wesentlich zur bedarfsgerechten Qualifizierung von Fachkräften beizutragen, weil es das schulische mit dem betrieblichen Lernen verbindet. Damit ist die duale Berufsbildung ein wichtiger Faktor für die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit, vor allem der jüngeren Generation. Die steigende Nachfrage nach internationaler Berufsbildungszusammenarbeit aus Deutschland rief viele Akteure auf den Plan und machte es dringend notwendig, Kohärenz zwischen ihnen herzustellen.



Medrikat (GOVET)
© BIBB/Danetzki

Im Juni 2013 verabschiedete das Bundeskabinett daher das **Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand**⁴.

Das Papier nennt als Ziele der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit unter anderem:

- Die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit durch betriebsintegrierte Ausbildungselemente,
- die Unterstützung von Regierungen und Sozialpartnern durch Beratung sowie
- die Deckung des Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft im In- und Ausland.

Das Strategiepapier benennt die fünf Qualitätsmerkmale der deutschen Berufsbildung als grundlegende Prinzipien:

- Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft,
- Lernen im Arbeitsprozess,
- gesellschaftliche Akzeptanz von Standards,
- Qualifizierung von Berufsbildungspersonal und
- institutionalisierte Forschung und Beratung.

Im September 2013 wurde im BIBB die Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungszusammenarbeit (German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training, GOVET) gegründet, um die Bundesregierung bei der Umsetzung der Strategie zu unterstützen. GOVET ist zentrale Anlaufstelle für nationale und internationale Akteure der Berufsbildungs Kooperation und hat Geschäftsstellenfunktion für den Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit. Teilnehmende am Runden Tisch sind neben verschiedenen

⁴ a.a.O., S.3

Bundesressorts die Vertreter/-innen der Bundesländer, Sozialpartner, Kammerorganisationen, ressortnaher und zivilgesellschaftlicher Einrichtungen sowie Durchführungsorganisationen.

Darüber hinaus gestaltet GOVET die internationale Berufsbildungszusammenarbeit über Kooperationen und Projekte im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit. Derzeit wird für das BMBF die bilaterale Zusammenarbeit mit fünf europäischen und 13 außereuropäischen Staaten begleitet. Eines dieser Länder ist Mexiko.

Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand in Mexiko

Mexiko ist ein herausragendes Beispiel für eine abgestimmte deutsche internationale Berufsbildungszusammenarbeit, die das Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungsk Kooperation aus einer Hand von 2013 konsequent umsetzt. Die Basis der Zusammenarbeit ist die „Gemeinsame Absichtserklärung“ (MoU) vom 09.06.2015 zwischen dem BMBF, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), dem mexikanischen Außenministerium (SRE) und dem mexikanischen Bildungsministerium (SEP). Die Vertiefung der bilaterale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der dualen Berufsbildung ist dort als Ziel festgeschrieben. Die Durchführungsorganisationen der deutschen Seite sind GOVET für das BMBF und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH für das BMZ.

Die Herausforderungen auf systemischer Ebene sind groß, denn eine Vielzahl an Akteuren gilt es zu integrieren. Mexiko hat 32 Bundesstaaten. Das mexikanische Bildungssystem ist schulisch geprägt. Die Hoheit über die Berufsschulen ist auf verschiedene, unterschiedlich autonome Institutionen verteilt. Im Privatsektor existieren verschiedene Dachverbände mit unterschiedlich starken Einflüssen auf lokaler und nationaler Ebene. Auch diese müssen als wichtige Akteure in das duale Ausbildungssystem integriert werden. Die deutschen Akteure in Mexiko haben sich unter der Schirmherrschaft der deutschen Botschaft zu einem Runden Tisch der Berufsbildung zusammengefunden, um ihre Arbeit zu koordinieren.

Einführung einer dualen Ausbildung nach deutschem Vorbild in Mexiko

Seit 2009 arbeitet das BIBB mit mexikanischen Partnern an der Einführung einer dualen Ausbildung nach deutschem Vorbild in Mexiko.

Die mexikanische Regierung gründete 2013 ein Steuerungsgremium (Comité Técnico). Darin waren das mexikanische Bildungsministerium (SEP), das Nationale Kolleg für technische Berufsausbildung (CONALEP), der Arbeitgeberverband (COPARMEX) und die deutsch-mexikanische Auslandshandelskammer (CAMEXA) vertreten.

Die Regierung rief für den Zeitraum 2013-2015 das Pilotprojekt „**Mexikanisches Modell der Dualen Ausbildung (MMFD)**“ aus. Das BIBB hat die Gründung des MMFD mit seiner Beratung intensiv unterstützt. In 2015 erließ die mexikanische Regierung ein Dekret, das die mexikanische duale Ausbildung als Bildungsoption auf nationaler Ebene anerkennt.

In 2015 beauftragte das BMZ die GIZ mit der Durchführung des Projekts „Weiterentwicklung der dualen Berufsbildung“. Die mexikanischen und die deutschen Akteure⁵ definierten sieben Aktionslinien für den deutsch-mexikanischen Projektplan. Das BMBF beauftragte GOVET, die

⁵ GIZ, BIBB, CAMEXA auf deutscher Seite; SEP, COPARMEX und CONALEP auf mexikanischer Seite

mexikanische Seite in den zwei Aktionslinien „Institutioneller und rechtlicher Rahmen für die duale Berufsausbildung“ und „Forschung und Entwicklung zu dualer Ausbildung/Berufsbildungsberichterstattung“ zu beraten.

In 2016 vereinbarten die Akteure folgende Kooperationsthemen für die beiden Aktionslinien:

- Verbesserung der Governance-Strukturen,
- Entwicklung einer mexikanischen Berufsbildungsagentur (CIFOD – Consejo para el Impulso de la Formación Dual),
- Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben,
- Standardentwicklung,
- Qualifizierung von Berufsbildungspersonal,
- Finanzierungsmodell des MMFD,
- Green Skills,
- Monitoring und Evaluierung/Berufsbildungsberichterstattung,
- Verbesserung des Images der dualen Berufsbildung sowie
- Beteiligung am „Dualen Jahr“ zwischen Deutschland und Mexiko.

Wie unschwer zu erkennen ist, liegen den Themen die fünf Qualitätsmerkmale des deutschen dualen Berufsbildungssystems zugrunde. Dies stellt die Zusammenarbeit vor immer neue Herausforderungen. Denn eine solch umfassende Systemreform befördert auf mexikanischer Seite viele Diskussionen und bewirkt, unter Umständen, innenpolitische Konsequenzen.

Aber auch die deutschen Akteure, GOVET und GIZ, müssen sich immer wieder den neuen Bedarfen und Situationen anpassen und flexibel reagieren, gilt es doch, im Auftrag der jeweiligen Ministerien, kohärent aufzutreten. Perspektivisch stehen viele Aufgaben an: Es geht um die quantitative Ausweitung des MMFD durch Einbeziehung neuer Akteure, gegebenenfalls auch der Gewerkschaften, sowie um die qualitative Verbesserung des mexikanischen Berufsbildungssystems.

Fazit der deutsch-mexikanischen Kooperation

Die fünf Qualitätsmerkmale des deutschen dualen Berufsbildungssystems bilden einen sinnvollen Ausgangspunkt für die Kooperation. Als Grundprinzipien der Beratung bieten sie Orientierung, helfen Visionen zu entwickeln und unterstützen die Abstimmung der Akteure. Gleichwohl sind sie an die politischen, kulturellen und sozialen Bedingungen sowie am nachgefragten Bedarf Mexikos anzupassen.

Desweiteren bleibt festzuhalten, dass sich die Stärken und Herausforderungen der Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand aus den Kernkompetenzen und unterschiedlichen Arbeitsweisen der einzelnen Institutionen ergeben. Es kommt darauf an, diese geschickt zu nutzen und Synergien herbeizuführen. Nur so kann das gemeinsame Ziel, die mexikanischen Partner bei der Implementierung des MMFD erfolgreich zu unterstützen, erreicht werden.

Der erhöhte Abstimmungsbedarf mag manchmal zusätzliche Ressourcen binden, die Erfahrung zeigt jedoch, dass es gemeinsam besser geht!

3. Qualitätsmerkmal 1: Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft

3.1 Erläuterung

Die sozialpartnerschaftliche Steuerung und Beteiligung ist eine tragende Säule des deutschen dualen Berufsbildungssystems. In Deutschland sichern Staat und Wirtschaft gemeinsam die Rahmenbedingungen der Berufsbildung. Sie finanzieren anteilig die Berufsbildung und verständigen sich über die Entwicklung und Implementierung von Aus- und Fortbildungsberufen sowie über die Prüfung und Zertifizierung.

Beispielsweise entwickeln Arbeitgeber und Gewerkschaften Mindeststandards für die betriebliche Ausbildung. Vertreter/-innen der KMK entwickeln parallel dazu die Rahmenlehrpläne der schulischen Ausbildung. Sobald Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Konsens erreicht haben, verabschieden die zuständigen Ministerien den Ausbildungsstandard.

Die berufliche Bildung ist durch die Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft in hohem Maße flexibel und praxisrelevant. Sie unterstützt die Fachkräftesicherung und bietet dem/der Einzelnen Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven. Die berufliche Bildung genießt dadurch eine breite Akzeptanz in Wirtschaft und Gesellschaft.

Auch in der internationalen Beratung spielt die Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft eine zentrale Rolle. Denn auch in den Partnerländern unterstützt sie die Fachkräftesicherung und trägt zur Steigerung der Akzeptanz von Berufsbildung in Wirtschaft und Gesellschaft bei.

3.2 Ländererfahrungen aus Mexiko

Diana Cáceres-Reebs (BIBB)

Die duale Ausbildung nach deutschem Vorbild hat in Mexiko eine lange Tradition



Cáceres-Reebs (BIBB) © BIBB/Danetzki

Bereits in den Jahren 1993-1998 bildete Mexiko erstmalig dual aus. Dabei kooperierte das Nationale Institut für technische Berufsausbildung (CONALEP) mit Mercedes Benz.

CONALEP wurde 1978 als öffentlich-rechtliche Einrichtung von der mexikanischen Bundesregierung ins Leben gerufen. Das Institut ist der größte mexikanische Anbieter beruflicher Ausbildung mit dem Abschluss professioneller Techniker/professionelle Technikerin. Es untersteht dem Bildungsministerium (SEP).

CONALEP und Mercedes Benz bildeten gemeinsam im Bundesstaat "Estado de México" Berufsschüler/-innen in den Berufen KfZ-Mechaniker/-in, Industrieanlagen-Elektroniker/-in und Elektromechaniker/-in aus.

Zwischen 1999 und 2005 wurde die Kooperation nur noch mit einigen Zulieferfirmen weitergeführt, da bei Mercedes-Benz ein Einstellungsstopp bestand. Ende 2008 beschloss die Leitung des CONALEP

die duale Ausbildung wieder aufzunehmen, da unter anderem alle Absolventinnen und Absolventen eine angemessene Beschäftigung gefunden hatten.

Zu diesem Zweck unterzeichnete CONALEP im März 2009 eine Kooperationsvereinbarung mit dem BIBB. BIBB und CONALEP setzten sich das Ziel, die Kernelemente der deutschen dualen Ausbildung in das Bildungsangebot von CONALEP aufzunehmen. Das BIBB führte Schulungen, Experten-Workshops und Studienbesuche für verschiedene Akteure der beruflichen Bildung durch; darunter Vertreter/-innen von CONALEP, des nationalen Arbeitgeberverbands COPARMEX und des SEP. In diesem Kontext erarbeitete CONALEP Lerninhalte zu den Ausbildungsberufen Werkzeugmacher/-in, Mechatroniker/-in, Fachinformatiker/-in, Koch/Köchin sowie Tourismuskaufmann/-frau.

Das duale Ausbildungsangebot beschränkte sich zunächst auf fünf Bundesstaaten (Estado de México, Tlaxcala, Nuevo León, Chiapas und Morelos). Im Jahr 2013 entschied sich Mexiko das „Mexikanische Modell der Dualen Ausbildung (MMFD)“ ins Leben zu rufen. Dieses wurde bis 2015 ausgearbeitet und in 11 Bundesstaaten pilothaft umgesetzt. Inzwischen bilden 14 Bundesstaaten nach dem MMFD aus.

Berufsausbildung soll den Anforderungen der Industrie entsprechen

Die traditionelle Ausbildung in Mexiko umfasst drei Jahre: Drei Semester Grundausbildung und drei weitere Semester für eine fachliche Vertiefung, einschließlich eines betrieblichen Pflichtpraktikums.

Parallel dazu haben die Auszubildenden im Rahmen des MMFD die Möglichkeit, nach Abschluss des zweiten Semesters eine duale Ausbildung nach deutschem Vorbild anzufangen. Die/der Auszubildende lernt dort zwei Jahre (8 Stunden/Tag und fünf Tage/Woche) im Betrieb. Eine Stunde pro Tag werden theoretische Inhalte(virtuell/interaktiv) vermittelt.

CONALEP bietet vor allem deshalb duale Ausbildungsgänge an, weil das Profil der Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe II den Anforderungen der Industrie meistens nicht gerecht wird. Inzwischen bietet CONALEP in 10 Bundesstaaten in Zusammenarbeit mit insgesamt 201 Unternehmen und 55 Berufsschulen eine duale Ausbildung an.

Staat und Wirtschaft beteiligen sich an der Steuerung der dualen Ausbildung sowie an der Finanzierung

Die duale Berufsausbildung in Mexiko erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Dafür bildeten die mexikanischen Akteure der beruflichen Bildung im Jahr 2013 ein Steuerungsgremium (Comité Técnico). Dieses soll die duale Berufsausbildung, bzw. das MMFD, landesweit Schritt für Schritt einführen. In dem Steuerungsgremium sind das SEP, COPARMEX, CONALEP und die Deutsch-Mexikanische Industrie- und Handelskammer (CAMEXA) vertreten.

Was die operative Umsetzung betrifft, ist CONALEP ohne Zweifel die treibende Kraft seitens der Berufsschulen. Weitere wichtige Akteure sind die deutsche Botschaft und das BIBB, welche durch die Gestaltung von Veranstaltungen und Dialogforen schon früh die verschiedenen, an einer dualen Berufsausbildung interessierten, mexikanischen Akteure zusammen brachten.

Auch die Verantwortung für die Finanzierung der mexikanischen dualen Berufsausbildung ist auf Staat und Wirtschaft verteilt. Der Staat fördert das MMFD mit Stipendien: Jede/r Auszubildende erhält ein monatliches Stipendium in Höhe von 2000 mexikanischen Pesos (ca. 100 Euro). Die

Ausbildungsbetriebe zahlen somit keine direkte Ausbildungsvergütung. Sie zahlen aber einen monatlichen Mitgliedsbeitrag an ihren Arbeitgeberverband (1700 mexikanische Pesos (ca. 80 Euro) pro kaufmännischen Auszubildenden; 1900 mexikanische Pesos (ca. 100 Euro) pro gewerblich technischen Auszubildenden). Als Gegenleistung bekommt der Ausbildungsbetrieb vom Arbeitgeberverband Beratung und Begleitung in der Ausbildung sowie technische Unterstützung.

Rechtliche Rahmenbedingungen schaffen eine gute Grundlage zur Weiterentwicklung und Verankerung des MMFD

Im Rahmen der langjährigen Kooperation zwischen CONALEP und BIBB rückte die Entwicklung einer Gesetzgebung für die mexikanische duale Berufsbildung immer stärker in den Fokus. CONALEP und das SEP suchten mit Unterstützung des BIBB nach einem rechtlichen Rahmen für das MMFD, ähnlich dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) in Deutschland. Im August 2014 hatten SEP und COPARMEX ein Abkommen zur Zusammenarbeit beim MMFD unterzeichnet.

Das Dekret „Acuerdo Secretarial 06/06/15“ des SEP von Juni 2015 stellt den bisherigen Höhepunkt der regulativen Institutionalisierungsarbeit in Mexiko dar. Dieses legt unter anderem fest:

- Anerkennung der dualen Ausbildung als offiziellen Bildungsweg, integriert in das Gesamtangebot des mexikanischen Bildungssystems,
- Einbindung weiterer staatlicher und privatwirtschaftlicher Akteure sowie
- Kriterien für Ausbildungsbetriebe.

Mit diesem Dekret ist die Privatwirtschaft in Mexiko offiziell berechtigt, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen.

