

Der vorliegende Aufsatz ist erschienen in der Zeitschrift Berufsbildung, Heft 137, 2012, S. 41-44.

Berufsbildungstransfer und die Anpassung von Bausteinen der deutschen Berufsausbildung

1 Einleitung

Die Berufsbildungszusammenarbeit mit Entwicklungsländern war mehr als fünf Jahrzehnte die Domäne des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (vgl. Wolf 2009, S. 49ff.). Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts sind neue Akteure auf den Plan getreten, die ein dezidiertes wirtschaftliches Interesse an der Förderung des Exportes der bundesdeutschen Berufsbildung formulieren. Damit kommen auch bisher nicht vertretene Akteure und andere Interessenslagen in das Feld der Berufsbildungszusammenarbeit. Dies erfordert die Modifikation bisheriger Ergebnisse der Praxis und der betrauten wissenschaftlichen Unterstützung der Berufsbildungszusammenarbeit.

Ein weiterer neuer Akteur ist im internationalen Markt der Bildungsdienstleistungen stärker als früher auszumachen. Es sind private Unternehmen, die die Qualifizierung ihre betrieblichen Fachkräfte nicht mehr den staatlichen Bildungsinstitutionen überlassen wollen, sondern selbst aktiv werden. Sie treten als Nachfrager nach Berufsbildungsdienstleistungen auf. Es scheint sich die bisherige Schwerpunktsetzung der bundesdeutschen Berufsbildungszusammenarbeit auf zwischenstaatliche Kooperationen zu diversifizieren und stärker privatwirtschaftliche Nachfrager anzusprechen (vgl. BMBF 2011).

2 Das Projekt WEB-TT

Das hier vorgestellte Projekt Water-Energy-Building – Technology and Transfer (www.WEB-TT.org) der bundesdeutschen Berufsbildungszusammenarbeit mit der ägyptischen Bauindustrie ist ein neues Beispiel dieser diversifizierten Akteure. Das vom BMBF geförderte Projekt ist ein Konsortium¹ aus verschiedenen wissenschaftlichen

¹ Im Einzelnen besteht das Konsortium aus Einrichtungen der TU Berlin, d. s. das Zentralinstitut El Gouna, das Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre und die Kooperationseinheit WANACU. Die Einrichtungen des Handwerks sind die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland, das Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes in Kassel, das Ausbildungszentrum-Bau in Hamburg. Flankierende Organisationen sind die Firma Wilo S.E., ModernLearning GmbH Bildung mit neuen Medien, inter 3 GmbH Institut für Ressourcenmanagement und German Water Partnership e.V.

Einrichtungen der TU Berlin, überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks sowie flankierender Organisationen des Technologie und Wissenstransfers. Neben weiteren Aufgaben sollen Berufsbildungsbausteine für die ägyptische Bauindustrie entwickelt werden. Damit soll sowohl die grundständige Qualität der Baustellenarbeit verbessert werden, als auch innovative Technologie und Verfahren moderner, ressourceneffizienter Gebäude- und Versorgungstechnik (Wasser und Energie) in Ägypten eingesetzt werden können. Hierzu ist es notwendig, angepasste Lehrpläne für die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln und die Durchführung der Lehrgänge zu konzipieren.

Für die Anpassung von zu transferierenden Berufsbildungselementen an Bedingungen in anderen Ländern braucht man detaillierteres Wissen über die anderen Bedingungen und Einflüsse. Um dies besser leisten zu können wird im Folgenden auf ein Konzept zurückgegriffen, welches die arbeitskulturellen Einflussfaktoren auf Berufsbildung einer Analyse zugänglich macht (vgl. Barabasch und Wolf 2011; Wolf 2011).

