

Geberkomitee für duale Berufsbildung: Gründungsveranstaltung und Fachtagung 14. April 2016, Luzern (Schweiz)

Workshop 1: Lernort Arbeitsplatz

Ausgangslage

Das praktische Erwerben von Fähigkeiten direkt im realen Arbeitsumfeld, ist zentral für die duale Berufsbildung. In den Kernländern der dualen Berufsbildung, Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz, ist das Verhältnis zwischen praktischem Lernen im Betrieb und schulischem Lernen zwischen 80:20 und 60:40. Workshop 1 konzentrierte sich auf dieses Spezifikum der dualen Berufsbildung und behandelte die Fragestellung, wie dieses Element in der Entwicklungszusammenarbeit umgesetzt werden kann. Die grundlegende Frage war: Wie erreicht man eine gelebte Dualität in der Berufsbildung?

Dazu wurde drei Arbeitsgruppen zu folgenden Themen lebhaft diskutiert:

- **Arbeitsgruppe 1:** Die Beziehung zwischen Lernort Schule und Lernort Betrieb oder wie soll/muss die lebendige Beziehung zwischen Schule und Betrieb gestaltet sein, damit ein Arbeitsplatz als Lernort funktionieren kann?
- **Arbeitsgruppe 2:** Lernort Betrieb oder wie soll/muss ein Unternehmen einen Arbeitsplatz gestalten, damit dieser von der Person, die ausgebildet wird, tatsächlich als ein Lernort erfahren werden kann?
- **Arbeitsgruppe 3:** Rahmenbedingungen für den Lernort Betrieb in der dualen Berufsbildung oder welche Voraussetzungen/Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit der Arbeitsplatz als Lernort funktionieren kann?

Auszüge aus den Diskussionen der Arbeitsgruppen

AG 1: Die Beziehung zwischen Lernort Schule und Lernort Betrieb

Moderation: Wolfgang Schlegel (INBAS)

Ressourcenpersonen:

- Matthias Jäger (Berufsbildungsexperte und Editor der Studie „Berufsbildung als Option in der Entwicklungszusammenarbeit“).

Folgende Themen wurden der AG 1 diskutiert und herausgehoben:

- Duale Ausbildung an zwei Lernorten ist kosteneffizienter als vollschulische Ausbildungsangebote. Diese sind nur in strategisch wichtigen Branchen finanzierbar.
- Der Anteil der Praxis in der dualen Ausbildung soll bei mindestens 50% liegen. Das Verhältnis von schulischen und betrieblichen Anteilen kann/soll aber flexibel gehandhabt werden, so kann ein höherer schulischer Anteil im 1. Jahr sinnvoll sein und dann mit fortschreitender Ausbildungsdauer abnehmen.
- In Betrieben werden Kompetenzen vermittelt, die sich sonst nicht erwerben lassen (berufliche Sozialisation).
- Es braucht eine institutionalisierte Form der Begegnung und des Austauschs zwischen dem betrieblichen Ausbildungspersonal und dem Lehrpersonal der Berufsschulen. Externe Stellen (z.B. Berufsbildungsämter) spielen eine zentrale Rolle, um diese Kooperation zu erreichen.
- Wenn das schulische Lehrpersonal über keine oder veraltete Betriebserfahrung verfügt, verhindert dies eine reibungslose Zusammenarbeit. Umgekehrt kommt es vor, dass sich akademisch ausgebildetes Lehrpersonal den betrieblichen Partnern überlegen fühlt. Die Herausforderung für Programme liegt darin, hier eine Kommunikation auf Augenhöhe zu erreichen. *Good Practice* Peru: Lehrpersonen aus Ausbildungszentren haben die Möglichkeit, ein Praktikum in den Betrieben zu machen.
- Eine zentrale Herausforderung liegt darin, Transparenz über Lernprozesse an den jeweiligen Lernorten herzustellen und eine praktische Verknüpfung des Lernens im Betrieb mit dem Theorielernen in der Schule

Geberkomitee:

Austrian Development Agency (ADA), Österreich
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), Deutschland
Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), Schweiz
Liechtensteinischer Entwicklungsdienst (LED), Liechtenstein

zu erreichen. Diesbezüglich ist es wichtig, die Selbstverantwortung der Lernenden so zu stärken, dass sie ihre Erfahrungen von beiden Lernorten in den jeweils anderen tragen.