Das Interesse der mexikanischen Akteure (Wirtschaft und Staat) an der Weiterentwicklung des MMFD ist weiterhin sehr groß

In Zukunft sollen weitere mexikanische Arbeitgeberverbände und Berufsbildungsinstitutionen sowie die Gewerkschaften in das MMFD eingebunden werden. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, zu erreichen, dass das MMFD die nächste Legislaturperiode übersteht. Die Verabschiedung eines mexikanischen Berufsbildungsgesetzes soll Rechtssicherheit bringen und die Nachhaltigkeit des MMFD sichern.

3.3 Ländererfahrungen aus Ägypten

René Pape (GIZ)

Das ägyptische duale Ausbildungssystem, vielen in Ägypten besser unter dem initialen Namen bekannt als „Mubarak-Kohl-Initiative“ (MKI), wurde ab 1992 in mehreren Phasen durch die deutsche technische Zusammenarbeit eingeführt und 2007 vollständig an die ägyptische Regierung übergeben.

Seit dieser Zeit entwickelte sich das in wenigen Pilot-Governoraten begonnene Programm ohne ausländische Beteiligung und unter gemeinsamer Verantwortung von Staat und Privatwirtschaft zu einem eigenständigen Teilsystem innerhalb des technischen Sekundarsektors.

Der ägyptische Staat schuf, unter Beteiligung des Privatsektors, grundlegende Bedingungen für eine nachhaltige Etablierung. Durch ein Präsidialgesetz verankerte er die duale Berufsausbildung als Teilsystem der technischen Sekundarbildung. In weiteren gesetzgebenden Beschlüssen wurde die Beteiligung des Privatsektors bei der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung in Kooperation von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule definiert. Weitere Gesetze regeln die mit dem Zertifikat verbundenen gleichen Berechtigungen, wie sie auch für die vollzeitschulische Berufsbildung gelten, sowie die horizontale Durchlässigkeit zwischen den Teilsystemen.

Im Jahr 2015 beteiligten sich ca. 3200 private und staatliche Unternehmen und insgesamt 110 Berufsschulen, darunter 25 mit ausschließlich dualen Klassen, an der dualen Ausbildung. Ausgebildet wurde in 44 beruflichen Spezialisierungen.

Bei näherer Betrachtung muss aber festgestellt werden, dass der Anteil an dualer Ausbildung im Verhältnis zu den vollzeitlichen technischen Sekundarschulen noch sehr gering ist. Unter den ca. 1,6 Millionen Jugendlichen im 3-jährigen technischen Sekundarsektor werden nur ca. 29.000 Schüler/-innen dual ausgebildet. Das heißt sie verbringen zwei Tage pro Woche in der Berufsschule und vier Tage pro Woche im Ausbildungsbetrieb. So gering dieser Anteil neun Jahre nach der Übergabe der ehemaligen „Mubarak-Kohl-Initiative“ an die ägyptische Regierung beurteilt werden mag, kann sie dennoch, unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation, insbesondere nach dem arabischen Frühling, als Erfolg der deutschen technischen Zusammenarbeit in Ägypten bezeichnet werden. Die Vermittlungsquote der Auszubildenden in anschließende ausbildungsbezogene Beschäftigung liegt sehr viel höher als die der Absolventinnen und Absolventen der anderen berufsbildenden Teilsysteme. Auch genießen die MKI-Auszubildenden auch heute noch einen sehr viel besseren Ruf in den Unternehmen als Schüler/-innen der vollzeitlichen technischen Sekundarschulen.

Die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Umbrüche in 2011 zählen zu den besonderen Herausforderungen, denen sich das noch junge ägyptische duale Ausbildungssystem in den letzten Jahren gegenüber gestellt sah. So wechselten seit dieser Zeit fünf ägyptische Staatspräsidenten das Amt. Bildungsminister blieben im Durchschnitt ein Jahr in ihrer Position und insgesamt sieben für die technische Sekundarbildung zuständige Politiker, in der Funktion eines Staatssekretärs, eines Vize Ministers oder vorübergehend auch als Minister in einem nur 6 Monate bestehenden eigenem Ministerium für technische Berufsbildung, übernahmen die Verantwortung für die ägyptische Variante des dualen Systems.



Pape (GIZ)
© BIBB/Danetzki

Diese, nun schon seit einigen Jahren andauernden, ungünstigen politischen Rahmenbedingungen haben große Auswirkungen, insbesondere auf die Qualität der dualen Berufsausbildung. So wurden kaum neue Curricula entwickelt oder den wechselnden wirtschaftlichen Bedarfen angepasst. Gut ausgebildete Funktionäre auf allen Steuerungsebenen haben das duale System verlassen und dringend notwendige qualitätssichernde und regulatorische Standards wurden nicht eingeführt oder nachgehalten.

Die etablierten Grundprinzipien der dualen Berufsbildung, insbesondere die Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft als Qualitätsmerkmal des dualen Berufsbildungssystems, bestehen jedoch auch unter diesen schwierigen politischen Bedingungen bis heute fort. Die Anzahl der Auszubildenden konnte zwar seit mehreren Jahren nicht erhöht werden, ist aber trotz der unzureichenden politischen Steuerung auch nicht gesunken.

Die frühzeitige gesetzliche Absicherung der wesentlichen strukturellen Bedingungen für das duale Berufsbildungssystem und der ausgeprägte Mehrebenenansatz sind die Gründe für diese Stabilität. Institutionen auf staatlicher und privatwirtschaftlicher Seite sowie die Mechanismen ihrer Zusammenarbeit, insbesondere auf lokaler Ebene, haben sich als stabil genug erwiesen, den Ausbildungsprozess aufrecht zu erhalten. Insbesondere die flexiblen Gestaltungsspielräume für die beteiligten Akteure waren besonders erfolgreich. So werden zum Beispiel die Schüler/-innen, je nach den lokalen Bedingungen in dualen Berufsschulen, in separaten dualen Klassen innerhalb der vollzeitschulischen technischen Berufsschulen oder in betriebseigenen Berufsschulen mit staatlichen Lehrkräften ausgebildet. Auf Wirtschaftsseite übernehmen jeweils regional angepasste Strukturen die Akquise der Auszubildenden und Unternehmen, die Verteilung der Auszubildenden in die Ausbildungsbetriebe sowie die Betreuung der betrieblichen Ausbildung.

Das Interesse der ägyptischen Regierung an dualer Berufsausbildung, dem Ausbau der institutionellen und regulatorischen Grundlagen sowie der Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung und des Berufsschulunterrichts ist nach wie vor groß. Insbesondere sollen durch die Einbeziehung weiterer Wirtschaftssektoren und ihrer zum Teil staatlichen Verbände mehr Unternehmen und Wirtschaftsbereiche in die Ausbildung einbezogen werden. Allerdings besteht die Gefahr, dass durch den Erfolgsdruck der ägyptischen Regierung Entscheidungen ohne die Wirtschaftspartner und der Abwägung der gegenseitigen Interessen getroffen werden. So kann in den letzten ein bis zwei Jahren eine sukzessive „Kontroll- und Steuerungsübernahme“ auf allen Ebenen des dualen Ausbildungssystems durch den Staat beobachtet werden. Das zeigt sich in kürzlich verabschiedeten Verordnungen, die ohne ausreichende gemeinsame Aushandlung mit der Privatwirtschaft einseitig durch das Bildungsministerium erlassen worden sind. Die Gründe dafür liegen vermutlich einerseits in einem allgemeinen Konsolidierungstreben der politischen Machtverhältnisse in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen, andererseits in einem wachsenden gegenseitigen Misstrauen, Entscheidungen im gemeinsamen Interesse vorantreiben zu wollen oder zu können.

In 2015 begann ein vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziertes Projekt zur Förderung des ägyptischen dualen Ausbildungssystems. Aufgrund der geschilderten Entwicklungen der letzten Jahre liegt der Fokus auf der Steuerung und Moderation des Dialogs zwischen den staatlichen Organen und den beteiligten Wirtschaftsverbänden auf regionaler und nationaler Ebene. Verlorengegangenes Vertrauen zwischen den Partnern soll zurück gewonnen sowie interessenausgleichende Lösungsvorschläge gemeinsam erarbeitet und beschlossen werden. Im Fokus steht die Entwicklung von Standards, um die Qualität der betrieblichen und schulischen

Ausbildung zu sichern bzw. zu erhöhen und dadurch mehr Unternehmen und die Zivilgesellschaft zu motivieren, an dualer Berufsausbildung teilzunehmen.

3.4 Diskussion

Rapporteurin: Sara Blöchle (BIBB/GOVET)

Welche hemmenden Faktoren können identifiziert werden?

Die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft ist nach wie vor ein zentraler Erfolgsfaktor in der Berufsbildungszusammenarbeit. Allerdings zeigt sich in vielen Ländern, dass insbesondere politisch instabile Strukturen eines der größten Hindernisse darstellen. Wie viel Kooperation möglich ist, hängt häufig mit dem Verständnis von Berufsbildung ranghoher Mitarbeiter/-innen der staatlichen Stellen ab und deren Bereitschaft Macht abzugeben und mit neuen Akteuren in Dialog zu treten. Aber häufig ist für die Länder nicht nur der Dialog staatlicher Akteure mit der Wirtschaft neu, sondern auch der Dialog zwischen den Ministerien.

Wie kann die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft verbessert werden?

Um die Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft zu verbessern, sollten gemeinsame Ziele identifiziert werden, die für alle Seiten gleichermaßen erstrebenswert sind. Bei der Definition gemeinsamer Ziele kann es hilfreich sein, insbesondere die ökonomischen Vorteile für beide Seiten aufzuzeigen.

Die Bedeutung der Zusammenarbeit zur Zielerreichung sollte möglichst von höchster politischer Ebene breit kommuniziert werden. Damit der Dialog funktioniert, müssen geeignete Strukturen geschaffen und sukzessive institutionalisiert werden.

Die Entwicklung eines Berufsbildungsgesetzes kann gleichermaßen ein hilfreiches Instrument sein, um diesen Prozess anzustoßen und zu begleiten, wie auch ein Ergebnis dieses Prozesses.

Welche Rolle spielen die Akteure der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit?

Die Akteure der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit bewegen sich oft in einem schwierigen Spannungsfeld, in dem die Interessen der verschiedenen Akteure und Zielgruppen nicht immer trennscharf sind bzw. bei der Beratung gegeneinander abgewogen werden müssen. In jedem Fall sollten die Ziele der Beratung klar kommuniziert werden.

Auch ist die kontinuierliche Motivation der Akteure vor Ort besonders wichtig. Diese erfolgt beispielsweise durch die angemessene Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen im Prozess und durch die Generierung von „Funken“ bei der lokalen Wirtschaft.

Welche Rahmenbedingungen sind für eine Zusammenarbeit Staat-Wirtschaft notwendig?

Für eine positive Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft kann ein gewisser Leidensdruck im Rahmen einer Krisensituation im Land hilfreich sein.

Außerdem sollte gewährleistet werden, dass bei den Akteuren nicht nur eine *Dialogbereitschaft* vorhanden ist, sondern insbesondere die Vertretung der Wirtschaft in der Lage ist, den Dialog aktiv mitzugestalten.

Nicht zuletzt sollte auch die Frage erlaubt sein, welches das tatsächliche Ziel der Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft ist, bzw. ob die Einführung eines dualen Ausbildungssystems tatsächlich das gemeinsame Ziel ist.

4. Qualitätsmerkmal 2: Lernen im Arbeitsprozess

4.1 Erläuterung

Durch das Lernen in Arbeitsprozessen in Kombination mit schulischem Lernen entwickeln die Auszubildenden die Fähigkeit zum eigenständigen Arbeiten. Sie erwerben berufliche Handlungskompetenz bzw. berufliche Handlungsfähigkeit. Durch arbeitsprozess- und handlungsorientiertes Lernen werden grundlegende soziale Kompetenzen gleichzeitig vermittelt und gefestigt.

Die Erfahrungen in Deutschland zeigen, dass arbeitsprozess- und handlungsorientiertes Lernen eine schnelle und wirksame Methode ist, um das Arbeits- und Lernverhalten von Menschen auf Dauer zu prägen: Von Ausbildungspersonal angeleitet und von Kolleginnen und Kollegen unterstützt, lernen die Auszubildenden in echten Arbeitssituationen, immer anspruchsvollere Aufgaben zu bewältigen. Dabei kommt es nicht allein auf Fachwissen und gute Arbeitsergebnisse an. Es geht vor allem darum, ein Verständnis für die Arbeitsprozesse zu entwickeln, als einem Zusammenspiel von einzelnen, zum Teil aufeinander aufbauenden, Arbeitsschritten.

Im Rahmen der internationalen Beratung stehen die Entwicklung und Implementierung arbeitsprozess- und handlungsorientierter Lehr- und Lernkonzepte im Vordergrund.

4.2 Ländererfahrungen aus der Slowakei, Italien und Russland

Dr. Hannelore Kress (BIBB/GOVET)

Slowakei



Kress (GOVET)
© BIBB/Danetzki

Lernen im Arbeitsprozess⁶ ist ein klares Bekenntnis zur Dualität der Lernorte. Allerdings müssen der betriebliche Aufwand und Nutzen für den privaten Sektor in einem vernünftigen Verhältnis stehen.

Das Qualitätsmerkmal „Lernen im Arbeitsprozess“ ist komplex. Im internationalen Kontext stößt man in der Beratung oft auf die größten Hürden. Betrachtet man das Merkmal aus der bildungspolitischen Perspektive, rücken folgende Aspekte ins Blickfeld:

- Anpassung regionaler oder föderaler Bildungs-, Arbeits- und Finanzgesetze an das duale Prinzip der Lernorte,
- Implementierung von Regelungen zur Eignung der Ausbildungsstätten, beispielsweise durch eine Zertifizierung,

⁶ Cedefop definiert „Lernen im Arbeitsprozess“ oder „arbeitsprozessbasiertes Lernen/Work-based learning“: „Acquisition of knowledge and skills through carrying out – and reflecting on – tasks in a vocational context, either at the workplace (such as alterance training) or in a VET institution.“ (Cedefop, 2011)

- Einführung und Etablierung eines Mechanismus zur Standardisierung der Ausbildung betrieblichen Ausbildungspersonals oder auch
- die Neuorganisation schulischer und betrieblicher Lernpläne, d.h. die Übertragung von pädagogischen Inhalten auf die Betriebe.

Dazu kommen grundsätzliche Aspekte des Arbeitsschutzes und des Umgangs mit Minderjährigen im Betrieb. Diese Aufzählung lässt sich bei einer detaillierten Situationsanalyse verlängern, sodass Unternehmen leicht die Motivation zur Ausbildung verlieren, nicht nur bei nationalen, sondern auch bei den deutschen Firmen. Diese setzen dann oftmals lieber auf interne Organisationsprozesse zur Fachkräftesicherung.

Die Hürden für Unternehmen, junge Nachwuchskräfte ihren Bedarfen gemäß und entlang existierender Standards auszubilden sind also hoch. Besonders in der Erst-Ausbildung, etwa wenn die Bildungsgesetze nur wenige Stunden betrieblicher Praxis zulassen und die Schulen wenig Bereitschaft zeigen von ihren Stundenplänen abzurücken.

In der Beratung von BIBB/GOVET und der Deutsch-Slowakischen Industrie- und Handelskammer (AHK) in der Slowakei erwies sich der Aushandlungsprozess mit einer regionalen Fachschule als äußerst spannend.

Die Slowakei weist ein hohes Investitionsaufkommen ausländischer Firmen auf, die in dem Land produzieren wollen. Dabei finden sie auf dem Arbeitsmarkt wenig geeignetes Fachpersonal. Die meisten Schüler/-innen ziehen nach der schulischen Bildung eine universitäre Ausbildung vor, obwohl sie nach dem Studium kaum eine adäquate Beschäftigungsperspektive haben.

Die berufliche Bildung in der Slowakei hat mit dem Vorurteil zu kämpfen, dass die Ausbildung in schmutzigen, öligen Werkstätten in lauter und gefährlicher Umgebung stattfindet. Selbst die Firmen mit meist deutschem Management sehen sich mit diesem Vorurteil konfrontiert und setzen auf Aufklärung durch Tage der Offenen Tür, Besuche der Eltern im Betrieb und Ähnlichem. Hier erfahren die Jugendlichen und ihre Eltern, wie beispielsweise im Spezialmaschinen- und Anlagenbau in einer fast klinisch reinen Umgebung ausgebildet wird.

