

Vermittlung angepasster deutscher Berufsbildungselemente in der ägyptischen Bauindustrie - Herausforderungen für betriebliche Ausbilder

1 Einleitung

Während die deutsche Zusammenarbeit mit Entwicklungs- und Schwellenländern seit mehr als fünf Jahrzehnte von der Entwicklungspolitik dominiert wurde hat sich das Gewicht im letzten Jahrzehnt deutlich verschoben. Die Bundesrepublik ist wieder ein aktiver und auch zunehmend selbstbewusst auftretender Partner in außenpolitischen Belangen, innerhalb wie außerhalb der Europäischen Union. Die Entwicklungszusammenarbeit der Bundesrepublik ihrerseits war sehr lange stark von der Berufsbildungskoooperation geprägt, trotz ihres massiven Abschwungs im letzten Jahrzehnt des neuen Jahrhunderts (vgl. Wolf, 2011: 545f.). Seit 2008 ist ein weiterer bundesdeutscher Akteur, neben dem bisher federführenden Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) im Feld der Berufsbildungszusammenarbeit aktiv. Es handelt sich um das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (BMBF), welches im Rahmen seiner generellen Dienstleistungsforschung eine Programmlinie zum Dienstleistungsexport gestartet hat. Damit sollen die Aktivitäten privater Anbieter von Berufsbildung erleichtert und der internationale Markt für Bildungsdienstleistungen für deutsche Unternehmen stärker geöffnet werden. Über einen vermuteten Hebeleffekt sollen auch deutschen innovativen Produkten leichter Marktzugang in den Entwicklungs- und Schwellenländern eröffnet werden. Der Hebel sind die durch deutsche Bildungsanbieter in Verbindung mit innovativen Unternehmen im Lande angebotenen Aus- und Weiterbildungskonzepte für die einheimischen Arbeitskräfte. Das Ministerium geht davon aus, dass *„der Export von Gütern z.B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften im Ausland zwingend voraussetzt.“* (aus BMBF, 2011:1).

In dem vorgestellten Projekt WEB-TT sind insbesondere Ausbildungseinrichtungen des Bauhandwerks aktiv. Eine besondere Rolle spielen betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen dieser Handwerkseinrichtungen in der erfolgreichen Umsetzung des Projektkonzeptes. Gleichfalls sind die Entwicklung wie die Durchführung von angepassten Trainingsbausteinen für ägyptische Baufacharbeiter von den Fähigkeiten der betrieblichen Experten im Projekt abhängig. Eine

derartige produktive Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis stellt eine seltene Ausnahme dar. Durch die Möglichkeiten der Wissenschaft ist aber auch möglich, die besonderen Herausforderungen für betriebliche AusbilderInnen zu reflektieren und vorzustellen. Vorher wird jedoch das Projekt WEB-TT und die durchgeführten Analyseschritte genauer dargelegt.

2 Das Projekt WEB-TT als Kontext der Herausforderung

Den hier vorgestellten Überlegungen über die besondere Rolle betrieblicher Ausbilder beim Transfer angepasster deutscher Berufsbildungselemente in Entwicklungs- und Schwellenländer liegen konkrete Erfahrungen mit einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt zugrunde. Das Projekt Water-Energy-Building – Training and Transfer (WEB-TT) der bundesdeutschen Berufsbildungszusammenarbeit mit der ägyptischen Bauindustrie ist die Reflexionsfolie der vorliegenden Darstellung.

Das vom BMBF geförderte Projekt ist ein Zusammenschluss von verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen der TU Berlin, überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks sowie flankierender Organisationen des Technologie und Wissenstransfers (www.web-tt.org). Ziel ist es, Berufsbildungsbausteine für die ägyptische Bauindustrie zu entwickeln. 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.

In Zusammenarbeit mit international tätigen, privaten ägyptischen Bauunternehmen werden Konzepte entwickelt, die Ausführungsebene auf den Baustellen zu qualifizieren. Dieser erste Schritt sieht vor, ausgesuchte Fachkräfte der Ausführungsebene der Unternehmen als Trainer für fachliche Qualifizierung weiterzubilden. Und eben nicht, wie es zu Beginn von unserem ägyptischen Partner gefordert und in der internationalen Zusammenarbeit recht üblich ist, eine Auswahl der planenden Ingenieure. Es ist nötig, angepasste Trainingsmaßnahmen als auch angepasste Lehrpläne zu entwickeln, um dieses Vorhaben erfolgreich durchführen zu können.