3 Arbeitskulturelle Einflussfaktoren auf die ägyptische Berufsbildung

3.1 Die administrativ-institutionelle Ordnung – Rahmenlehrpläne für Baustellenarbeit

Unter die administrativ institutionelle Ordnung fällt im Wesentlichen die Struktur der Berufsausbildung in Ägypten. Sie setzt sich aus einem hochkomplexen und schwer durchschaubaren Gebilde zusammen aus staatlichen Vollzeitschulen, sogenannten Technical Secondary Schools, Trainingseinrichtungen verschiedenster Ministerien und privater Anbieter und, zahlenmäßig ein wichtiger Bereich, der Sektor der informellen Beschäftigung, der überwiegend die Arbeitskraft in Ägypten einerseits absorbiert, wie andererseits auch für den formellen Sektor bereithält. Es ist darüber hinaus bestimmt durch die Teilnahme vieler internationaler Akteure, bei gleichzeitig geringen formalen Regelungen wie z. B. Zertifizierungssystemen (vgl. Barabasch und Wolf 2010; Amer 2007). Es gab in Ägypten in den letzten Jahren vielfältige Aktivitäten die Berufsbildung zu reformieren und sie besser auf die Erfordernisse des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes anzupassen. In diesem Rahmen sind auch die Lehrpläne des Egyptian Vocational Qualification (EVQ) entwickelt worden, die als Grundlage einer Zertifizierung von Berufsausbildungsaktivitäten in Ägypten konzipiert sind.