Dennoch haben es 2015 fünf internationale Firmen in einer Region der Slowakei (Nove Mesto nad Vahom) geschafft, den Ausbildungsberuf Anlagenmechatroniker/-in anzubieten. Dies geschah in Abstimmung mit der regionalen Regierung und der zuständigen Fachschule. Die Schule wurde in diesem Prozess Mentor für die neuen betrieblichen Ausbilder/-innen. Grundlage war die Erweiterung des Bildungsgesetzes der Slowakei, das in Abstimmung mit allen relevanten Akteuren die Dualität der Lernorte als Ausbildungsoption vorsieht.

Den Personalabteilungen in den Betrieben stellten sich gleichermaßen die Fragen nach der Auswahl der Jugendlichen wie die der Einbindung der anderen Fachkräfte in das Projekt. Die Betriebe mussten in Ausstattung investieren, harmonisch abgestimmte Einsatzzeiten der Auszubildenden planen, Mechanismen einer regelmäßigen Lern- und Qualitätskontrolle erarbeiten und die Auszubildenden in die tägliche Routine integrieren. Und dies alles ohne staatliche Anreize oder finanzielle Beteiligung des Staates.

Seit Beginn der dualen Ausbildung in der Slowakei im September 2015 werden über 20 Jugendliche in diesem Projekt ausgebildet. Das Beispiel hat in der Slowakei die Runde gemacht. Slowakische Automobilzulieferer fangen an, ebenfalls die Möglichkeiten des neuen Gesetzes zu nutzen. Zudem werden österreichische Firmen durch die Wirtschaftskammer Österreich beraten und bilden

ebenfalls seit einigen Jahren in der Slowakei dual aus. Hier zeigt sich, dass der Druck der Wirtschaft eine äußerst große Rolle spielen kann.

Das Thema duale Ausbildung hat seit 2015 bereits drei Regierungswechsel überdauert. Dennoch ist der Weg zur Implementierung einer dualen Berufsbildung slowakischer Prägung in die Fläche noch weit.

Italien

Im Jahr 2015 hat Italien die erste Etappe zur Einführung neuer Berufsbildungsstrukturen zurück gelegt. Drei große Reformschritte, die Verwaltungsreform, der Jobs Act, und das Gesetz „Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (15G00122) (GU Serie Generale n.162 del 15-7-2015)“ ermöglichen nun landesweit den Schülerinnen und Schülern während der Schulzeit wichtige Einblicke in die Welt der Arbeit.

Die Schüler/-innen können jetzt in den letzten anderthalb Schuljahren Module, beispielsweise in Richtung Berufsorientierung, Sport, Musik, Kultur oder Praktika im Ausland belegen. Die Module umfassen mindestens 400 Stunden an den technischen und berufsbildenden Schulen und mindestens 200 Stunden an den Gymnasien. Gegebenenfalls können auch in Schullaboratorien Arbeitsbedingungen simuliert werden.

Die Schulleitungen sind verpflichtet, diese Angebote, zusammen mit Partnern vor Ort (z.B. Kammern, Industrieverbände), zu organisieren. Diese Aufgabe wurde den Schulleitungen übertragen, da es sich um eine *Bildungsreform* und nicht um eine *Berufsbildungsreform* handelt. Datenbanken, die bei den lokalen Kammern angesiedelt sind, unterstützen das Finden von Praktikumsplätzen.

Trotz allen Fortschritts und einer spürbar positiven Stimmung gegenüber dualer Berufsausbildung muss man konstatieren, dass es während der Praktika kaum produktive Phasen im Betrieb gibt, die dem Unternehmen einen messbaren Nutzen bringen. Allerdings hat allein die Aufnahme eines betrieblichen Praktikums für alle Schultypen in Italien zum Beginn eines kulturellen Wandels, das heißt zu einem neuen Verständnis für das Verhältnis Schule-Betrieb geführt.

Einen Schritt weiter gehen die *Instituti Tecnici* (Höhere Berufsbildung). Sie bieten eine Ausbildung (*Apprendistato*) in Form von ausgedehnten Lernphasen in den Betrieben an. Die Abstimmung der Praxisphasen zwischen Unternehmen und Institut ist hier aufgrund der Länge der Phasen einfacher. Allerdings ist diese Ausbildung post-schulisch. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein Zertifikat über ihre Kompetenzen.

Sind wir in der Beratung zufrieden, wenn längere Betriebspraktika möglich sind, die aber nicht reichen, um zertifizierbare Inhalte zu generieren? Beinhaltet in den Partnerländern „Lernen am Arbeitsplatz“ beispielsweise den „Kundenauftrag“ oder findet Ausbildung nur in einer Lehrwerkstatt statt? Vertiefte Berufsorientierung ist auch im deutschen Berufsbildungssystem ein Instrumentarium, um Passungsproblemen zwischen dem Arbeitsmarktbedarf und der Absolventenqualifikation zu begegnen sowie um den Übergang Schule-Ausbildung-Beruf zu erleichtern. Deshalb ist die Alternanz auch in Italien ein gutes Mittel der Wahl, um Jugendlichen bessere Einblicke in die Welt der Arbeit zu geben.

Aus Sicht der Unternehmen sind insbesondere folgende Fragen zu klären:

- Vertragsverhältnis (Arbeitsvertrag oder Ausbildungsvertrag)
(Hier sind die italienischen Gewerkschaften hellhörig geworden. Denn es hält sich ein Verständnis von „Lehre/Ausbildung“, nach dem billige Arbeitskräfte älteren Kolleginnen und Kollegen den Arbeitsplatz streitig machen),
- Zuständigkeit für die Begleitung des Ausbildungsprozesses und die Organisation unabhängiger Prüfungen sowie
- Finanzierung der beruflichen Ausbildung und Verhältnis Kosten-Nutzen.

Zurzeit ist nicht einzuschätzen, inwiefern die Unternehmen bereit sind, von internen Ausbildungsprogrammen, die passgenau für ihre Bedarfe zugeschnitten sind, abzurücken. Auch um Investitionen für betriebliches Ausbildungspersonal, um das Aufstellen von Ausbildungsplänen sowie um die Vermittlung theoretischer Kenntnisse im Rahmen der betrieblichen Arbeitsprozesse werden die Unternehmen in der dualen Ausbildung nicht herum kommen.

Russland

Die Beratung Russlands nimmt auf alle Qualitätsmerkmale des deutschen dualen Berufsbildungssystems Bezug. Der Beratungsprozess bezüglich „Lernen am Arbeitsplatz“ beginnt meist mit Studienbesuchen und Workshops. Die Partner tragen anschließend die Erkenntnisse in ihre Länder. Dort reflektieren sie diese im Dialog mit den lokalen Partnern und Unternehmen. Oftmals folgen Trainings von Bildungspersonal sowie Phasen der Entscheidungsfindung und die Erarbeitung von bildungspolitischen Strategien.

In Russland hat ein Erlass von Präsident Putin im Jahr 2011 zur Einführung von dualer Ausbildung nach deutschem Vorbild geführt. In 13 Regionen wird seit 3 Jahren dual ausgebildet und in 21 Regionen wird ein Standard für die Fachkräftesicherung eingeführt. Große staatliche Unternehmen, die auch überwiegend regional arbeiten, wie „Chelpipe“, „Saturn“ oder „RosCosmos“, bilden bereits dual aus, mittlere und kleine Unternehmen werden folgen.

Die Unternehmen unterscheiden sich (noch) hinsichtlich des Stands der Implementierung dualer Ausbildungsstrukturen, beispielsweise beim Zeitumfang am Lernort Betrieb, bei der Umsetzung der Ausbilderqualifizierung und bei der Rekrutierung von Ausbildungspersonal.

Deutsche Unternehmen, wie VW, Selgros, IKEA, Hyper Globus und Bautex, bilden in Russland ebenfalls dual aus und sehen den Erfolg in der Qualität der Ausbildung bzw. in der Qualität ihrer Auszubildenden. Die Kompensation des Investments dauert oft allerdings wesentlich länger als geplant, dennoch zeigen die Unternehmen durch die Vermittlung ihrer Firmenkultur, dass betriebliche Ausbildung machbar ist und bei ausreichend langem Atem auch Früchte trägt. Unterstützt werden die Unternehmen durch die Auslandshandelskammer in Moskau, die Teile des Organisations- und Prüfungsprozesses übernimmt.

Heute stehen alle Partner, auch die deutschen, gemeinsam vor einer großen Herausforderungen: Die Digitalisierung der Wirtschaft und die Entgrenzung von Arbeit und Bildung. Berufsbildung findet zunehmend außerhalb berufspädagogischer Institutionen statt. Sie wird in andere Lebens- und Arbeitszusammenhänge integriert, wie beispielsweise Tablets, Screens, „detachables Devices“ und YouTube. Der Ort, wo konstruktives neues Wissen generiert wird, das relevant für einen

gesamtheitlichen Arbeitsprozess ist, ist nun überall und verlangt ein disruptives Verständnis auch von Bildung.

4.3 Ländererfahrungen aus Südafrika

Edda Grunwald (GIZ)

Das Programm „Berufliche Bildung für ökologisches Wirtschaften in Südafrika“⁷ unterstützt im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch die GIZ das südafrikanische *Dual System Pilot Project* (DSPP). Das DSPP ist das einzige, vom Minister des südafrikanischen *Department of Higher Education and Training* (DHET), anerkannte Pilotvorhaben. Mit dieser Anerkennung ist die Finanzierung der Ausbildung unter diesem Pilotvorhaben gesichert. Es ist also ausgewiesenes Interesse der südafrikanischen Regierung, neue Wege beruflicher Bildung im Sinne *go dual* zu gehen.



Grunwald (GIZ) © BIBB/Danetzki

Die Herausforderungen im südafrikanischen Berufsbildungssystem sind enorm. Gerade im *Technical Vocational Education and Training* (TVET) College System sind Berufsbildungsprogramme von der Wirtschaft entkoppelt und somit wenig bedarfsorientiert. Es kommt selten zu einer **Kooperation** zwischen Berufsbildungseinrichtung und Unternehmen. Lehrkräfte können hier selten als Bindeglied fungieren, geschweige denn, das Defizit kompensieren: Oft haben sie selber keine solide Praxiserfahrung in Unternehmen und sind mit betrieblichen **Arbeitsprozessen** nicht vertraut. Auch können sie in der Regel nicht auf eine pädagogische, didaktisch-methodische Ausbildung zurückgreifen.

Aus solchen Gründen, wie aber auch um die Massen im Berufsbildungssystem zu bewältigen, sind große Teile der Berufsbildung vollzeitschulisch organisiert. Erschreckenderweise schließen nur ca. 2 % der Auszubildenden eine 3-jährige Ausbildung erfolgreich in der Regelzeit ab. Selbst mit 3 weiteren Wiederholungsjahren erhöht sich die Erfolgsquote nur auf 10 %. Volkswirtschaftlich, aber auch gesellschaftspolitisch, gesehen, stehen diese Zahlen einer nachhaltigen wettbewerbsfähigen Entwicklung Südafrikas entgegen und sind ein Nährboden für die hohe Frustration und Perspektivlosigkeit vieler schwarzer südafrikanischer Jugendlicher. Je nach Statistik sind 50 % - 70 % der Jugendlichen unter 25 Jahren ohne Beschäftigung. So nimmt es nicht Wunder, dass das Berufsbildungssystem eine schlechte Reputation hat, eben weil es nur in wenigen Fällen in eine existenzsichernde Beschäftigung führt.

Vor diesem Hintergrund will das DSPP in Gauteng und im Ostkap an insgesamt vier Standorten auf der Basis neuer *occupational learning programmes* Elektriker/-innen und Installateurinnen und Installateure ausbilden, mit dem Ziel: *to be competent and confident*. Damit soll berufliche Bildung mehr sein als Kompetenzvermittlung; sie soll auch persönlichkeitsbildend und wertevermittelnd, also identitätsbildend sein. Über allem steht die Verbindung von praktischen und theoretischen Lerninhalten, praktiziert am Arbeitsplatz im Arbeitsprozess. Die Erkenntnis auf Partnerseite: Der öffentliche Sektor ist auf Unternehmen angewiesen. Die Verantwortung für Inhalte, Prozesse und die Qualität der Ausbildung muss geteilt werden, sonst ist einem solchen Anspruch nicht zu genügen.

⁷ In Südafrika ist dieses Vorhaben unter *Skills Development for a Green Economy (SD4GE)* bekannt.

Erkenntnis ist eine Sache, Umsetzung und tatsächliche Kooperation eine andere. Letztere sind ein langer Weg. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit schafft durch ihre breite Erfahrung eine Basis für **Vertrauen** und somit eine Basis für **situationsbedingten Knowhow-Transfer**.

Die südafrikanische Seite hat hohe Erwartungen an die Unterstützung durch die GIZ. Dabei gilt es, klar zwischen der Unterstützung des DSPP und der konkreten Implementierung der Ausbildung im Rahmen des DSPP zu unterscheiden. Für Ersteres hat die GIZ das Mandat für Kapazitäts- und Organisationsentwicklung sowie Wissensmanagement⁸. Die Implementierung der Ausbildung muss aber in südafrikanischer Hand liegen. Hier gilt es, eine kontinuierliche Abklärung von Rollen und Mandaten und ein Erwartungsmanagement zu betreiben. Dabei geht es nicht um die Umsetzung einer dualen Ausbildung deutscher Prägung. Es gilt der Grundsatz, das existierende System zu nutzen und zu verbessern, also auf dem aufzubauen, was bereits existiert.

Viele Vereinbarungen, Regeln und Mechanismen existieren im südafrikanischen Berufsbildungssystem. Sie sind eher von Zentralismus und Kontrolle durch staatliche Strukturen geprägt. So ist es eine große Herausforderung, Regeln und Mechanismen zu nutzen und so anzupassen, dass die Einsicht nach Partnerschaft und „Augenhöhe“ tatsächlich gelebt werden kann. Nur wenn es auf höchster Ebene einen entsprechenden politischen Willen und auf der operativen Ebene die notwendigen personellen Ressourcen gibt, können die hier notwendigen und teils langwierigen Aushandlungsprozesse in angemessene und angepasste Lösungen münden. Lösungen werden aber auch deshalb möglich, weil viele sich noch erinnern und die Erinnerung inzwischen positiv(er) bewerten: an die alte Lehrlingsausbildung, die es schon zu Zeiten der Apartheid gab - aber nur für Weiße und dann meist nur als 2. Chance verstanden. Hier gilt es anzusetzen: am **Image beruflicher Bildung** – aber auch vor allen Dingen am **Image von Arbeit**.

Zudem werden detaillierte, die Theorie und Praxis integrierende Syllabi dringend benötigt, flankiert von entsprechenden Werkstätten für die praktische Unterweisung. Außerdem hat die Investition in die **Qualifizierung von existierendem Berufsbildungspersonal** hohe Priorität: angefangen beim Management von Berufsbildungsinstitutionen bis hin und vor allen Dingen von existierenden und zukünftigen Berufsschullehrkräften; hier dann sowohl in fachlich-technischer als auch in didaktisch-methodischer Hinsicht und nicht vergessend: deren oft fehlenden Erfahrungen in Arbeitsprozessen.

Eine der größten Herausforderungen in der Berufsbildungsreform ist die Bereitschaft der Unternehmen, Auszubildende einzustellen. Viele Betriebe in Südafrika haben sich von Ausbildung „freigekauft“: Für alle gibt es eine Lohnsummenabgabe – der Überbau ein *levy-grant* System für Ausbildung. Sowohl auf Seiten der Wirtschaft wie auch des Staates besteht kein Vertrauen in die jeweils andere Seite. Das Aushandeln von dualen Strukturen zwischen den beteiligten Akteuren ist daher das größte Hemmnis, welches mit der Vereinbarung zur kooperativen (= dual-strukturierten) Ausbildung von Elektrikerinnen und Elektrikern angegangen wurde und auch auf die Ausbildung von Installateurinnen und Installateuren angewendet werden kann.

Für die Auszubildenden bietet die Einführung eines solchen Modells große Vorteile: Neben der Erfahrung am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess erhalten sie eine Ausbildungsvergütung, die aus der Lohnsummenabgabe der Unternehmen gespeist wird. Der *lead employer* ist dabei der Vertragspartner gegenüber dem National Skills Fund NSF, aber auch gegenüber dem oder der Auszubildenden und stellt die betriebliche Ausbildung im Arbeitsprozess in einem von ihm

⁸ Es werden durch SD4GE 10 Kernprozesse unterstützt.

beauftragten Unternehmen sicher. Auch hier gilt: Vertrauen und Kommunikation sind maßgeblich für Erfolg.