Die fachliche Qualifizierung durch die Trainingsmaßnahmen ist konzeptionell so angelegt, dass sie in der Form von Berufsbildungsbausteinen umgesetzt wird. Damit besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die Bausteine so miteinander zu verzahnen, dass Weiterbildungszertifikate für die erfolgreichen Teilnehmer der Qualifizierungen mit offizieller Anerkennung der bundesdeutschen

zuständigen Stellen, d. s. im Regelfall die Kammern von Handwerk und Industrie möglich sind. Damit wird die Tür geöffnet, international anerkannte Zertifikate eines „Training made in Germany“ zu entwickeln, die auf dem hart umkämpften internationalen Markt der Berufsbildungsdienstleistungen (vgl. Wolf, 2013a) eine starke Wettbewerbsposition erreichen können.

Konzeptionell ist ebenfalls vorgesehen, die Berufsbildungsbausteine mit innovativen Technologien zu verknüpfen, so dass sich darüber ein „Hebeleffekt“ einstellt, der es bundesdeutschen Anbietern, insbesondere aus den Bereichen moderner Wasser-, Energie-, und Bautechnologien, erleichtert, einen Zugang in den ägyptischen Markt zu bekommen. Dadurch gelingt es dann gleichzeitig die Trainingskompetenz führender Marktakteure aus dem Technologiebereich in das Projekt WEB-TT bei der Entwicklung angepasster Berufsbildungsbausteine einzubinden.

Die Berufsbildungsbausteine werden zu Paketen zusammengefasst und nach ihrer Erprobung für die Verbreitung in andere Länder der Region aufbereitet. Geplant ist mit den Berufsbildungsbausteinen eine Vermarktungsstrategie zu entwickeln, damit sie als Exportpakete die internationalen Aktivitäten der beteiligten Ausbildungszentren des bundesdeutschen Handwerks befördern und ihnen neue Geschäftsfelder erschließen helfen.

Die Entwicklung angepasster Qualifizierungsmaßnahmen verbietet die einfache Übertragung bundesdeutscher Berufsausbildungskonzepte auf die Verhältnisse in Ägypten. Es ist eine mehrdimensionale Anpassung notwendig. Einmal müssen die Arbeitstätigkeiten und Arbeitsfähigkeiten der ägyptischen Fachkräfte der Ausführungsebene auf dortigen Baustellen ermittelt werden und ihre Voraussetzungen an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, erfasst werden.

Zum anderen müssen auch die Qualifizierungsnotwendigkeiten der Baustellenarbeit herausgefunden werden. Zur Lösung dieses Problems ist es nicht ausreichend, die Manager und Ingenieure zu fragen, welchen Qualifikationsbedarf sie denn sehen, da es um Anpassung bei Qualifizierungsmaßnahmen für die Ausführungsebene geht und die Antworten der Management-Ebene den Qualifikationsbedarf nicht ausreichend wiedergeben können. Es kommt noch hinzu, dass seitens des Managements und der leitenden Ingenieure meist die gewünschten Ergebnisse der Qualifizierungen, wie Kostensenkung durch verringerte Fehlerquoten oder effizientere Bauausführungen als Bedarf formuliert werden. Dieser Bedarf seitens der Unternehmensleitung ist zwingend aufzunehmen und eine Anpassung an diesen erforderlich. Einfach die

Fachkräfte zu befragen, da sie ja als Experten ihrer Situation die richtigen Antworten schon wissen, wird auch nicht einfach so funktionieren, da wir bei einer derartigen Befragung auf eine andere Wissensform treffen, welches als das Wissen der Praxis schwierig zu entschlüsseln ist (vgl. Wolf, 2012b).

Und eine dritte Ebene der Anpassung ist noch zu berücksichtigen. Durch die im Projekt angestrebten Qualifizierungsmaßnahmen soll vermieden werden, nur eine isolierte Einzellösung zu erreichen. Zwar würde eine solche Einzellösung die Bedingungen deutscher Regularien für eine Zertifizierung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigen können, wäre jedoch nur schwer in der Lage, die Einbettung der Zertifikate in die ägyptischen Ordnungsstrukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu sichern. Es muss demzufolge eine curriculare Adaptierung deutscher Regularien auf die Vorschriften für berufliche Aus- und Weiterbildung in Ägypten erfolgen. Dadurch wird vermieden, dass die Zertifikate nur unternehmensinterne Gültigkeit haben, wodurch die berufliche Mobilität der Arbeitskräfte eingeschränkt wäre.