- Die Beteiligung beider Lernorte bei der Leistungsbeurteilung ist ein wichtiges Element einer funktionierenden Lernortkooperation.

AG 2: Lernort Arbeitsplatz

Moderation: Gottfried Traxler (ADA)

Ressourcenperson: Julian Fässler (Beispiele Mexiko und China, ALPLA Werke GmbH & Co KG)

Folgende Themen wurden der AG 2 diskutiert und herausgehoben:

- Die Ausbildung am Arbeitsplatz ist im Fall von ALPLA nahe an den Bedürfnissen des Unternehmens und damit des Marktes angelehnt. Das Training findet auf modernster Technologie statt und führt die Lernenden Schritt für Schritt an komplexe Produktionsanlagen heran. Somit können die Lernenden Innovationsmotoren von morgen werden.
- Für den Lernort Arbeitsplatz benötigt es in Ländern mit fehlender Tradition in Berufsbildung ein exaktes und gut durchdachtes Konzept. Die Ausbildung ist Pionierarbeit, da die beteiligten Akteure (Ausbildner, Fachlehrer, Eltern, Belegschaft) das Modell der dualen Berufsbildung nicht kennen. Energie und Geld muss in vertrauensbildende Maßnahmen investiert werden, damit Behörden, Lehrer und Eltern die Jugend in guten Händen wissen.
- Das duale Lernen muss erklärt und gelebt werden – jeden Tag – und die Organisation des Lernort Arbeitsplatz muss an die kulturellen Bedingungen des Landes angepasst werden. Lernen funktioniert in China komplett anders als in Mexiko. Eine hohe Schulbildung, Drill, Disziplin, Angst vor Fehlern und Schüchternheit in China stehen hier einem niedrigen Niveau des Schulsystems, einer offenen Grundhaltung und Dankbarkeit in Mexiko gegenüber. Hierfür müssen angepasste Lernunterlagen entwickelt werden, die detaillierte Arbeitsanweisungen für Lernende UND Ausbildner enthalten. Nur so kann die Ausbildungsqualität gesichert werden.
- Ausbilder müssen motiviert werden und Mitarbeitern die Angst genommen werden. Das Teilen von Wissen ist nicht so selbstverständlich wie in Europa. An diesen Schrauben kann nur dann gedreht werden, wenn die Führung des Unternehmens in Europa, aber noch viel wichtiger – in den Regionen fest von diesem Ansatz überzeugt sind.

AG 3: Rahmendbedingungen für den Lernort Betrieb in der dualen Ausbildung

Moderation: Gertraud Findl (ADA)

Ressourcenpersonen:

- Ann-Kathrin Hentschel (Projekt Managerin "Reform of VET", Serbien, BMZ/GIZ)
- Barbara Wilfinger (Wirtschaftskammer Österreich / WKÖ, Bildungsabteilung)

Folgende Themen wurden der AG 3 diskutiert und herausgehoben:

Rechtlicher Rahmenbedingungen

- Die Lehre muss eine formale Qualifikation und daher im Bildungssystem verankert sein (wesentlich für Mitarbeiter UND Betrieb). In der Folge muss auch der Arbeitsplatz als Lernort verankert sein. Dies bedarf einer übergeordneten Steuerung (Governanz System), die sich deutlich von der für eine vollschulische Berufsbildung unterscheidet. Konkret bedeutet dies, eine aktive Rolle der Unternehmen zur Ausgestaltung und Steuerung des Gesamtsystems (Curricula, Berufsprofile, unternehmerischer Freiraum bei der Umsetzung der betrieblichen Ausbildung etc.).
- Die Mitarbeit der Privatwirtschaft sollte in organisierter Form (Intermediäre wichtig) erfolgen, um Einzelunternehmen nicht zu überfordern und um ein ausgewogenes Gesamtsystem auszugestalten. Hier sollte an bestehende Strukturen und Netzwerke angeknüpft werden. In Frage kommen u.a. Wirtschaftskammern und/oder Branchenverbände. Diese sollten hinsichtlich der Einbindung von Unternehmen in die duale Ausbildung hauptverantwortlich sein. Oft sind *Capacity Building* Maßnahmen für diese Intermediäre nötig.