Der Andrang auf die vom DSPP angebotene Ausbildung ist auf Seiten der Jugendlichen groß, jedoch müssen die Bewerber/-innen einen medizinischen, einen allgemeinbildenden und fachlich-technischen Eignungstest sowie ein Interview mit dem potentiellen Ausbildungsbetrieb (*host employer*) durchlaufen. Ein solch umfassender Auswahlprozess ist in Südafrika nicht üblich. Mitte 2016 hat in 30 Unternehmen an 4 Standorten die Elektrikerausbildung für 100 Auszubildende in Kooperation mit 4 *TVET colleges* - organisiert als Blockunterricht - begonnen.

Das DSPP nimmt im Reformprozess des südafrikanischen Berufsbildungssystems eine Vorreiterrolle ein. Maßgeblich für einen nachhaltigen Erfolg ist dabei das Lernen aller Akteure. Ein gutes Monitoring der Wirkungen des Vorhabens ist ausschlaggebend, um die Lernerfahrungen aufzubereiten. Mit den Akteuren des Berufsbildungssystems gilt es kontinuierliche Lernschleifen zu ziehen und dabei eine offene Lernkultur zu generieren. Das braucht, wie jede Verhaltensveränderung auf individueller und organisatorischer Ebene, Zeit. Lernen braucht aber auch einen institutionellen Anker, nämlich die **Berufsbildungsforschung**. Diese will das DHET mit dem *South African Institute for Vocational and Continuous Education and Training (SAIVCET)* etablieren, einem südafrikanischen BIBB. Mit dem DHET ist vereinbart, dass alle *lessons learnt* des DSPP (über das Vorhaben SD4GE als Katalyst) in das entstehende SAIVCET einfließen werden.

4.4 Diskussion

Rapporteurin: Monika Schmidt (GOVET)

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe zum Qualitätsmerkmal „Lernen im Arbeitsprozess“, darunter viele Teilnehmer/-innen mit Praxisbezug aus verschiedenen Partnerländern der Berufsbildungszusammenarbeit, bestätigten einheitlich, dass arbeitsprozessorientiertes Lernen ein wichtiger und anspruchsvoller Erfolgsfaktor ist. Sie betonten, dass dieser Erfolgsfaktor in den internationalen Berufsbildungsk Kooperationen weiter gestärkt werden muss.

Das Lernen im Ablauf realer Arbeitssituationen, in Kombination mit schulischem Lernen, generiert eine umfassende berufliche Handlungskompetenz, die zu eigenständigem Problemlösen und Arbeitshandeln befähigt. Dabei geht es immer um den Erwerb von fachlichen und sozialen Kompetenzen mit Praxisbezug, das heißt um die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen. Dieses Qualitätsmerkmal fördert den reibungslosen Übergang von der Ausbildung in den Beruf und erhöht die Beschäftigungsfähigkeit.

In den Praxisbeispielen und in der Diskussion im Plenum wurde deutlich, dass Lernen im Arbeitsprozess weltweit in sehr unterschiedlichen Formen und Ausprägungen stattfindet. In den Partnerländern sind der Grad der Formalisierung und die Festlegung von Standards für das Lernen im Arbeitsprozess sehr unterschiedlich. Auch unterscheidet sich der Anteil des Lernens in echten Arbeitssituationen sowohl quantitativ als auch qualitativ sehr stark.

Die Teilnehmenden stellten fest, dass die Unterstützung und Beratung durch die deutschen Akteure viel Zeit für die Aushandlungsprozesse und Flexibilität für die Kooperationsansätze erfordern. Die Realität vor Ort muss der Ausgangspunkt und die Basis der Kooperation sein. Auch ist es wichtig, dass die deutschen Akteure die lokalen Partner zu den Orten des Lernens und Arbeitens begleiten, die

Partner aus den Gegebenheiten und Erfahrungen lernen und diese bei der Umsetzung der Aktivitäten berücksichtigen. Dabei sollte auf bereits Existierendes aufgebaut werden.

Die Praxisbeispiele zeigten einheitlich, dass es eine große Nachfrage nach „Lernen im Arbeitsprozess“ in den Partnerländern gibt. Die Ausgestaltung dieses Qualitätsmerkmals hängt von verschiedenen Rahmenbedingungen ab, die in der Zusammenarbeit berücksichtigt werden müssen. Dazu zählen vor allem die Gesetzeslage in den Partnerländern und die Unterstützung aus Politik und Wirtschaft. Hier ist es besonders wichtig, dass sich die Entscheidungsträger beider Seiten an der Entwicklung des Berufsbildungssystems beteiligen und miteinander kooperieren.

Weitere wichtige Rahmenbedingungen sind die Arbeitsschutzbestimmungen und die Qualifikation und Motivation des Ausbildungspersonals. Hier ist zu erkennen, dass es eine enge Verzahnung zwischen den fünf Qualitätsmerkmalen gibt.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass einzelne Maßnahmen, die anfangs den Anschein von Insellösungen hatten, sich in der Summe als Best Practice-Beispiele zusammenfügten und den systemischen Reformprozess unterstützt haben.

Um eine nachhaltige Berufsbildungsreform anzustoßen, empfehlen die beratenden Organisationen, die Ownership hinsichtlich Organisation, Umsetzung und Finanzierung der Aktivitäten, die das Lernen im Arbeitsprozess unterstützen, im System des jeweiligen Partnerlandes zu verankern.

5. Qualitätsmerkmal 3: Gesellschaftliche Akzeptanz von Standards

5.1 Erläuterung

Attraktivität und Effizienz der beruflichen Bildung in Deutschland beruhen darauf, dass sich das Qualifikationsangebot des Berufsbildungssystems am Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarkts orientiert. Hierfür hat Deutschland nationale Berufs-, Ausbildungs- und Prüfungsstandards für die duale Berufsbildung definiert. Diese garantieren eine landesweite, einheitliche Qualität.

Die gesellschaftliche Akzeptanz dieser Standards ist jedoch nur gewährleistet, wenn sie mit Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft Schritt halten. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat haben daran ein gemeinsames Interesse. Gleichzeitig müssen Qualifikationen vergleichbar sein. Sie bilden die Basis für Beschäftigungsfähigkeit und ermöglichen Fachkräften eine hohe Mobilität und Betrieben eine einfache Personalrekrutierung.

Standards schaffen in diesem Zusammenhang Transparenz auf dem Bildungs- und dem Arbeitsmarkt, ermöglichen die Weiterentwicklung von Qualifikationen und erlauben Durchlässigkeit zwischen Bildungswegen.

Im Rahmen der internationalen Beratung werden andere Länder bei der Entwicklung und Modernisierung von nationalen Standards in der beruflichen Bildung unterstützt, um ein übersichtliches System von Qualifikationen zu schaffen.

5.2 Ländererfahrungen aus Indien

Maren Verfürth (BIBB/GOVET)

Hintergrund



Verfürth (GOVET)
© BIBB/Danetzki

Indien ist ein „Boomland“. Mit seinen 1,2 Milliarden Einwohnerinnen und Einwohnern ist es das bevölkerungsreichste Land nach China und gilt, gemessen an seiner Einwohnerzahl und Staatsform, als größte Demokratie der Welt.

Indiens Wirtschaft verfügte im Haushaltsjahr 2014/15 über eine beachtliche Wachstumsrate von 7,4%. Das Land führt im IT-Sektor. Es besitzt einen sich dynamisch entwickelnden Außenhandel und wird bis 2020 ein höheres Bruttoinlandsprodukt als Deutschland erreichen. Dennoch kämpft das Schwellenland nach wie vor mit diversen Herausforderungen, u.a. im Bildungssektor.

Wie viele Länder fokussierte auch Indien seine bildungspolitischen Maßnahmen in der Vergangenheit vornehmlich auf den Ausbau allgemeinbildender und akademischer Bildungsgänge sowie auf die Verschulung der beruflichen Bildung. Die dadurch entstandenen Defizite betreffen auch das Berufsbildungssystem, das wenig entwickelt ist und über kein gutes Renommee verfügt.

Ein Besuch von Bundeskanzlerin Merkel im Oktober 2007 in Indien bildet den Ausgangspunkt der deutsch-indischen Kooperation im Berufsbildungsbereich. Bei diesem Besuch bat der damalige indische Premierminister, Manmohan Singh, die deutsche Regierung um Unterstützung bei der Reform des indischen Berufsbildungssystems.

Daraufhin wurde die deutsch-indische Arbeitsgruppe zur Berufsbildung gegründet. Sie unterstützt die indische Regierung bei der Umsetzung ihrer „National Skill Development Initiative“. Ziel dieser Initiative ist es, bis 2022 rund 500 Millionen Menschen in Indien beruflich zu qualifizieren.

Kooperation BIBB/GOVET mit Indien

BIBB/GOVET arbeitet seit 2011 mit dem Central Staff Training and Research Institute (CSTARI) in Kalkutta zusammen. Das CSTARI wurde 1968 vom indischen Arbeitsministerium mit Hilfe technischer und finanzieller Unterstützung der deutschen Regierung gegründet. Hauptaufgaben des Instituts sind die Curriculumentwicklung, die Konzipierung der Ausbildung von Ausbildungspersonal und die Berufsbildungsforschung. BIBB/GOVET unterstützte CSTARI bei der Entwicklung von Curricula, Ausbilderstandards sowie bei Forschungsfragen.

Am Anfang des Beratungsprozesses stand die Entwicklung eines Templates zur Vereinheitlichung der Curricula. Auf der Grundlage eines Informationsbesuches im BIBB im Jahre 2012 sowie des ersten Workshops zu „Occupational Standards“ in Indien, entwickelte CSTARI zunächst zwei Curricula, die bis Frühjahr 2014 finalisiert wurden. Auf dieser Basis sollen perspektivisch ca. 15 weitere Curricula in den Bereichen „Automobile, Chemical and Electronics“ erarbeitet werden. In den Workshops wurde stets gemeinsam überlegt, wie die Curricula den indischen Bedürfnissen entsprechend adaptiert werden könnten. CSTARI steht vor der Herausforderung, die neu entwickelten und modernisierten Curricula dem Level 4 des indischen „National Skills Qualifications Framework (NSQF)“ anzupassen.

Bislang wurden sechs Curricula für die Berufe Mechanic Motor Vehicle, Fitter, Electrician, Electronics Mechanic, Turner und Food Processing erarbeitet. Das BIBB hatte die Entwürfe fachlich kommentiert und mit der, im Dezember 2014 eingerichteten, *Expert Group Apprenticeships* rückgekoppelt. In der *Expert Group Apprenticeships* sind das indische Ministry of Labour & Employment, das Ministry for Skill Development & Entrepreneurship (MSDE) und Unternehmen vertreten. Mittlerweile sind die Curricula offiziell vom National Council for Vocational Training (NCVT) anerkannt. Während des Entwicklungsprozesses wurden Unternehmen intensiv einbezogen, indem CSTARI Firmenbesuche und Interviews durchführte, um die Curricula bedarfsgerecht zu gestalten. Zudem wurden Praxisblöcke in Unternehmen eingeplant.

Darüber hinaus beriet BIBB/GOVET CSTARI bei der Definition eines Ablaufprozesses für die Entwicklung von Curricula. Diese soll künftig in einem Gremium standardisiert erfolgen und die Wirtschaft einbinden. Diese Plattform wurde mit der *Expert Group Apprenticeships* geschaffen. Die Beratung initiierte also einen Dialogprozess. Generell versprechen sich die indischen Partner von der Standardisierung der Curricula mit deutscher Unterstützung eine bessere Vergleichbarkeit, mehr Transparenz und eine steigende Mobilität – national und international.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist eine Bewertung der gesellschaftlichen Akzeptanz noch recht schwierig. Seit einigen Monaten läuft die Testphase für die Implementierung der neuen bzw. modernisierten Curricula. BIBB/GOVET hat angeboten, diese Phase zu begleiten. Wichtig ist hierbei beispielsweise, dass die Trainers/Instructors die Curricula lesen und implementieren können. Es wurde vereinbart, dass die indische Seite die Testphase zunächst alleine gestaltet und, wenn Schwierigkeiten auftauchen, erneut eine Beratung anfragt.

Es ist noch ein langer Weg

Für das MSDE ist der Vorteil der standardisierten Curricula relativ klar, für die Gesellschaft sicherlich größtenteils nicht, da die Reformbestrebungen in der Bevölkerung nur wenig bekannt sind. Auch werden die neuen Ausbildungsgänge nur einen kleinen Teil der Bevölkerung überhaupt erreichen, da der informelle Sektor in Indien ca. 93% ausmacht. Allgemein wird das indische Bildungssystem verschult bleiben. Die berufliche Bildung beinhaltet nur wenige duale Elemente. Auch wäre ein duales System der beruflichen Bildung aufgrund der Größe des Landes und der verschiedenen Subsysteme nicht ohne Weiteres flächendeckend einführbar. Folglich wird es immer verschiedene Ausbildungsangebote geben und auch geben müssen.

Selbst im globalen Maßstab verfügt Indien über ein, auf staatlicher Ebene, sehr komplexes und diversifiziertes System der beruflichen Bildung. Dieses allerdings ist sehr fragmentiert und weist starke qualitative Defizite auf. Mit ca. 4 Mio. „Ausbildungsplätzen“ pro Jahr kann in diesem System nur ein kleiner Teil der ca. 12 Mio. Schulabgänger/-innen Indiens aufgefangen werden.

Weiterhin bleibt die Herausforderung, dass Berufsbildung in Indien überwiegend informell stattfindet, also durch Sozialisation, Anlernen und Nachahmung. Nur fünf bis sechs Prozent der Gesamtbevölkerung werden formal in Universitäten oder Berufsbildungseinrichtungen qualifiziert. Das hat Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung, der Arbeit, der Produkte und damit auch auf Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Über 60% der Arbeitskräfte sind in der Landwirtschaft beschäftigt. Das Land ist gespalten. Es entwickeln sich rapide urbane und industrielle Zentren. Weite, bevölkerungsreiche Landesteile, die „rural/tribal areas“, gelten hingegen als weithin unterentwickelt.

Berufsbildung wird weitgehend als staatliche Aufgabe verstanden. Die indische Wirtschaft öffnet sich nur langsam den Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der Regierung und der öffentlichen Verwaltung. Ein großer Teil der indischen Unternehmerschaft ist wenig ausbildungswillig und viele Betriebe sind auch nicht ausbildungsfähig.

Mit Blick auf diese Herausforderungen wird deutlich, dass das Qualitätsmerkmal „Gesellschaftliche Akzeptanz von Standards“ sicherlich von großer Bedeutung für die Reformbestrebungen Indiens ist. Durch die Beratung zu Berufsstandards ist BIBB/GOVET somit eine der diversen Herausforderungen angegangen - wenn auch nur in einem kleinen Teil dieses diversifizierten Systems. Das Qualitätsmerkmal hat sich zumindest in ersten Ansätzen bereits bewährt.

5.3 Ländererfahrungen aus Albanien

Sabine Hartig (GIZ)

Albanien ist auf dem Weg nach Europa

Seit Juni 2014 hat Albanien EU-Kandidatenstatus. Die EU und andere Geberländer begleiten Albanien in der Anpassung aller wichtigen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bereiche an EU-Standards - Acquis Communautaire. Die Beitrittsverhandlungen sollen eröffnet werden, sobald die formalen Voraussetzungen erfüllt sind. Vor diesem Hintergrund ist das Handeln von Regierung und Parlament (weitgehend) an EU-Maßstäben ausgerichtet, selbst dort, wo solche nicht zwingend sind.

Auch die Berufsbildung soll Standards erreichen, wie sie in EU-Ländern üblich sind. Idealerweise sollen junge Menschen durch das Berufsschulsystem so ausgebildet werden, dass sie nicht nur auf dem albanischen, sondern auch auf **dem europäischen Arbeitsmarkt einsetzbar** sind.



Hartig (GIZ)
© BIBB/Danetzki

Albanien ist ein **traditionelles Migrationsland**, auch bereits vor der Zeit des Kommunismus. Seit den 90er Jahren gab es verschiedene Auswanderungswellen, zu deren größter die Welle von 2015 gehört. **Deutschland zählte dabei zu den Hauptzielländern der neuen albanischen Migrationsbewegung.** 2015 lag die Zahl der bei EASY⁹ registrierten Albaner/-innen bei 70.000, womit Albanien nach Syrien Platz 2 in der Rangfolge der Herkunftsländer für Migration belegte.