Bei diesen dreidimensionalen Anpassungsprozessen hochwertiger deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung an die Bedingungen in fremden Ländern, in unserem Fall in Ägypten, spielen die betrieblichen Ausbilder an verschiedenen Stellen eine maßgebliche Rolle. Im Folgenden werde ich das Prozessmodell, welches im Projekt WEB-TT entwickelt wurde, um die Anpassung erfolgreich gestalten zu können, genauer vorstellen. Im Nachgang werde ich die besonderen Leistungen der betrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen in diesem Prozess verdeutlichen und die ihnen gegenüberstehenden besonderen Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen darlegen.

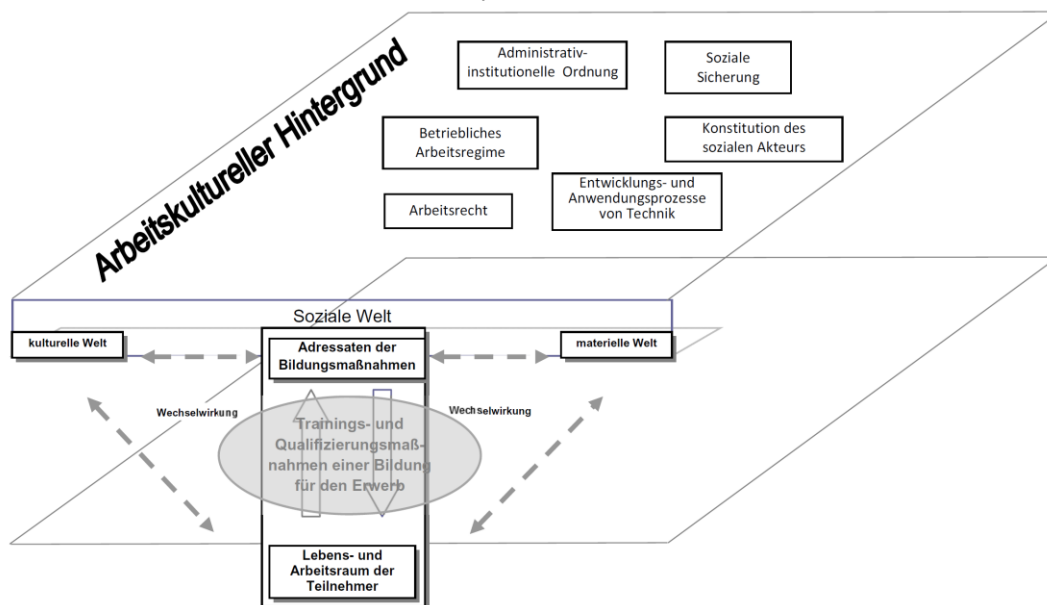
3 Modell zur Anpassung deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung

3.1 Vorbemerkungen zum theoretischen Hintergrund

Vorneweg ist es notwendig, einige knappe Bemerkungen über den theoretischen Hintergrund der nun folgenden Beschreibung des Vorgehens im Projekt WEB-TT zu machen. Die Analyse fremder Ordnungen der beruflichen Bildung ist im Regelfall ein komplexes Unterfangen. Die beginnt schon damit, dass die Vorstellung einer Beruflichen Bildung eine Besonderheit einiger weniger Länder im Zentrum Europas ist (Deutschland, Österreich, Schweiz). Die meisten Länder der Welt haben andere Regelungsmuster der beruflichen Bildung entwickelt (vgl. Greinert, 2000;

Clement, 1999). Unter einer generellen Perspektive, die die internationalen Unterschiede einbezieht, sollte man besser von einer Qualifizierung bzw. einer Bildung für den Erwerb als von einer Berufsbildung sprechen. Zusätzlich zu dieser internationalen Vielfältigkeit kommt noch komplexitätssteigernd hinzu, dass die Ordnung der Erwerbsqualifizierung mit anderen gesellschaftlichen Bereichen verwoben ist und mit diesen in Wechselbeziehung steht (vgl. Wolf, 2011). Zur Auflösung und zur analytischen Durchdringung der vielfältigen Wirklichkeit von Bildung für den Erwerb ist das theoretische Konzept des arbeitskulturellen Hintergrundes von Berufsbildung hilfreich (vgl. Wolf, 2011: 555).