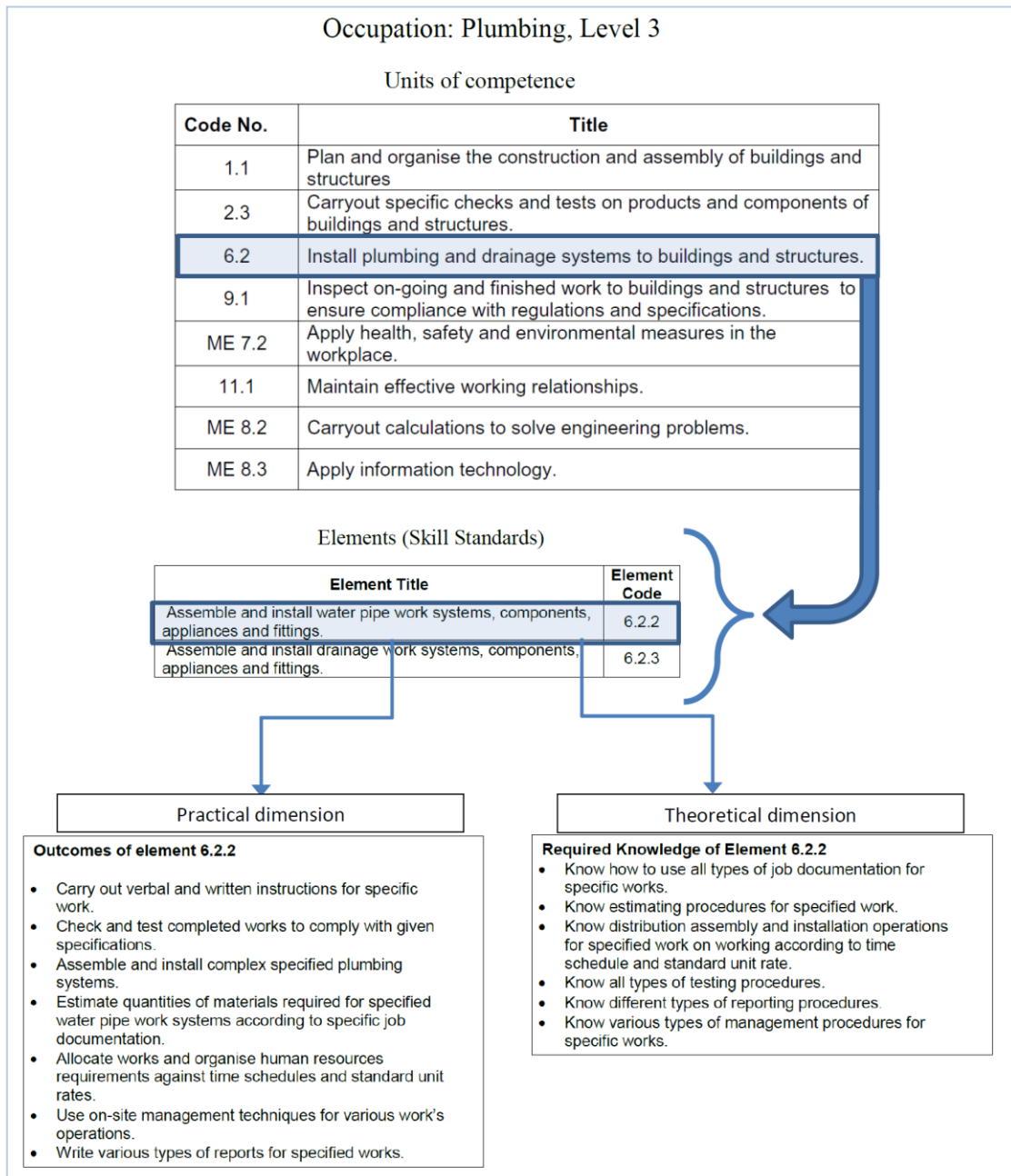


Abbildung 1: Die Struktur ägyptischer Lehrpläne

Dieses EVQ-Framework sieht drei verschiedene Stufen der Zertifizierung vor. (1) Der Eingangslevel, welcher grundlegende Fähigkeiten und Fertigkeiten bescheinigt, (2) ein mittleres Niveau, welches den Fähigkeiten und Fertigkeiten eines gelernten Arbeiters entspricht, der nicht nur Routinearbeiten macht, sondern auch eigenverantwortlich arbeiten kann. Das oberste Niveau in diesem ägyptischen nationalen Qualifikationsrahmen sind die fortgeschrittenen Kenntnisse und Fertigkeiten, die sowohl die Anleitung von anderen Arbeitern ermöglichen als auch die Nutzung von Wissen aus Theorie und Praxis bei der Lösung komplexer Fachaufgaben gestatten. Dies soll überwiegend in hoher

Eigenverantwortung geschehen.² In neuerer Zeit sind noch ergänzend zwei weitere Level, der fortgeschrittene Techniker und der Technologe / Leitender Angestellter hinzugekommen, die jedoch einer akademischen Ausbildung vorbehalten sind (vgl. Taha 2011).

Die einzelnen EVQ-Pläne, z. B. für die Bautätigkeiten sind alle einheitlich aufgebaut, sie bestehen neben der Bezeichnung der Beschäftigung (Occupation) aus der Auflistung von acht bis neun verschiedenen Tätigkeitseinheiten (Units of Competence). Die jeweilige Tätigkeitseinheit kann weiter unterteilt sein, je nach der Sachlogik der Tätigkeit. Diese weitere Unterteilung erfolgt nach Elementen der Tätigkeit, den sog. Skill Standards. Am Beispiel der Beschäftigung Plumber wird dies in obiger Grafik deutlich.

Dieses ist nun in den EVQ-Lehrplänen ausführlich beschrieben. Zu allererst wird die Kerntätigkeit jeder Einheit beschrieben. Die den jeweiligen Tätigkeitseinheiten zugeordneten Skill Standards sind nun detailliert beschrieben. Einerseits, indem die Reichweite angegeben ist, also die Umstände, in denen diese Tätigkeit wirksam wird. Zum anderen werden die in möglichen Prüfungen zu kontrollierenden Ergebnisse als Verhaltensbeschreibungen der Kandidaten ebenfalls in den Plänen festgelegt. Drittens werden die Beschreibungen der Skill Standards abgeschlossen durch die jeweils nötigen Wissens-Erfordernisse, so dass auf dieser Basis aus den Plänen heraus schon Eingangstests für die Absolvierung des Skill Standards formulierbar sind.

Mit diesem Modell ist ein hochflexibles Konzept einer Qualifizierung möglich. (vgl. European Training Foundation - ETF 2006). Jedoch ist die Frage der landesweiten Anerkennung der so erzielten Abschlüsse völlig ungeklärt, auch ist die Akzeptanz bei den Unternehmen nicht gesichert.