- Ein besonderes Augenmerk ist auf Qualitätssicherung (insb. der betrieblichen Ausbildung) zu legen. Minimum-Qualitätsstandards für den Lernort Betrieb sollten im gesetzlichen Rahmen (allgemein) und im Curriculum (spezifiziert) festgeschrieben werden. Minimum-Qualitätsstandards für die Beteiligung von Unternehmen an dualer Ausbildung definieren (z.B. für Ausbildung der Ausbilder).
- Zu beachten ist auch, wie Elemente wie Arbeitnehmer- und Versicherungsschutz gefördert und gesetzlich verankert werden können. Hier befinden sich die Akteure oft im Spannungsfeld zwischen der Sicherstellung von Minimalstandards und zusätzlichen Kosten für die Unternehmen.
- Unternehmen sollten nicht zum Mitmachen gezwungen werden. Hingegen können Anreize geschaffen werden, um diese zu motivieren, wie z.B. Steuererleichterungen, kostenlose Ausbildungen für Ausbilder, Unterstützung bei der Qualitätssicherung des betrieblichen Teils.
- Die Verankerung von dualen Ansätzen muss in einem Prozess geschehen. So können und sollen z.B. neue Konzepte zuerst in einem Pilotprojekt eingeführt und getestet und dann gesetzlich verankert und auf andere Regionen/Berufe ausgeweitet werden. Sind sie gesetzlich verankert muss wiederum sichergestellt werden, dass diese Artikel auch umgesetzt werden (Implementierung und Qualitätssicherung).
- Mit der Einführung von dualen Ansätzen ändern sich die Rollen der Akteure. Dies löst oft Verlustängste und damit Resistenzen aus und bedingt eine enge Begleitung und vertrauensbildende Maßnahmen.

Finanzieller Rahmenbedingungen

- Die übergeordnete Steuerung und der schulische Teil müssen öffentlich finanziert sein. Bei der betrieblichen Ausbildung hingegen ist das Kosten-/Nutzen-Kalkül der Unternehmen die Determinante. In der Summe sollte die Lehre ohne Zuschüsse funktionieren. Dabei sollten die Ausbildungskosten von den Unternehmen als Investitionen anerkannt werden.
- Wichtiges Grundprinzip: Öffentliche Unterstützung *in kind* und nicht *in cash* im Sinne von konkreter Unterstützungsleistung für Unternehmen (wie z.B. Lehrlingsstellen in Ö).

Take Home Messages Workshop 2: Lernort Arbeitsplatz

AG 1

- Für die Kooperation zwischen den beiden Lernorten braucht es formale Strukturen und eine institutionalisierte Kooperation (z.B. Abhaltung gemeinsamer Prüfungen). Konkret definierte Stellen an zentraler Position könnten hierfür geeignet sein.
- Die respektvolle Zusammenarbeit zwischen den Ausbildern im Betrieb und den Ausbildern in der Schule auf Augenhöhe benötigt in den Partnerländern oft vertrauensbildende Maßnahmen.
- Die Abstimmung (zeitlich und inhaltlich) der Lehrinhalte in Betrieb und Schule ist zentral. Themen sollten zeitlich abgestimmt und inhaltlich komplementär behandelt werden.

AG 2:

- Es braucht das Engagement des Unternehmens auf allen Ebenen: Investitionen + Human Ressourcen + Lernen im Arbeitsprozess = „Hardware“ + „Software“ + Prozesse.
- Wichtig sind das technische Know-how sowie didaktische und interkulturelle Kompetenzen; insbesondere die interkulturelle Kompetenz wurde in der AG als wichtig unterstrichen.
- Es braucht mehr Kooperation zwischen den aktiven Unternehmen; wünschenswert ist auch mehr Kooperation und Abstimmung zwischen den Geberorganisationen.

AG 3:

- Neue Ausbildungsformen rufen bei etablierten Institutionen des Berufsbildungsbereiches oft Widerstände und Ängste hervor. Es ist wichtig, diesen Sorgen proaktiv zu begegnen. Duale Ausbildung sollte als zusätzliches Angebot gesehen werden und nicht als Konkurrenz.
- Als zentral wird das *Capacity Development* von Intermediären (z.B. Wirtschaftskammern) angesehen. Wünschenswert wäre ein verstärkter Austausch dazu z.B. auf regionaler Ebene. Es wurde der Wunsch geäußert, dass das DC dVET dieses Thema aufnimmt.
- Oftmals werden sehr gute rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, aber in der Umsetzung krankt es dann. Hier braucht es Qualitätssicherungsmechanismen, die direkt in die Umsetzungsprozesse eingearbeitet werden.