Das Ziel des Vorhabens „Berufliche Bildung Albanien“¹⁰ lautet: „Jugendliche und erwachsene Absolventinnen und Absolventen aus der reformierten Aus- oder Weiterbildung sind in der Lage, sich am nationalen, regionalen und europäischen Arbeitsmarkt zu positionieren.“ Vor dem oben skizzierten Hintergrund genießen europäische und besonders **deutsche Standards per se einen hohen Stellenwert.**

⁹ Das EASY-System ist eine vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) genutzte IT-Anwendung zur Erstverteilung der Asylbegehrenden auf die deutschen Bundesländer.

¹⁰ Das Vorhaben wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert, seit 2016 fließen auch Mittel des Auswärtigen Amtes ein. Das Vorhaben wird von der GIZ durchgeführt.

Das Vorhaben berät auf Politikebene und schafft auf Mikroebene einen neuen Typus von Berufsbildungsanbietern mit Modellcharakter: das **Multifunktionale Berufsbildungszentrum (MFZ)** mit Angeboten nicht nur in der Erstausbildung, sondern auch und vor allem in Fort- und Weiterbildung, basierend auf hohen Qualitätsstandards. Das MFZ hat Referenzfunktion für die Qualifizierung von Lehrkräften in ausgewählten Sektoren, für die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und in der Kooperation mit anderen Bildungsanbietern seiner Region. Im MFZ Kamza¹¹ fördert die GIZ insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Ausbildungsbereiche Altenpflege und IKT (Schwerpunkt Netzwerkmanagement und –wartung).

Bei der Curriculum-Entwicklung treffen Politik- und Mikroebene zusammen. Das Rahmen-Curriculum wird im MFZ erprobt. Beispielhaft geht es im Folgenden um die **Altenpflege**.

Einige Informationen zum **Prozess der Curriculum-Entwicklung** in der Altenpflege: Die National Agency for Vocational Education and Training and Qualification (NAVETQ) ist in Albanien für Curricula und Qualifikationen in der Altenpflege zuständig. Der Standardprozess der Curriculum-Entwicklung und -revision, dem auch die GIZ gefolgt ist, beginnt mit der Definition bzw. Überarbeitung des Berufsbilds in gemeinsamen Veranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Unternehmen des betreffenden Sektors.

Unter Leitung von NAVETQ wurden mit Repräsentanten aus Altenpflegeeinrichtungen, einer Berufsorganisation und der Universität Tirana die Qualifikationen definiert, über die ein/e Abgänger/-in der Altenpflegeausbildung in Albanien verfügen muss. Auf dieser Basis wurde das bestehende Rahmen-Curriculum mit Unterstützung einer deutschen Expertin und der Staatlichen Berufsbildenden Schule für Gesundheit und Soziales in Jena grundlegend überarbeitet. Zur Qualitätsüberprüfung wurden mit dem Landesverwaltungsamt Thüringen die Inhalte der albanischen mit den Inhalten der deutschen Altenpflegeausbildung abgeglichen: Die albanische Altenpflegeausbildung entspricht demnach der deutschen **Altenpflegehelfer**-Ausbildung.

Die reformierte Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in findet derzeit nur am MFZ Kamza statt. Neu an dem jetzigen Curriculum sind folgende Aspekte: Die Altenpflege ist nicht mehr nur eine Spezialisierung innerhalb der Ausbildung in Sozial- und Gesundheitsberufen (Profilfach im 3. Ausbildungsjahr), sondern sie wird in einer **vierjährigen Blockausbildung** vermittelt. Dies erlaubt, den praktischen Anteil in der Ausbildung grundlegend zu erhöhen – von bisher 500 Stunden praktischem Unterricht, größtenteils in den Fachräumen der Schule, auf jetzt insgesamt **1.600 Praxisstunden**. Diese werden außerhalb des MFZ Kamza in Altenheimen, Krankenhäusern und Tagespflegeeinrichtungen abgeleistet. Die Praktika beginnen bereits im ersten Ausbildungsjahr und werden nach Möglichkeit als Blockpraktikum organisiert. Darüber hinaus werden Schüler/-innen zu Ferienpraktika ermutigt, was bei Arbeitgebern auf positive Resonanz stößt. Die Anbieter von Praktika sind gehalten, die im Curriculum vorgegebenen Ausbildungsinhalte abzudecken. Dies gelingt größtenteils, wenn auch die Erwartungen an den Arbeitseinsatz der Praktikantinnen und Praktikanten seitens Schule und Arbeitgeber nicht immer übereinstimmen. Mit dem Schuljahr 2014/15 nahmen erstmalig auch Einrichtungen der Altenpflege an den Abschlussprüfungen im MFZ Kamza teil - ein Novum für Albanien.

Woran lässt sich die **gesellschaftliche Akzeptanz von Standards** im Fall Albanien messen? Curriculare Standards sind nur ein Element, das in der Wahrnehmung der Gesellschaft Qualität garantiert. Das

11 Kamza ist eine städtische Gemeinde mit 150.000 Einwohnern im Einzugsgebiet von Tirana. Das MFZ Kamza ist der einzige Berufsbildungsanbieter in dieser Region.

MFZ Kamza erfreut sich zunehmender Popularität, da es als die „von den Deutschen geförderte Schule“ gilt, mit Lehrerfortbildung, deutschen Partnerschulen¹², Ausstattungshilfe und Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen als sichtbaren Zeichen der Unterstützung. Die Indikatoren für diese Popularität sind

- die von Jahr zu Jahr wachsende Zahl an Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz am MFZ; dies trotz Einführung einer Durchschnittsnote in 2014 als Voraussetzung für die Aufnahme.
- Für die Zulassung zur Ausbildung wurde die Durchschnittsnote in der Altenpflege aufgrund des großen Andrangs für das Schuljahr 2016/17 erhöht (8/10 gegenüber 7/10 in 2014). Dies zeigt, dass sich auch zunehmend Schüler/-innen, die mit sehr gutem Abschluss die 9-jährige Grundbildung verlassen, für eine berufliche (Schul-)Laufbahn entscheiden.
- Die Schülerzahl am MFZ Kamza wächst mit einem Anstieg von 500 Schülerinnen und Schülern in 2012/13 auf 1.600 in 2016/17. Dies ist allerdings nicht nur ein Segen - die Verdreifachung der Schülerzahl innerhalb eines so kurzen Zeitraums ohne Verlust an Qualität muss erst einmal bewältigt werden.
- Die steigende Schülerzahl nicht nur aus Kamza, sondern auch von außerhalb, insbesondere Tirana. 2016/17 schrieben sich 40% auswärtiger Schüler/-innen am MFZ Kamza ein gegenüber 20% im Schuljahr 2012/13.
- Ein Indikator für den positiven Impact der Ausbildung am MFZ Kamza ist die wachsende Zahl von Abgängerinnen und Abgängern, die nach ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt einmünden: 38% (ausschließlich Berufstätige) bzw. 65% (gleichzeitig in Arbeit und Studium)¹³ 2015 gegenüber 10% noch in 2012. Die Mehrheit (über 90%) verbleibt dabei im erlernten Berufsfeld. Die GIZ wertet dies als Akzeptanz der Ausbildung bei den Unternehmen. Dies bestätigen auch Stichprobenbefragungen unter Arbeitgebern.

Einige Herausforderungen bleiben

Die Ausbildung bleibt schulisch, das duale Modell ist, trotz anderslautender politischer Bekenntnisse, eine Zukunftsvision. Obwohl Albanien eine solide duale Tradition aus der Zeit des Kommunismus kennt, kann sich eine dual ausgerichtete Berufsausbildung derzeit nicht durchsetzen. Die Gründe hierfür liegen unter anderem in der kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur (fast 90% aller Betriebe sind Mikrounternehmen) und in der instabilen Wirtschaftsentwicklung¹⁴. Die Bemühungen der GIZ, den Ausbildungsberuf der Altenpflegerin/des Altenpflegers als ersten nicht akademischen Beruf durch die Berufskammer für medizinische Berufe anerkennen zu lassen, waren bisher nicht erfolgreich. Die Aufnahme als reglementierten Beruf in der sog. *Order of Nurses* würde den Beruf deutlich aufwerten und die Nachfrage nach Ausbildung sowie die Wirkung auf dem Arbeitsmarkt noch einmal erheblich verstärken. Dies bleibt weiter zu verfolgen. Und schließlich konnte auch anders als ursprünglich angestrebt eine generelle Anerkennung des albanischen Abschlusses zum/zur

¹² neben der o.g. Staatlichen Berufsbildenden Schule für Gesundheit und Soziales in Jena auch das OSZ IMT Berlin im Bereich IKT / CISCO

¹³ über alle 5 Ausbildungsgänge am MFZ Kamza

¹⁴ 1,4% Wirtschaftswachstum in 2015 gegenüber durchschnittlich 6% zwischen 2003-2008, mit jetzt wieder leicht steigender Tendenz

Altenpfleger/-in als Altenpflegehelfer/-in in Deutschland nicht erreicht werden. Die Anerkennung unterliegt weiterhin einer Einzelfallprüfung.

5.4 Diskussion

Rapporteurin: Kristin Hausotter (GIZ)

Die Arbeitsgruppe kommt zu dem Ergebnis, dass die Länder ein **breites Verständnis von Standards in der Berufsbildung** zugrunde legen sollten, um eine nachhaltige, gesellschaftlich und bildungspolitisch **breite Akzeptanz von Standards** zu erreichen.

Je nach Land existiert durchaus ein unterschiedliches Verständnis von „Standards“. Ein enges Verständnis betrachtet lediglich Berufsstandards (insbesondere Curricula), während bei einem breiten Verständnis ebenso Ausbildungsstandards einbezogen werden. Die Arbeitsgruppe betonte, dass im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit mit den politischen Partnern (zuständige Ministerien und nachgeordnete Behörden) an einem gemeinsamen Verständnis gearbeitet werden muss. Dabei sollten Ausbildungs-, Prüfungs-, Zertifizierungs- sowie Berufsstandards einem Ausbildungssystem verbindlich zugrunde gelegt werden. Denn die Akzeptanz von Standards seitens der Arbeitgeber bedingt maßgeblich die Beschäftigungschancen von Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung. Sie ermöglicht weiterhin Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen und eine breite Akzeptanz und Anerkennung unter Schülerinnen und Schülern sowie dem familiären und gesellschaftlichen Umfeld.

Die Projektbeispiele aus Indien (BIBB) und Albanien (GIZ) zeigen, dass die **internationale Berufsbildungszusammenarbeit** bei der Förderung gesellschaftlicher Akzeptanz von Standards vor **großen Herausforderungen** steht: So erschweren beispielsweise die fragmentierten Zuständigkeiten für Berufsbildung in Indien sowie die Einbindung des Privatsektors einen breiten, alle Akteure einbindenden Reformprozess. In Albanien sind die hohe Durchlässigkeit des Systems (vertikale Mobilität) sowie die Orientierung an Zielarbeitsmärkten in Europa, die jungen Absolventinnen und Absolventen höhere Chancen einer Arbeitsmigration eröffnen, ein wesentlicher Faktor für die Anerkennung von Standards.

6. Qualitätsmerkmal 4: Qualifizierung von Berufsbildungspersonal

6.1 Erläuterung

Professionelles Berufsbildungspersonal ist Voraussetzung für die Qualifizierung von Fachkräften und spielt eine zentrale Rolle für die Qualität von Bildungsprozessen. Ein integriertes Konzept der Berufsbildung setzt voraus, dass Personen des Berufsbildungspersonals Pädagogen und Pädagoginnen sowie Fachkräfte in einem sind. Lehrkräfte sowie betriebliches Ausbildungspersonal müssen deshalb nicht nur über umfangreiches theoretisches und praktisches Fachwissen verfügen. Sie müssen ihr Wissen und Können auch vermitteln, indem sie Lernprozesse anregen und moderieren. Dazu ist es wichtig, dass sie über ein reichhaltiges pädagogisches und didaktisches Instrumentarium verfügen, einen tiefen Einblick in die reale Berufs- und Arbeitswelt haben und sich laufend fortbilden.

Im Rahmen der internationalen Beratung spielt die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für Ausbildungs-, Management- und Durchführungspersonal und das Rollenverständnis des Berufsbildungspersonals eine wichtige Rolle.

6.2 Ländererfahrungen aus Portugal

Philipp Ulmer (BIBB)

Pilotprojekt „Berufspädagogische Weiterbildung betrieblicher Tutorinnen und Tutoren in Portugal“



Ulmer (BIBB) © BIBB/Danetzki

Deutschland und Portugal haben Ende 2012 eine Berufsbildungsk Kooperation vereinbart, um die Reformbestrebungen in dem südeuropäischen Land zu unterstützen. Ein Schwerpunkt der bisherigen Zusammenarbeit war die Entwicklung und Implementierung einer berufspädagogischen Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal (sogenannten *Tutores*).

Die Tutorenschulung wurde von deutschen und portugiesischen Expertinnen und Experten von Herbst 2013 bis Herbst 2014 entwickelt und in einer Pilotschulung erprobt. Die Rückmeldungen von Teilnehmenden und Verantwortlichen der portugiesischen Bildungspolitik waren sehr positiv. Daraufhin organisierte und führte die Deutsch-Portugiesische Industrie- und Handelskammer (AHK) in Lissabon und in Porto in Zusammenarbeit mit der Nationalen Arbeitsverwaltung (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*, IEFP) in 2015 zwei weitere Tutorenschulungen durch. Das BIBB hat im Sommer 2016 die drei Tutorenschulungen evaluiert.

Vorgehen bei der Planung des Pilotprojekts

Das Projekt umfasste die Tutorentätigkeit in den beiden wichtigsten berufsorientierten Ausbildungsformen Portugals: Den *Cursos Profissionais* und den *Cursos de Aprendizagem*, die sich vor allem in Bezug auf den Anteil des betrieblichen Lernens unterscheiden: In den *Cursos Profissionais* sind betriebliche Praktika von ca. 12 Wochen (ca. zehn Prozent des Bildungsganges) vorgesehen, die entweder während der schulischen Ausbildung oder an deren Ende absolviert werden. Demgegenüber beträgt der Anteil des betrieblichen Lernens bei den *Cursos de Aprendizagem* ca. 40 Prozent.

Dem deutsch-portugiesischen Projekt lagen folgende Leitprinzipien zugrunde:

- Zum Kennenlernen und besseren Verstehen des portugiesischen Ausbildungskontextes erfolgte zunächst ein intensiver Gedanken- und Informationsaustausch zwischen allen Projektbeteiligten¹⁵. Darauf aufbauend wurde eine empirische Untersuchung in portugiesischen Betrieben, Berufsbildungszentren und Schulen durchgeführt, um den Qualifizierungsbedarf der Tutorinnen und Tutoren genauer zu ermitteln.

¹⁵ auf portugiesischer Seite waren dies das Bildungsministerium, die Nationale Agentur für Qualifikation (*Agência Nacional para a Qualificação*, ANQEP) und IEFP, auf deutscher Seite die AHK als Bindemitglied der Partner, BIBB/GOVET und das BMBF. Zur Projektgruppe des BIBB gehörten zudem weitere deutsche Expertinnen und Experten aus der Berufsbildungspraxis.

- Die Entwicklung der Qualifizierungsmaßnahme wurde dialogisch gestaltet: Die Maßnahme baute auf dem Know-how deutscher Berufsbildungsexpertinnen und –experten und den Erfahrungen mit dem Qualifizierungssystem für betriebliches Ausbildungspersonal in Deutschland auf. Die Durchführung erfolgte so flexibel, dass sie in einem kontinuierlichen Austauschprozess am Qualifizierungsbedarf der Tutorinnen und Tutoren und an die Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung Portugals angepasst werden konnte.
- Die Pilotschulung wurde von portugiesischen Dozentinnen und Dozenten durchgeführt, um sprachliche und kulturelle Barrieren zu überwinden. Hierfür wurden Lehrkräfte aus den berufsorientierten Bildungsgängen von deutschen Expertinnen und Experten geschult. Die Tutorenschulungen im Jahr 2015 wurden ebenfalls von portugiesischen Dozentinnen und Dozenten geleitet.
- Die AHK fungierte als zentrale Anlaufstelle und Projektträger. Aufgrund ihrer langjährigen Ausbildungsaktivitäten, ihrer guten Vernetzung mit den portugiesischen Stellen und ihrer Kenntnis des Landes und seiner Kultur war die AHK für die portugiesischen und deutschen Kooperationspartner ein wichtiger strategischer Partner.

Inhalte und Ziele der Tutorenschulung

Die Tutorenschulung umfasste 35 Stunden, aufgeteilt in mehrer Phasen. Damit orientierte sie sich am gesetzlich vorgegebenen Umfang für die jährliche Weiterbildung der Beschäftigten in Portugal.