² Im englischen Original: (1) "For occupations requiring basic knowledge and skills that involve a varied range of work activities, most of which will be simple and routine and most of which will be carried out under the supervision of others." (2) "For occupations that involve the application of knowledge and skills in a wide range of work activities performed in a variety of contexts. Some of the activities will be complex or non-routine and there is some individual responsibility and autonomy. Collaboration with others, perhaps through membership of a work group or team, may often be a requirement." (3) "For occupations which involve the application of knowledge, theory and practice to a broad range of complex technical or professional work activities performed in a wide variety of contexts and with substantial degree of personal responsibility and autonomy. Responsibility for directing the work of others and the allocation of resources is generally present."

3.2 Das Arbeitsregime auf ägyptischen Baustellen

Eine wichtige Anforderung an die Projektdurchführung war die Entwicklung von Berufsbildungsbausteinen für die oberste Nicht-Akademische Ebene der Baustellentätigkeit. Die Entschlüsselung dieser Arbeitskategorie machte es erforderlich, die Organisation der Baustellenarbeit zu entschlüsseln. Im Projekt WEB-TT ist die Durchführung von Vor-Ort-Studien in die Durchführung von Anbahnungsreisen und Planungstreffen integriert. Dies macht detaillierte Arbeitsprozessstudien nicht möglich, auch sind die Möglichkeiten von begleitender Beobachtung stark eingeschränkt (zur begleitenden Beobachtung, siehe Becker 2006). Es bleibt nur die Feldbeobachtung und die Auswertung von Dokumenten. Hierbei hat



Abbildung 2: Baustellenarbeit in Ägypten

Kasten zu Abbildung 2: Auf Abbildung 2 ist das Arbeitsregime gut auszumachen. Es handelt sich um eine Momentaufnahme einer Industriebaustelle in Ägypten, bei der Vorbereitung der Deckenbetonierung. Die Armierungsstähle sind alle bereits verlegt und verbunden. Es findet eine Besprechung auf der Baustelle statt, man sieht insgesamt acht Personen, die sich am Auffälligsten in ihrer Helmfarbe unterscheiden. Die vier Personen, die einen orangenen Helm tragen, gehören zur Ausführungsebene der Baufirma, die mit Ergänzungsarbeiten beschäftigt sind. Von ihnen abgesetzt steht eine Gruppe von fünf Personen, die, bis auf eine Person, alle einen weißen Helm tragen. Sie gehören ebenfalls zur ausführenden Baufirma. Es handelt sich um zwei Baustelleningenieure und zwei *Foremen*, die mit den Betonier- und Armierungsarbeiten betraut sind. Sie besprechen eine Bauzeichnung, der Arbeiter mit dem orangefarbenen Helm könnte ein Skilled Worker des kleinen Bautrupps sein, der zur Besprechung hinzugesetzt ist. Auffällig ist, dass die *Foremen* und die Baustelleningenieure nicht an ihren Helmfarben zu unterscheiden sind, sondern sie sich nur in kleinen, individuellen Details unterscheiden lassen.

sich die Auswertung von Fotodokumenten als sehr produktiv erwiesen. Durch ein kombiniertes Vorgehen ist es gelungen eine Vorstellung der Organisation ägyptischer Baustellen zu entwickeln.

Die Arbeit auf ägyptischen Baustellen zeichnet sich durch sehr kleinteilige Arbeitszuschnitte aus. Eine Baustellenarbeit vergleichbar mit deutscher Facharbeitertätigkeit mit seinen komplexen Arbeitsanforderungen ist nicht vorhanden. Die Kontrolle der Arbeitstätigkeit durch übergeordnete Einheiten ist entsprechend hoch, da die Sicherung der Qualität nicht an das professionelle Verständnis des Arbeiters delegiert werden kann, wie es in Deutschland im Regelfall funktioniert. Die konkrete Arbeit ist in Tätigkeiten organisiert, es wird im Regelfall in einem Dreier-Team gearbeitet, welches aus einem Skilled-Worker (Arbeiter mit Kenntnissen), einem Helfer und einem Handlanger besteht. Die Zuordnung des konkreten Arbeiters zu einer Qualifikationsstufe erfolgt direkt auf der Baustelle durch die *Foremen*, eine Arbeitskraftkategorie, die es so auf deutschen Baustellen nicht gibt. Er teilt die Arbeiter zu den verschiedenen Qualifikationsstufen auf der Basis des „Egyptian Code of Practice“³, also seines praktischen Fachwissens ein, und weil er weiß, was gute Arbeit ist. Er ist sowohl Arbeitsausführungsüberwacher, als auch Organisator der Baustellenarbeit. Er ist auch Vermittler zwischen Baustellenarbeit und den übergeordneten Planungsabteilungen. So bespricht er mit den Ingenieuren der Baustellen vor Ort die Baupläne und ist auch berechtigt, Änderungsvorschläge bezüglich der Planungen zu formulieren. Teilweise überwachen *Foreman* bis zu 150 Beschäftigte. Der *Foreman* ist eine Arbeitskraftkategorie, die sich aus dem ägyptischen Berufsausbildungssystem generiert, d. h. er hat im Regelfall keine formale betrieblich-berufliche Ausbildung, verfügt jedoch meistens über einen Abschluss der Technischen Sekundarschule (TSS), die jedoch unspezifisch bezüglich seiner Baustellenarbeit sein kann. Seine Fachkenntnisse hat er aus dem Prozess der Arbeit erworben.

4 Didaktisch-methodisches Vorgehen bei WEB-TT

Das Vorgehen im Projekt WEB-TT bei der Konzipierung der Berufsbildungsbausteine hebt sehr stark auf die Resultate der Analysen des Kontextes ab. So wird der administrativ-institutionellen Ordnung dahingehend Rechnung getragen, dass die deutschen betrieblichen Rahmenlehrpläne auf Passungen mit den vorliegenden ägyptischen Rahmenplänen untersucht werden. Es hat sich gezeigt, dass die in Ägypten geforderten Fertigkeiten (competencies) und Kenntnisse (required knowledge) durch die bundesdeutschen Rahmenlehrpläne sehr gut abgedeckt sind, so dass die am Konsortium WEB-TT beteiligten Handwerksorganisationen erfolgreich ihre bewährte Praxis anpassen und transferieren können.

³ So die Originalaussage eines leitenden Mangers eines großen ägyptischen Bauunternehmens

Aufgrund der gewonnenen Kenntnisse über das Arbeitsregime und der Zusammensetzung des sozialen Akteurs auf den Baustellen hat sich das Konsortium WEB-TT nach Auswertung der bisherigen Daten dazu entschieden, die Trainingsmaßnahmen durch angepasste mediale Bausteine, die sowohl vor Ort, lokal, als auch über das Internet zugänglich sind, zu unterstützen. Dadurch kann gesichert werden, dass die Bauarbeiter, die in Ägypten häufig nur eine rudimentäre Schulbildung genossen haben und kaum lesen und schreiben können, durch den Einsatz von Bildern und erläuternden Audio-Sequenzen von den Qualifizierungsmaßnahmen profitieren. Die konkreten Trainingsmaßnahmen werden im ersten Schritt für einzelne Tätigkeiten aus verschiedenen Gewerken, wie SHK-Installateur, Fliesenleger, Verputzer, Maurer, Trockenbauer und Dachdecker durchgeführt. Die detaillierte Auswahl der einzelnen Tätigkeiten wird mit dem Partnerunternehmen in einem dialogischen Prozess näher bestimmt.