Die Schulung umfasste folgende fünf Module:

- Meine Rolle als Tutor,
- Ausbildung im Betrieb planen,
- Ausbildung im Betrieb durchführen,
- Mit Auszubildenden umgehen und
- Auszubildende motivieren.

Die Hauptziele der Schulungen bestanden darin, den Teilnehmenden zu einem besseren Verständnis ihrer Tutorenrolle zu verhelfen und sie durch das Erlernen von Handlungsstrategien und Methoden auf verschiedene Ausbildungssituationen vorzubereiten. Dazu zählte z. B. die Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten am Arbeitsplatz, die Sicherstellung und Überprüfung des Lernerfolgs, der Umgang mit Jugendlichen sowie das Vorgehen in schwierigen Situationen bzw. Konflikten. Der theoretische Input erfolgte durch Lehrgespräche und Präsentationen. Der Schwerpunkt der Übungen lag auf Rollenspielen. Ein weiteres Ziel war die Bildung eines Pools potenzieller Dozentinnen und Dozenten für die Durchführung weiterer Tutorenschulungen in Portugal.

Evaluation der Tutorenschulungen

Das BIBB und die in Berlin ansässige Forschungsgruppe SALSS evaluierten von November 2015 bis Juni 2016 die Tutorenschulungen. Die AHK unterstützte die Evaluation umfassend. Die Evaluation

basiert auf standardisierten Befragungen sowie auf neun Interviews mit Tutorinnen und Tutoren und zwei Dozentinnen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualifizierungsmaßnahme sowohl inhaltlich als auch konzeptionell sehr gut geeignet ist, die Tutorinnen und Tutoren bei ihrer Ausbildungstätigkeit zu unterstützen. Sie verbessert qualitativ die betriebliche Ausbildung und die Durchführung von Praxisphasen.

Nach eigenem Urteil verhalf die Schulung den Teilnehmenden dazu, ihre Rolle als Tutorin bzw. als Tutor besser zu verstehen und zu reflektieren sowie ihre pädagogischen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Mit der Qualifizierungsmaßnahme erlangte die Mehrzahl der Teilnehmenden insbesondere mehr Sicherheit in der Planung und Durchführung der Ausbildung sowie im Umgang mit Jugendlichen.

Fazit

Die Erfahrungen aus dem deutsch-portugiesischen Pilotprojekts können eine wichtige Grundlage für die Berufsbildungscooperation mit anderen Ländern bilden. Das Berufsbildungspersonal ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg von Reformprozessen. Sie sind die Akteure in den Betrieben und in den Schulen, die einen entscheidenden Anteil an der Umsetzung von Reformmaßnahmen haben. Für diese Rolle müssen sie qualifiziert und gestärkt werden. Hierfür konnten in Portugal mit dem Tutorenprojekt grundlegende Schritte eingeleitet werden.

Für die Reformen der Ausbildungssysteme in anderen Ländern, insbesondere mit Blick auf das betriebliche Ausbildungspersonal, könnten das Konzept und die Vorgehensweise des deutsch-portugiesischen Pilotprojekts ein Modell sein.

6.3 Ländererfahrungen aus Zentralasien

Christian Stehling (GIZ)

Seit 2010 implementiert die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), das Programm „Berufliche Bildung in Zentralasien“.

Ziel des Programms ist die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in der lebensmittelverarbeitenden Industrie in Kasachstan, Kirgisistan und Tadschikistan. Die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal an Berufs- und Hochschulen ist von besonderer Bedeutung, um dieses Ziel zu erreichen. Denn qualifiziertes Lehrpersonal ist für die Verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine unabdingbare Voraussetzung.



*Stehling (GIZ)
© BIBB/Danetzki*

Trotz unterschiedlicher Entwicklungsstufen sowie teilweise ambitionierter Reformbemühungen, stehen alle Berufsbildungssysteme Zentralasiens vor ähnlichen Herausforderungen: Der gesamte Berufsbildungssektor leidet unter einer chronischen Unterfinanzierung hinsichtlich der technischen Ausstattung von Bildungseinrichtungen und der Vergütung des Lehrpersonals. Letzteres bewirkt wiederum eine hohe Anfälligkeit für Korruption, eine geringe gesellschaftliche Anerkennung des

Lehrerberufs sowie eine hohe Personalfuktuation aufgrund von Wechseln in die Privatwirtschaft, wo höhere Löhne gezahlt werden.

Während die Bevölkerung stark wächst und immer mehr junge Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen, setzt sich das Lehrpersonal durchschnittlich aus älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammen. Die fachdidaktischen und berufspädagogischen Kenntnisse entsprechen nicht den heute gültigen wissenschaftlichen Erkenntnissen und modernen Lehrpraktiken.

Die Qualifizierungswege für Berufsschullehrkräfte folgen in der Regel keinen einheitlichen Standards. Betriebliches Ausbildungspersonal ist oft nicht vorhanden und/oder berufspädagogisch sowie im Umgang mit jungen Leuten nicht qualifiziert.

Schließlich weisen die Berufsbildungssysteme Zentralasiens eine geringe Praxisorientierung auf. Denn Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmervertretungen, soweit vorhanden, sind zumeist nicht systematisch an der Ausgestaltung, Implementierung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beteiligt. Die Berufsbilder und Standards entsprechen oftmals nicht den sich verändernden Anforderungen der Arbeitsmärkte Zentralasiens.

Die berufliche Ausbildung findet vorwiegend an Bildungseinrichtungen statt. Theoretische Anteile dominieren und werden nur ungenügend durch Betriebspraktika und modernen Praxisunterricht ergänzt.

Das Programm „Berufliche Bildung in Zentralasien“ arbeitet in vier Themenfeldern:

1. Berufliche Bildung an Hochschulen,
2. Berufliche Bildung an Berufsfachschulen,
3. Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und
4. Förderung der Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und dem Privatsektor.

Die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal ist ein Teilbereich aller vier Themenfelder. Die Partnerinstitutionen vor Ort sind Universitäten, Berufsfachschulen, Fort- und Ausbildungseinrichtungen für Lehrkräfte sowie lebensmittelverarbeitende Unternehmen.

Alle Programmaktivitäten werden - wann immer möglich (und sinnvoll) - mit Teilnehmenden aus allen drei Partnerländern durchgeführt. Bezogen auf die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal wurden und werden folgende drei Aktivitäten umgesetzt:

Entwicklung und Implementierung von international akkreditierten Referenzcurricula in den Bildungssystemen Kasachstans, Kirgisistans und Tadschikistans

Auf der Hochschulebene liegt der Focus auf Bachelor-, Master- und PhD-Studiengängen im Bereich der Lebensmitteltechnologie. Diese erfüllen die Bologna-Kriterien. Auf der Berufsfachschulebene konzentriert man sich auf die Berufsausbildung zum/zur Lebensmitteltechniker/-in und orientiert sich an deutschen Berufsbildungsstandards.

Außerdem wurde ein Curriculum für einen „Master of Education“ gemeinsam erarbeitet, der sich an Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen der Lebensmitteltechnologie richtet, welche eine künftige berufliche Tätigkeit als Berufsschullehrer/-in anstreben.

In den Workshops erlernten die Teilnehmenden internationalen Standards entsprechende Curricula und Studiengänge zu planen, zu konzipieren und umzusetzen. Der Privatsektor ist ebenfalls involviert, um eine Arbeitsmarktorientierung der Ausbildung sicherzustellen. Alle Curricula und Studiengänge sind möglichst allgemeingültig konzipiert, um eine Übertragung auch auf andere Themenbereiche zu ermöglichen.

Fort- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal

In Workshops erlernen die Teilnehmenden eine moderne Berufspädagogik, welche die Bedürfnisse der Lernenden in den Mittelpunkt stellt. Ziel ist die Entwicklung hin zu einem modernen, anschaulichen und praxisorientierten Unterricht und die Fortentwicklung vom reinen Frontalunterricht.

Neben der Berufspädagogik spielt auch die Fachdidaktik im Praxisunterricht eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Qualifizierung von Lehrpersonal. Praktische Übungen im Bereich der Laborausbildung sollen möglichst authentisch die Bedingungen im späteren Berufsalltag widerspiegeln.

Zusammenarbeit mit dem Privatsektor

Private Unternehmen sind in verschiedenem Ausmaß in fast alle Aktivitäten einbezogen. Das Programm erarbeitet pädagogische und didaktische Standards sowie Fortbildungen für betriebliches Ausbildungspersonal, um die Qualität der Ausbildung beim betrieblichen Lernen zu verbessern.

Neben dem Masterstudiengang „Master of Education“ sowie direkten Fortbildungen für Lehrkräfte (Berufspädagogik/Fachdidaktik) und indirekten Bildungsmaßnahmen (Curriculum-Entwicklung/Implementierung von Studiengängen) unterstützt das Programm auch das regionale Lehrerbildungsnetzwerk www.Eduinca.net. Dieses ermöglicht den gegenseitigen Austausch über bewährte Praktiken, stellt den Expertinnen und Experten der Berufsbildung relevante Informationen zur Verfügung und bietet eine Plattform für Veröffentlichungen.

Schließlich hat das Programm mit der Trainingsreihe USPEX (gesprochen Uspech; Russisch für „Erfolg“) zum ersten Mal Ansätze projektbasierten Lernens in Zentralasien durchgeführt. Im Rahmen dieser 18 monatigen Trainingsreihe haben Teilnehmende aus verschiedenen Bildungseinrichtungen eigene Projekte vorgeschlagen, die sie mit Unterstützung von Expertinnen und Experten deutscher Universitäten durchführten. Die Themenbereiche umfassten projektbasiertes Lernen, Fachdidaktik, Medien & Neue Technologien, Evaluierung von Kompetenzen sowie Forschungsmethoden.

Fazit

Das Qualitätsmerkmal „Qualifizierung von Berufsbildungspersonal“ hat sich in der entwicklungspolitischen Praxis in Zentralasien insgesamt gut bewährt. Allerdings bestehen zum Teil Unterschiede innerhalb der verschiedenen sozioökonomischen Ebenen.

Bei den Hauptzielgruppen, den Lehrkräften sowie den direkten Nutznießern eines verbesserten Unterrichts, den Schüler/-innen und Studierenden, hat sich das Qualitätsmerkmal uneingeschränkt gut bewährt. Beide Gruppen bestätigten bei Evaluierungen die verbesserte Qualität des Unterrichts.

Bei den Lehrkräften haben sich ein neuer Stolz und ein neues Selbstbewusstsein im Hinblick auf die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten entwickelt.

Die Politik erkennt diese Erfolge durchaus an, ist jedoch nicht ausreichend in der Lage, diese durch höhere Vergütungen zu honorieren. Der Lehrerberuf sowie die Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene in Zentralasien haben deshalb weiterhin mit einem schlechten gesellschaftlichen Image zu kämpfen.

Die Privatwirtschaft beklagt zu Recht die oftmals nicht am Bedarf orientierte Ausbildung. Gleichzeitig ist sie jedoch häufig nicht bereit, eigene Beiträge für eine breitenwirksame Verbesserung zu erbringen.

Dabei weist Zentralasien für die Verbesserung der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal einige gute Rahmenbedingungen auf. So haben alle zentralasiatischen Länder eigene Entwicklungsstrategien für die nächsten Jahre verfasst, in denen die Berufsbildung und die hierfür verantwortlichen Institutionen und Lehrkräfte eine prominente Rolle einnehmen. Weiterhin verfügen vor allem die Lehrkräfte in technischen Berufen über sehr solides Fachwissen. Dieses muss oftmals lediglich durch moderne berufspädagogische und fachdidaktische Methoden ergänzt werden, um eine deutliche Verbesserung der Qualität der Lehre zu erreichen.

Aufgrund fehlender finanzieller Mittel bleibt die nachhaltige Finanzierung der Berufsbildung jedoch weiterhin eine Herausforderung. Top-Down Ansätze bei Reformen fördern zumeist nicht die Ownership aller an der beruflichen Bildung Beteiligten. Dies gilt insbesondere für die Privatwirtschaft in den eher autokratisch regierten Ländern Zentralasiens.

Die häufige Abwanderung von Fachkräften aus Zentralasien, insbesondere nach Russland, wo bessere Löhne gezahlt werden, bewirkt einen Brain-Drain, welcher die aktuellen Erfolge bedroht.

Schließlich ist die Privatwirtschaft vor Ort stark polarisiert. Wenigen großen Firmen stehen viele sehr kleine Unternehmen und ein sehr großer informeller Sektor gegenüber. Eine institutionalisierte Beteiligung der Privatwirtschaft an der Berufsbildung wird dadurch erschwert.

6.4 Diskussion

Rapporteurin: Julia Becker (GIZ)

Die Arbeitsgruppe 4 sieht in dem Thema “ Qualifizierung von Berufsbildungspersonal“ ein entscheidendes Qualitätskriterium dualer Berufsbildung.

Generell bestand Konsens darin, dass schulisches und betriebliches Berufsbildungspersonal eine zentrale Rolle für den Erfolg beruflicher Aus- und Weiterbildung spielen. Lehrkräfte und Ausbildungspersonal nehmen eine Vorbild- und Mentorenfunktion für junge Menschen ein und können sie für den Beruf begeistern. Als Pädagoginnen bzw. Pädagogen und Fachkräfte in einem zeichnen sie sich nicht nur durch eine fachliche Basis aus, sondern auch durch das gekonnte Umgehen mit den Anliegen junger Menschen.

In beiden Länderbeispielen sind Defizite in der Berufsbildung sichtbar: Häufig mangelt es dem Ausbildungspersonal an praktischer Erfahrung, und es ist nur theoretisch mit den betrieblichen Anforderungen vertraut. Entsprechend erfolgt die Ausbildung praxisfern und für die Auszubildenden wenig glaubwürdig.

Die Ursachen dafür liegen vor allem in der defizitären Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sowie in der Unterfinanzierung des (Berufs-)Bildungssektors. Der Lehrberuf ist schlecht bezahlt und somit unattraktiv. Leitungspositionen werden häufig nicht nach Kompetenz zugeteilt. So ist nicht nur eine berufliche Ausbildung per se mit einem schlechten Image belegt, sondern auch der Lehrerberuf.

Auch betrieblichem Ausbildungspersonal kommt häufig keine Wertschätzung zu. Wenn vom Transfer von Elementen der deutschen dualen Berufsbildung gesprochen wird, darf nicht vergessen werden, dass auch die Gewerbelehrausbildung in Deutschland erst in den 1960er Jahren akademisiert wurde und damit an Wertschätzung, sozialer Anerkennung und Gehalt gewonnen hat. Eine gute Bezahlung von Lehrpersonal kann also Spill-Over-Effekte haben: Dadurch könnten es sich auch praxiserprobte und fachdidaktisch erfahrene Menschen leisten, diesem Beruf nachzugehen und somit zu einer Qualitätssteigerung des Berufsbildungssystems beitragen. Die berufliche Ausbildung gewänne so an Praxisnähe, Attraktivität und böte bessere Arbeitsmarktaussichten.

7. Qualitätsmerkmal 5: Institutionalisierte Forschung und Beratung

7.1 Erläuterung

Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung ermöglichen eine kontinuierliche Anpassung der Berufsbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung. Sie haben eine zentrale Bedeutung für die Entwicklung von Humanressourcen und für die gesamte ökonomische Entwicklung eines Landes.

In Deutschland hat die Berufsbildungsforschung die Aufgabe, Innovationen in der Berufsbildung anzustoßen, mitzugestalten und zu evaluieren. Die Berufsbildungsforschung

- betreibt unter anderem Früherkennung des Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft,
- trägt zur Qualitätssicherung beruflicher Bildung bei,
- klärt bildungsökonomische Fragen zu Kosten und Nutzen beruflicher Bildung,
- untersucht Bildungsverläufe,
- erforscht Lernkonzepte,
- begründet Bildungsplanungsentscheidungen und
- bereitet Bildungsplanungsentscheidungen mit vor.

Berufsinformation und Beratung unterstützen Jugendliche in Deutschland bei der Wahl von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und beim Übergang in das Beschäftigungssystem. Sie fördern dadurch Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit.

Evidenzbasierte Informationen zum Allgemeinbildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem leisten einen wichtigen Beitrag, um die Passung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft und das Qualifikationsangebot seitens der Absolventinnen und Absolventen zu verbessern. Dies und damit die zentrale Bedeutung von strukturierter Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung haben die Länder erkannt und wollen (berufs-)bildungspolitische Entscheidungen wissenschaftlich untermauern.