Die didaktisch-methodischen Arrangements, nach denen trainiert wird, richten sich an konkreten Arbeitsaufgaben aus, die als problemhaltige Lern-Arbeitsaufgaben konzipiert sind (vgl. Howe und Berben 2006, S. 387f.). Die lernhaltige Strukturierung der Aufgabenstellung erfolgt nach dem didaktischen Konstrukt der vollständigen Handlung aus Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren und Bewerten. Damit ist einerseits sichergestellt, dass die Trainingsmaßnahmen den hohen Problemlösungsfähigkeiten ägyptischer Baufacharbeiter entsprechen wie jedoch auch den Transfer neuer Kenntnisse und Fertigkeiten in die etablierten Handlungsschemata der in der Praxis erfahrenen Fachkräfte ermöglicht wird. In einem ersten Schritt werden ausgesuchte *Foremen* des Partnerunternehmens durch train-the-trainer-Maßnahmen qualifiziert, so dass sie auf den Baustellen die Anleitung und Qualifizierung ihrer unterstellten Bauarbeiter verbessert durchführen können.

Es wird sich in der Erprobung zeigen wie tragfähig die entwickelten Qualifizierungskonzepte sind. Das Konsortium ist zum jetzigen Zeitpunkt zuversichtlich, dass wesentliche Bestandteile einer erfolgreichen Strategie eines angepassten Berufsbildungstransfers bundesdeutscher Berufsbildungselemente in Entwicklungs- und Schwellenländer identifiziert wurden und praktikabel Lösungen für die auftauchenden Probleme gefunden werden.

5 Literatur

- Amer, Mona. 2007. Transition from Education to Work. Egypt Country Report. ETF Working document, January 2007 (Stand: 15. Juni 2011).
- Barabasch, Antje, und Stefan Wolf. 2010. VET Policy Transfer in Ägypten, Malaysia und Korea. In *Dimensionen der Berufsbildung*. Schriftenreihe der Sektion Berufs- und

- Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Hrsg. Eveline Wuttke, S. 123-134. Opladen [u.a.]: Budrich.
- Barabasch, Antje, und Stefan Wolf. 2011. Internationaler Policy Transfer in der Berufsbildung. Konzeptionelle Überlegungen und theoretische Grundlagen am Beispiel deutscher Transferaktivitäten. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft - ZfE*, S. 283-307.
- Becker, Matthias. 2006. Beobachtungsverfahren. In *Handbuch Berufsbildungsforschung*. 2. aktualisierte Auflage, Hrsg. Felix Rauner, 628-633. Bielefeld: Bertelsmann.
- BMBF. 2011. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter. 3. Förderbekanntmachung. (Stand: 21. April 2012).
- European Training Foundation - ETF. 2006. National Qualification and Recognition Framework EGYPT. (Stand: 27. März 2012).
- Howe, Falk, und Thomas Berben. 2006. Lern- und Arbeitsaufgaben. In *Handbuch Berufsbildungsforschung*. 2. aktualisierte Auflage, Hrsg. Felix Rauner, S. 384-390. Bielefeld: Bertelsmann.
- Taha, Ahmed. 2011. National Skill Standards for Egypt. Berlin.
- Wolf, Stefan. 2009. *Berufsbildung und Kultur. Ein Beitrag zur Theorie der Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit*. Tönning: Der andere Verlag.
- Wolf, Stefan. 2011. Arbeitskultur und der Transfer von Berufsbildungselementen in andere Länder. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 107, S. 543-567.

Dr. Stefan Wolf, s.wolf@tu-berlin.de
TU Berlin
Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Skr. FR 4-4
Franklinstr. 28-29
10587 Berlin

Abstract: Der vorliegende Artikel stellt in komprimierter Form ein internationales Berufsbildungsprojekt der Zusammenarbeit mit der ägyptischen Bauindustrie vor. Im Rahmen der Berufsbildungsexport-Programmlinie des BMBF werden durch das Projekt unter anderem angepasste Berufsbildungsbausteine entwickelt und Qualifizierungsmaßnahmen konzipiert. Es werden zwei arbeitskulturelle Einflussfaktoren skizziert und die Anpassung an die in Ägypten vorfindlichen Kontexte für Berufsbildung durch das Projekt WEB-TT vorgestellt.