Deutsche Akteure, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), beraten Partnerländer beispielsweise beim Aufbau von Forschungsinstitutionen und bei der Implementierung forschungsbezogener Dienstleistungen, wie zum Beispiel nationalen Datenreports. Damit trägt die deutsche internationale und entwicklungspolitische Berufsbildungszusammenarbeit zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Berufsbildungssystemen weltweit bei.

7.2 Ländererfahrungen aus Vietnam

Michael Schwarz (BIBB) und Britta van Erckelens (GIZ)



van Erckelens (GIZ)
© BIBB/Danetzki

Vietnam baut seit 2010 eine nationale Berufsbildungsberichterstattung auf und möchte diese zunehmend als Monitoring-Instrument und als Grundlage für (berufs-)bildungspolitische Entscheidungen nutzen. Seit 2010 beraten das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) gemeinsam Vietnam zu dieser Thematik. Im Rahmen einer trilateralen Kooperation zwischen dem BIBB, dem GIZ - Programm Reform der Berufsbildung in Vietnam und dem General Directorate for Vocational Training/National Institute for Vocational Training (GDVT/NIVT)¹⁶ sind bislang die vietnamesischen Berufsbildungsberichte für die Berichtszeiträume 2011, 2012 und 2013/2014 erschienen. Die Veröffentlichung des Berufsbildungsberichts 2015 ist für Anfang 2017 geplant.

Rahmenbedingungen der Berufsbildungsberichterstattung in Deutschland und Vietnam

Rahmenbedingungen in Deutschland

Seit 2005 gibt das Instrument „Berufsbildungsbericht“ in Deutschland Auskunft über Bedarf und Nachfrage von Ausbildungsplätzen auf dem Ausbildungsmarkt, über die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie über die Ausbildungsbetriebsquote¹⁷.

Seit 2009 hat der Berufsbildungsbericht eine neue Struktur (BMBF 2009). Er besteht aus einem politischen Berichtsteil und einem Daten-Berichtsteil. Der politische Teil wird von der Bundesregierung beraten und beschlossen, für den Daten-Berichtsteil ist das BIBB verantwortlich.

Im Rahmen einer Reflexion des Beratungsprozesses zur Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam wurden für Deutschland folgende Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Berufsbildungsberichterstattung festgelegt und ihre Gültigkeit für den vietnamesischen Kontext geprüft (WDP BIBB 2015, S. 32).

¹⁶ Die Unterstützung des NIVT bei der Erstellung von Berufsbildungsberichten ist eine Maßnahme im vietnamesisch-deutschen Programm Reform der Berufsbildung in Vietnam, Technische Zusammenarbeit. Die GIZ setzt dieses Programm im Auftrag des BMZ, gemeinsam mit dem GDVT, unter dem Ministry of Labour, Invalides and Social Affairs (MOLISA), um. Nationale und internationale Expertinnen und Experten des Programms, beraten die vietnamesischen Partner. Das BIBB führt Beratungsmaßnahmen im BIBB in Deutschland sowie, in Form von Kurzzeiteinsätzen, in Vietnam durch. Je nach Thema zieht das BIBB Expertinnen und Experten aus den Fachabteilungen hinzu.

¹⁷ Die Ausbildungsbetriebsquote bezeichnet den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Berufsbildungsbericht 2016, S.64). Die Daten beziehen sich immer auf das zurückliegende Ausbildungsjahr.

1. Politischer Wille und Finanzierung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Entwicklungen in der beruflichen Bildung ständig zu beobachten und darüber bis zum 1. April jeden Jahres der Bundesregierung einen Bericht (Berufsbildungsbericht) vorzulegen. In dem Bericht sind der aktuelle Stand und die voraussichtliche Weiterentwicklungen der Berufsbildung darzustellen (§ 86 Abs. 1 BBiG). Das BIBB legt neben der Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes zeitgleich den Datenreport zum Berufsbildungsbericht vor. Die Finanzierung für diese Daueraufgaben ist sichergestellt und im BBiG festgeschrieben.

2. Gesetzliche Grundlage

Seit 2005 erscheint jährlich der Berufsbildungsbericht, seit 2009 in Berufsbildungsbericht und Datenreport geteilt, auf Grundlage von §86 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Gemäß **§90 BBiG** hat das BIBB die Aufgabe, durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen und an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts, sowie, nach Maßgabe des § 87 BBiG, an der Durchführung der Berufsbildungsstatistik mitzuwirken. Darüber hinaus erstellt das BIBB den jährlichen Datenreport.

3. Daten und Berichtswege

Für die Erstellung des jährlichen Berufsbildungsberichts gibt es eine feste Steuerungsgruppe und Kapitelverantwortliche. Insgesamt wirkten 2016 58 BIBB Autorinnen und Autoren, sowie 13 Personen anderer Institutionen mit. Die Indikatoren des Datenreports werden in der Regel Jahr für Jahr fortgeschrieben, um Entwicklungen in der beruflichen Bildung über lange Zeiträume abzubilden. Die Auswahl der Indikatoren orientiert sich an der Verfügbarkeit oder möglichen Generierung geeigneter Daten.

4. Kooperation mit allen relevanten Akteuren

Das BIBB kooperiert bei der Berufsbildungsberichterstattung mit externen Institutionen und kann dadurch auf Amts- und Prozessdaten¹⁸ zugreifen.

Rahmenbedingungen der Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam

Ziel des Beratungsprozesses ist es, auf die Gegebenheiten in Vietnam angepasste Wege und Instrumente für eine erfolgreiche Berufsbildungsberichterstattung zu identifizieren. Dazu wurden die oben genannten Rahmenbedingungen der Berufsbildungsberichterstattung in Deutschland auf Validität für den vietnamesischen Kontext überprüft.

Weiterhin geht es bei der Beratung um die Stärkung der personellen und strukturellen Kapazitäten der vietnamesischen Partner zur Erstellung und Etablierung einer Berufsbildungsberichterstattung.

Politischer Wille und Finanzierung

Das Direktorat GDVT ist für die Berufsbildung in Vietnam zuständig. Es ist dem Ministry of Labour, Invalides and Social Affairs (MoLISA) unterstellt.



Schwarz (BIBB)
© BIBB/Danetzki

¹⁸ Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Daten des Instituts für Arbeitsmarktforschung (IAB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die Beratung durch BIBB und GIZ fokussiert auf die Bedeutung der finanziellen Hinterlegung des politischen Auftrags, um die Datensammlung und -analyse sowie die Publikation der Berichte nachhaltig sicherzustellen.

Gesetzliche Grundlage

Gemäß Berufsbildungsgesetz von 2015 ist MOLISA zuständig für die Implementierung und das Monitoring der Berufsbildungsstrategie 2011-2020. Mit dieser Aufgabe hat MoLISA das GDVT betraut. GDVT delegiert im Rahmen seiner Jahresplanung die Erstellung der Berufsbildungsberichterstattung an das NIVT.

Ein politisches Entscheidungsschreiben zur Erstellung der Berufsbildungsberichte durch GDVT/ NIVT gibt es nicht. Daher hat das NIVT kein dem BIBB vergleichbares politisches und rechtliches Mandat für die Erstellung der Berufsbildungsberichte.

NIVT wird dementsprechend dahingehend beraten, eine rechtliche Verordnung zu erwirken, die es ermöglicht, Verwaltungsstrukturen zu etablieren und Berichtswege zu schaffen, die den Daten- und Informationsaustausch befördern (vgl. WDP BIBB 2015, S. 34).

Daten und Berichtswege

In Vietnam sind eine Vielzahl von Behörden und Agenturen in die Datenerhebung, -analyse und -veröffentlichung involviert. Berufsbildungspolitische Daten aber existieren kaum und wenn doch sind sie schwer öffentlich zugänglich.

Eine Abstimmung beziehungsweise ein formalisierter systematischer Daten- und Informationsaustausch erfolgen nicht – weder zwischen Ministerien und nachgeordneten Behörden noch zwischen Berufsbildungsinstituten noch innerhalb des GDVT und NIVT. Mit der Etablierung einer Projektstruktur (mit Steuerungsgruppe, Projektleitung, Kapitelverantwortlichen, NIVT-Projektteams, externe Projektteams und unter Einbindung von BIBB und GIZ) konnten jedoch förderliche interne und externe Strukturen für die Berufsbildungsberichterstattung geschaffen werden. Die Qualität der Berichte soll im weiteren Beratungsprozess durch die Stärkung und den Ausbau der bereits geschaffenen Strukturen verbessert werden.

Kooperation mit allen relevanten Akteuren

Im Rahmen des Beratungsprozesses wurde besondere Bedeutung auf Abläufe, Kooperations- und Kommunikationsstrukturen gelegt, insbesondere zwischen verschiedenen Abteilungen innerhalb des NIVT und des GDVT.

Weiterhin förderten GIZ und BIBB die Einbindung externer Akteure, wie verschiedener Ministerien, Forschungsinstitute¹⁹, Berufsbildungsinstitute, der Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) und Gebern, insbesondere auf der Arbeitsebene. Auch regionale Partner (z.B. die Technical Education and Skills Development Authority – TESDA/Philippinen) konnten in den Prozess der Erstellung der Berufsbildungsberichte eingebunden werden. Somit wurde befördert, dass der Bericht konkrete und relevante Fragen verschiedener Zielgruppen beantwortet.

¹⁹ Z.B. Institute of Labour Science and Social Affairs- ILSSA

Fördernde und hemmende Faktoren im Beratungsprozess zur Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam

Fördernde Faktoren

Der Beratungsprozess hat gezeigt, dass die vier zentralen Rahmenbedingungen der Berufsbildungsberichterstattung im deutschen Kontext auch im vietnamesischen Kontext eine wichtige Rolle spielen.

Der wesentliche fördernde Faktor im Beratungsprozess in Vietnam ist die Kooperation mit allen relevanten Akteuren und hier insbesondere die langjährige Zusammenarbeit und das Vertrauen zwischen BIBB, GIZ und NIVT. Das BIBB und die GIZ haben bereits am Auf- und Ausbau des NIVT mitgewirkt.

Weiterhin ist die Komplementarität der deutschen Akteure im Rahmen der Kooperation beispielhaft. Insbesondere die GIZ-Nähe zum Projektmanagement des Partners NIVT und eine kontinuierliche Begleitung, unter anderem durch den dreijährigen Einsatz einer CIM-Integrierten Fachkraft zwischen 2011 und 2014, dienten einer kontinuierlichen und zeitnahen fachlichen Unterstützung.

Gekoppelt mit der Fachexpertise des BIBB, konnten GIZ und BIBB einen wesentlichen Beitrag zum Capacity Development der NIVT Mitarbeiter/-innen leisten.

Datenerhebungen und -analysen werden auch zukünftig komplementär durch weitere GIZ Studien und Monitoring-Maßnahmen unterstützt. Das NIVT hat erkannt, dass der Auf- und Ausbau von Kooperationsstrukturen, internen Prozessen und Qualifikationen der Forscher/-innen Voraussetzung für eine nachhaltige Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam sind.

Hemmende Faktoren

Die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen zählen zu den hemmenden Faktoren. Es fehlt das politische Mandat, die Finanzierungsregelung und die gesetzliche Grundlage. Auch die generelle Datenlage sowie fehlende institutionalisierte Berichtswege stellen weiterhin eine große Herausforderung dar. Die personelle Fluktuation beim NIVT wirkt sich nachteilig auf die Nachhaltigkeit des Capacity Development aus. Auch hinsichtlich der Einbeziehung von Akteuren, der Ausrichtung der Berichterstattung an deren Interessen sowie politisch relevanten Leitfragen besteht Verbesserungsbedarf.

Ergebnisse

Ergebnisse des Beratungsprozesses waren neben den veröffentlichten Berufsbildungsberichten, der Aufbau von Projektmanagementstrukturen für die Berufsbildungsberichterstattung (durch interne und externe Arbeitsgruppen) sowie die Personalentwicklung beim NIVT.

Weiterhin konnte ein wesentlicher Beitrag zum Aufbau von Datenerhebung, Datenmanagementkapazitäten und der Entwicklung von Daten-Analysefähigkeiten und Indikatorenentwicklung zur Ableitung von berufsbildungspolitischen Empfehlungen geleistet werden.

Die Entwicklung eines Feedback-Tools sowie das Aufgreifen von Schwerpunktthemen dienten dazu, relevante Leitfragen zu identifizieren und die Bedarfe der Zielgruppen zu bedienen.

1. Lessons Learnt

Zur Qualitätssicherung und -steigerung der Berufsbildungsberichte sind regelmäßige Kommentierungs- und Feedbackschleifen sowie Workshops mit allen beteiligten Akteuren von enormer Bedeutung.

Bei der Implementierung der Berufsbildungsberichterstattung spielt der Faktor qualifiziertes Personal eine besondere Rolle. Dies kann nur durch Capacity Development und Lernen im Prozess gesichert werden. Dabei ist ein flexibles Management des Beratungsprozesses zentral, denn dieser braucht Zeit, Engagement, Komplementarität, Vertrauen und kontinuierliche Nähe zum Partner.

Die langjährige vertrauensvolle Kooperation hat einen wesentlichen Beitrag zur potenziellen Nachhaltigkeit der Berufsbildungsberichterstattung in Vietnam und des Beratungsprozesses geleistet (BWP BIBB 2015, S. 44-48).

Die Bedeutung einer datengestützten Berufsbildungsberichterstattung wurde von allen zentralen vietnamesischen Akteuren erkannt. Zur zukünftigen Absicherung sind eine gesetzliche Grundlage und die Finanzierung von großer Bedeutung. Nur mit einem klaren politischen und gesetzlichen Mandat für die Berufsbildungsberichterstattung und der nötigen Finanzierung kann das NIVT die notwendigen Berichtswege aufbauen, Datenerhebungen und -analysen durchführen und langfristig die Berufsbildungsberichte eigenständig publizieren. In diesem Zusammenhang wird deutlich, wie wichtig die Institutionalisierung von Forschung und Beratung ist.

7.3 Diskussion

Rapporteurin: Eva Hanau (BIBB)

Politische Entscheidungen sollen sowohl in Deutschland als auch weltweit auf Daten und Fakten beruhen, um zu tragfähigen und nachhaltigen Lösungen für berufsbildungspolitische Herausforderungen beizutragen. Vor diesem Hintergrund diskutierten die Teilnehmenden, wie Kooperationsprozesse in der Berufsbildungszusammenarbeit gestaltet werden müssen und welche Rolle den verschiedenen Akteuren zukommt, um die Nachhaltigkeit von Forschung und Beratung in anderen Kontexten zu sichern.

Einstimmigkeit besteht darüber, dass der politische Wille und damit einhergehend die Bereitstellung der notwendigen Finanzierung und Zusicherung der Unabhängigkeit der Forschung sowie der Wille zur Auseinandersetzung und Diskussion von Ergebnissen eine unabdingbare Voraussetzung für die Nachhaltigkeit von Forschung sind.

Meistens ist eine mangelnde Einbettung ins nationale System und die fehlende Übernahme von „Ownership“ des Partners der Grund für das Scheitern von Projekten und eine Erklärung für den Grad der Nachhaltigkeit. „Wie“ die Unterstützung erfolgt hat Einfluss auf „Ownership“ und macht die Qualität des Beratungsprozesses aus. Die Einbettung und Verankerung eines Berufsbildungsberichts ins nationale System kann nur durch eine nationale Institution, wie im vorliegenden Beispiel durch das NIVT, erfolgen.

Innerhalb des nationalen Kontextes kommt in der Regel einer Vielzahl von Akteuren, wie z.B. Forschungseinrichtungen, statistischen Ämtern sowie Betrieben und Berufsbildungsinstituten, welche im Zentrum Berufsbildung stehen, eine wichtige Rolle zu, um den Erfolg und die Qualität in der Generierung von Primärdaten bzw. die Nutzung bestehender Daten und Strukturen

sicherzustellen. Aufgrund der Vielzahl von Akteuren ist es wichtig, eine hauptverantwortliche nationale Institution zu benennen, die sowohl die Koordinierungsfunktion übernimmt als auch über die notwendigen Kapazitäten im Bereich der Berufsbildungsberichterstattung verfügt. Darüber hinaus muss diese Institution mit einem rechtlich bindenden Mandat ausgestattet sein, um die erforderlichen Daten fristgerecht von anderen Akteuren zugeliefert zu bekommen.

Weiterhin wurde die Bedeutung von Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten auf nationaler und internationaler Ebene betont. Ein wichtiger Bestandteil von Forschung ist die Diskussion von Forschungsergebnissen innerhalb der wissenschaftlichen und internationalen politischen Gemeinschaft, beispielsweise im Rahmen von Konferenzen und Veröffentlichungen. Dies fördert die Vernetzung und ermöglicht allen Beteiligten auf fachlicher und struktureller Ebene voneinander zu lernen. Darüber hinaus ist die Vernetzung ein wichtiger Bestandteil wissenschaftlicher Nachwuchsförderung.

Deutschland hat im Bereich der Berufsbildungsforschung durch ausgeprägte Forschungskompetenzen in den Bereichen Wirtschafts- und Berufspädagogik im Vergleich zu anderen Ländern viele Erfahrungen vorzuweisen. Aufgrund der bislang eher geringen englischsprachigen Publikationsaktivitäten im internationalen Kontext sind diese jedoch noch nicht ausreichend sichtbar. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, internationale Erfahrungen aus dem Bereich der institutionalisierten Forschung und Beratung in den internationalen wissenschaftlichen Diskurs mit einfließen zu lassen, um die Erfahrungen aus der Praxis zu teilen und zu diskutieren.

Am Beispiel Vietnam hat sich aus Sicht der Referentin und des Referenten das Qualitätsmerkmal „Institutionalisierte Forschung und Beratung“ bewährt.

8. Fazit

Qualitätsmerkmal 1: Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft

Eine konstruktive Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft in der beruflichen Bildung fördert die Akzeptanz von Berufsbildung bei Unternehmen und in der Gesellschaft. Dies gilt für alle Länder, die duale Berufsbildung implementieren wollen.

Die Schaffung eines rechtlichen Rahmens unter Berücksichtigung der Rolle der Wirtschaft und damit von institutionellen und gesetzlichen Strukturen für die berufliche Bildung, ist häufig ein zentraler Erfolgsfaktor. Die Entwicklung der Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft ist eine Herausforderung in der deutschen internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. Insbesondere politisch instabile Strukturen, fehlende Dialogbereitschaft sowie unterschiedliche Interessen der beteiligten Akteure spielen hierbei eine Rolle. Allerdings zeigen die Beispiele Mexiko und Ägypten, dass eine Einbeziehung der Wirtschaft in die Ausbildung möglich ist, wenn der politische Wille ausreichend stark ist.

Qualitätsmerkmal 2: Lernen im Arbeitsprozess

Die Länderbeispiele haben gezeigt, dass die Gestaltung der Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle spielt, um Lernen im Arbeitsprozess zu ermöglichen. Wichtige Rahmenbedingungen sind hierbei die Gesetzeslage, die Unterstützung aus Politik und Wirtschaft sowie die Qualifikation und Motivation

des Ausbildungspersonals. Eine weitere Herausforderung für die Berufsbildungszusammenarbeit besteht darin, den Partnerländern die Eigenverantwortung für die nachhaltige Verankerung von Ausbildung in Arbeitsprozesse zu verdeutlichen. Dies umfasst sowohl die inhaltliche Ausrichtung als auch die damit verbundenen Lernmethoden betrieblichen Lernens.

Qualitätsmerkmal 3: Gesellschaftliche Akzeptanz von Standards

Die Länderbeispiele haben gezeigt, dass ein breites Verständnis von Standards, das nicht nur Berufsstandards (insb. Curricula) sondern auch Ausbildungsstandards umfasst eine breite, nachhaltige, gesellschaftliche und bildungspolitische Akzeptanz dieser Standards in den Partnerländern fördert. Die Diskussion ergab, dass darüber hinaus auch Prüfungs-, und gegebenenfalls Zertifizierungsstandards in den Partnerländern verbindlich zugrunde gelegt werden sollten. Dies könnte die Akzeptanz der beruflichen Bildung weiter steigern. Die oftmals fragmentierten Zuständigkeiten innerhalb der Partnerländer sowie eine zu geringe Einbindung der Wirtschaft bei der Entwicklung von Ausbildungsstandards in die beruflichen Bildung stellen die zentrale Herausforderung für die Berufsbildungsk Kooperation dar.

Qualitätsmerkmal 4: Qualifizierung von Berufsbildungspersonal

Auch in den Partnerländern spielen das schulische und betriebliche Berufsbildungspersonal eine zentrale Rolle für den Erfolg von beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Die Länderbeispiele zeigen, dass durch die adäquate Qualifizierung von Berufsbildungspersonal die Qualität und damit das Image von beruflicher Ausbildung steigen. Gleichzeitig verbessert sich auch das Image der Berufsschullehrkräfte. Eine defizitäre Qualifizierung und fehlende Praxiserfahrung des schulischen und betrieblichen Berufsbildungspersonals, die Unterfinanzierung des (Berufs)Bildungssektors sowie die geringe Wertschätzung für Berufsbildungspersonal stellt die Berufsbildungsk Kooperation in den Partnerländern vor Herausforderungen.

Qualitätsmerkmal 5: Institutionalisierte Forschung und Beratung

(Berufs-)Bildungspolitische Entscheidungen sollten auf Daten und Fakten beruhen, um zu tragfähigen und nachhaltigen Lösungen für berufsbildungspolitische Herausforderungen beizutragen. In der internationalen Berufsbildungsk Kooperation zeigt sich, dass der politische Wille und damit einhergehend die Bereitstellung der notwendigen finanziellen Ressourcen, die Unabhängigkeit der Forschung sowie der Wille zur Auseinandersetzung und Diskussion von Ergebnissen unabdingbare Voraussetzungen für die Nachhaltigkeit von Forschung und Beratung sind. Darüber hinaus zeigt das Länderbeispiel Vietnam, dass die Übertragung der Zuständigkeit an eine Institution, der Aufbau von Kompetenzen in dieser Institution und die Vertrauensbildung zwischen den Akteuren für die Verankerung von Berufsbildungsforschung in das nationale System entscheidend sind. Dagegen ist eine mangelnde Einbettung ins nationale System, eine fehlende Übernahme von „Ownership“ durch den Partner und Unklarheiten hinsichtlich des „Wie“ der Zusammenarbeit der Grund für das Scheitern von Projekten.

9. Internationale Perspektiven: Wandel der Arbeit und Anforderungen an die (berufliche) Bildung

Werner Eichhorst, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)



Eichhorst (IZA)
© BIBB/Danetzki

Die Welt der Arbeit ist im Umbruch und viele haben den Eindruck, dass sich eine neue fundamentale Umwälzung abzeichnet, vor allem getrieben durch neue IT-Technologien, die oft als Bedrohung für existierende Arbeitsplätze angesehen werden. Die künftige Arbeitswelt wird – wie bereits die jüngere Vergangenheit – vom technischen Fortschritt, der Globalisierung, dem demographischen Wandel und institutionellen Veränderungen geprägt sein.

Was bedeutet das nun für die absehbare Zukunft?

Wir können keine punktgenauen Prognosen für einzelne Berufe geben, dazu ist die Zukunft zu offen. Aber einige wesentliche Entwicklungslinien sind klar erkennbar. Die Erwerbsarbeit als Mechanismus der wirtschaftlichen Produktion und gesellschaftlichen Integration ist jedoch durchaus robust.

Innovation und Wettbewerbsfähigkeit werden angesichts von Globalisierung und technologischer Innovationen noch wichtiger als bislang, denn es gibt weniger stabile Nischen. Unternehmen und Beschäftigte müssen sich dem stellen und sich behaupten, sich weiterentwickeln und neue Felder erschließen. Es gibt eine Prämie auf Schnelligkeit, Innovation, Kreativität, die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, auch in Verbindung von etablierten und neuartigen Techniken, aber auch für stark personalisierte, individualisierte Erzeugnisse und Dienstleistungen.

Die **Arbeitsorganisation** wird vermutlich flexibler, projektartiger und Unternehmensgrenzen werden durchlässiger für externe Projektbeteiligte im In- und Ausland. Die technischen Möglichkeiten treiben dies voran, aber auch die Anforderungen an kreative, produktive Zusammenarbeit und die Suche nach Effizienzreserven. Damit geht tendenziell eine Verlagerung von unternehmerischen Risiken auf Erwerbstätige bzw. Beschäftigte einher, die auch als Mit-Unternehmer gefragt sind. Dies bietet auch erhebliche Spielräume für individuell passende Arbeitsmodelle.

Bezahlte Erwerbsarbeit geht - nach allem was wir derzeit wissen können - nicht aus, aber der Arbeitsmarkt der Zukunft wird anders aussehen. Viele Routinetätigkeiten geraten unter Druck, insbesondere

- einfache industrielle Produktion, die bereits in der Vergangenheit oft rationalisiert oder verlagert worden ist, aber auch
- bestimmte traditionelle Handwerke, z.B. im Ernährungsbereich,
- stark routinelastige Bürotätigkeiten, z.B. bei Banken, Versicherungen und Verwaltungen und
- mittelfristig vielleicht auch anspruchsvolle Tätigkeiten, sofern sie sich durch intelligente Maschinen (Programme) ausführen lassen.

Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird dominiert von Tätigkeiten und Berufsfeldern, bei denen menschliche Kreativität, Analyse, Kommunikation und Interaktion zentral sind. Jedoch sind viele Berufe auf absehbare Zeit weit überwiegend menschlicher Arbeit vorbehalten. Gleichzeitig sind viele dieser Berufe nach wie vor lokal gebunden oder sie profitieren von realen lokalen oder regionalen Clustern von Bildung, Forschung und Unternehmen. Die Arbeitswelt der Zukunft ist also potenziell

mehr von den Menschen geprägt. Das Humankapital zählt. Von daher kann man den Arbeitsmarkt der Zukunft auch als „Humankapitalismus“ bezeichnen – was aber nicht heißt, dass es automatisch „menschlicher“ zugehen wird. Immerhin sind die Bereiche, bei denen es auf individuelle Faktoren ankommt, in Zukunft aller Voraussicht nach größer und essentieller. Der *human touch* muss aber nicht nur positiv sein, sondern kann neue Anforderungen oder Zumutungen hervorbringen.

Wettbewerb und Marktposition sind zentral für die Qualität der individuellen Arbeitsbedingungen. Denn diese hängen stark von Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen ab. Innerhalb eines flexiblen Arbeitsmarktes ergeben sich sehr unterschiedliche Erwerbsformen und Entlohnungsniveaus. Im „Humankapitalismus“ wirkt sich das „verwertbare“ Humankapital entsprechend aus. Das Normalarbeitsverhältnis wird ergänzt durch andere Arrangements wie Zeitarbeit, befristete Tätigkeiten, Projektmitarbeit, multiple Jobs, vor allem in Bereichen, wo Arbeitskräfte eher ersetzbar sein werden und wo mehr Risiken auf die Erwerbstätigen verlagert werden.

Technologische Innovationen werden sich unaufhaltsam durchsetzen. Dabei sind die technischen Möglichkeiten eher ambivalent zu sehen, bieten sie doch einerseits Möglichkeiten (etwa mobiles Arbeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, neue, potenziell interessante und reizvolle Tätigkeitsfelder), aber andererseits auch neue Zumutungen (Erreichbarkeit, Beschleunigung der Arbeit, neue Formen der Kontrolle). Es kommt auf die Gestaltung und Handhabung an. Der „Humankapitalismus“ kann mehr oder weniger „human“ sein. Die digitalen Technologien ändern letztlich nichts an den Gestaltungsanforderungen für Unternehmen und Beschäftigte. Es wird in Zukunft noch mehr auf menschliche Interaktion, Kommunikation und Kreativität ankommen, von daher auch auf individuelle Produktivität, Bedürfnisse, Belastungen und Befindlichkeiten. Zukunftsträchtig sind deshalb Arbeitsmodelle, die Autonomie und Selbstständigkeit – innerhalb eines betrieblichen Zielsystems – auf der Ebene der Einzelnen und von Arbeitsgruppen fördern.

Die **Rolle der Politik** ist vielfältig, auch wenn sie die Zukunft der Arbeit natürlich nur mittelbar beeinflussen kann. Allerdings ist es durchaus möglich, günstige Rahmenbedingungen zu setzen, auch national:

1. Soziale Investitionen in öffentliche Dienstleistungen gerade im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Forschung, der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Unterstützung des Strukturwandels und im Bereich der Gesundheit, Pflege und Betreuung. Diese Leistungen des Staates erlauben Teilhabe am Erwerbsleben und erhöhen Produktivität sowie Arbeits- und Lebensqualität. Sie sind also auch im Wettbewerb wichtige Faktoren.
2. Ein angemessener und fairer Rahmen für die verschiedenen Erwerbsformen. Das bedeutet die Vermeidung extremer Ungleichheiten und Ungleichbehandlung, etwa im Bereich der Entlohnung; ein solcher Rahmen muss aber auch die Offenheit des Erwerbssystems für verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen und für neue Unternehmen und Berufe sicherstellen sowie Übergänge zwischen Erwerbsformen erleichtern.

Die **Unternehmen** stehen vor der Herausforderung, geeignete Geschäfts- und Beschäftigungsmodelle in ihrem jeweiligen Wettbewerbsumfeld zu finden und zu entwickeln.

Vermutlich werden wir in der absehbaren Zukunft verschiedene Arbeitswelten neben einander sehen - in ständiger Veränderung. Die Spielräume für eine positive Gestaltung sind jedoch erheblich, und eine gute Qualität der Arbeit wird auch in einem solchen Kontext ökonomisch sinnvoll sein können.

Auszug aus: Eichhorst, W. (2015). Müssen wir vor der Zukunft der Arbeit Angst haben? IZA Standpunkte Nr. 81

10. Ausblick und Empfehlungen

Birgit Thomann (BIBB)

Nach dem gemeinsamen Austausch zu „10 Jahre Qualitätsmerkmale im Praxistest - Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand“ bleibt festzuhalten: Die fünf Qualitätsmerkmale des deutschen dualen Berufsbildungssystems haben sich bewährt. Sie helfen nicht nur in Deutschland, Fachkräftebedarf und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, sondern eignen sich auch für die Kommunikation über das duale System im Ausland.



Thomann (BIBB) © BIBB/Danetzki

In ihrer Gesamtheit stellen sie das Kernverständnis von dualer Berufsausbildung dar. Somit tragen sie zu einem kohärenten Auftritt deutscher Akteure der Berufsbildung im Ausland bei. In der Zusammenarbeit mit Partnerländern unterstützen sie die Transparenz des Beratungsprozesses, indem sie den Ausgangspunkt eines Dialogs markieren, der in der Regel zu angepassten Lösungen führen wird, die den Bedarfen und Möglichkeiten des Partnerlandes entsprechen.

Im Rahmen der Diskussion hat sich gezeigt, dass im Wesentlichen Einstimmigkeit über die Relevanz und Vollständigkeit der fünf Qualitätsmerkmale herrscht. Gleichzeitig kamen Hinweise auf, ob mit dem Aspekt der Finanzierung nicht ein zusätzliches Element aufgenommen werden sollte. Sicher lohnt es eines weiteren Austauschs, ob es tatsächlich eines sechsten Merkmals bedarf. Denn der Aspekt der Finanzierung kann problemlos aus dem zentralen Prinzip der engen Zusammenarbeit von Staat, Wirtschaft und Sozialpartner in der beruflichen Bildung abgeleitet werden.

Im Rahmen der Diskussion um die Bedeutung von institutioneller Forschung und Beratung im internationalen Kontext hat sich gezeigt, dass die deutsche Berufs- und Wirtschaftspädagogik ein bislang im internationalen Kontext wenig genutztes Potenzial aufweist. Eine intensivierte Zusammenarbeit in diesem Gebiet könnte in Partnerländern dazu beitragen, dass Entwicklungen in der beruflichen Bildung in hilfreicher Form analysiert werden und politische Entscheidungen auf Fakten und belastbaren Ergebnissen basieren.

Weiterhin zeigten die Länderbeispiele und die Diskussionen deutlich, wie wichtig es in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit ist, vor Ort, d.h. in den Projekten im Partnerland den Kohärenzgedanken weiterzutragen. Die Runden Tische zur Berufsbildungszusammenarbeit, die bereits an vielen deutschen Auslandsvertretungen eingerichtet worden sind, leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Mit Blick auf Kohärenz im Handeln und im Auftreten vor Ort sowie einer stärkeren Einbeziehung der institutionalisierten Forschung liefern die Ergebnisse der Fachtagung wichtige Hinweise, die in eine Weiterentwicklung der Strategie der Bundesregierung zur Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand einfließen können.

Anhang

Die Präsentationen zu den Vorträgen s. <https://www.bibb.de/de/50190.php>