Es liefert das Gerüst für die Schritte zur Anpassung der Qualifizierungsbausteine im Projekt WEB-TT. Auf dieser theoretischen Grundlage war es möglich, nicht nur den Augenschein der Baustellenwirklichkeit in die Analyse einzubeziehen. Auch dahinter



liegende Phänomene, wie die formale wie informelle Organisation der Baustellenarbeit (Kategorie *Betriebliches Arbeitsregime*), die eingesetzten Werkzeuge und Maschinen (Kategorie *Entwicklungs- und Anwendungsprozesse von Technik*) werden in den Blick genommen. Von weiterem analytischem Interesse sind u. a. die Herkunft, die kulturellen Haltungen und die soziale Eingebundenheit der Baustellenarbeiter (Kategorie *Konstitution des sozialen Akteurs*) und die Lehrpläne wie die

ägyptischen Ausbildungsstrukturen (Kategorie *Administrativ-institutionelle Ordnung*).

Zu Beginn des Projektes war lediglich ein sehr allgemein formulierter Bedarf an Qualifizierung für Bauarbeiter seitens der ägyptischen Partner artikuliert und es gab aufgrund vorhandener Literaturanalysen bereits Kenntnisse über die institutionelle Ordnung der ägyptischen Bildung für den Erwerb und der dortigen Aktivitäten der deutschen Entwicklungshilfe (vgl. Barabasch & Wolf, 2009; Barabasch & Wolf, 2010).

3.2 Analyseschritte

Durch das komplexe Anforderungsgeflecht im Projekt WEB-TT wurden verschiedene Analysen miteinander kombiniert. Die Abfolge und die Kombination ergab sich einerseits aus den Anforderungen entwickelt, war an einigen Stellen jedoch auch dem Feldzugang geschuldet, d.h. den Möglichkeiten auf ägyptischen Baustellen die dortigen Arbeitstätigkeiten untersuchen zu können. Zusammenfassend kann man sagen, dass das Projektteam pragmatisch vorging, sich jedoch von Theorien leiten ließ, sowie einem Wissenschaftsverständnis verpflichtet war, welches sich in einem engen Verhältnis zur Praxis verstand und diese sowohl als Referenz für wissenschaftliche Betrachtung verstand als auch an einer Verbesserung von Praxis interessiert war.

3.2.1 Baustellenanalysen

Die Analyse der offensichtlichen Wirklichkeit der Baustellenarbeit stand am Ausgangspunkt der mehrstufigen Bedarfsanalyse zur Anpassung der deutschen Berufsbildungselemente. Es gab im Projektdesign keine vorgeschaltete, vorbereitende längere Phase für Entwicklungsstudien. Deshalb wurde die erste Reise, die der verstärkten Kontaktabahnung mit dem ägyptischen Partner diente, gleichzeitig zur Analyse der Baustellensituationen und Arbeitsprozesse genutzt. Hierbei war die Anwesenheit von betrieblichen Ausbildern, in unserem Fall waren dies Handwerksmeister aus verschiedenen Bauberufen, eine entscheidende Stärke. Gemeinsam mit den ebenfalls anwesenden Berufsbildungswissenschaftlern wurden bereits auf der ersten Reise vertiefte Erkenntnisse über Qualifizierungsbedarfe festgestellt.

Es wurden Fotos über Bauschäden aufgenommen, die Baufacharbeit beobachtet und mit den Managern und Ingenieuren des Bauunternehmens



Mängel am Mauerwerksverbund durch unkorrekte Ausführung → Einsturzgefahr



Verputzerarbeit mit unzureichenden Arbeitssicherheitseinrichtungen → Unfallgefahr

Expertengespräche über verschiedene Fragenkomplexe für die Entwicklung von angepassten Lehrplänen geführt. Die Baustellenanalysen vor Ort wurden durch gezielte Beobachtungsaufträge für die einzelnen Fachtätigkeiten, die zukünftig trainiert werden sollten, unterstützt. Diese Beobachtungsleitfäden wurden durch die betrieblichen Ausbildungsexperten in den Handwerkszentren ausformuliert. Im Nachgang wurden die Fotos für die Identifizierung von konkreten Qualifizierungsbedarfen ausgewertet (zur Fotoauswertung als qualitative Erhebungsmethode vgl. Collier und Collier 2009; Bohnsack 2008). Die Identifizierung von Bauwerksschäden wie auch die Beobachtung der Baustellenarbeit wurde von den Handwerksmeistern zu ersten Annahmen für notwendige Qualifizierungsaktivitäten zusammengefasst.

Durch die wissenschaftliche Begleitung der Technischen Universität Berlin wurden nach den ersten Baustellenanalysen ergänzende, strukturierte Experteninterviews mit deutschen Bauingenieuren, die über Kenntnisse ägyptischer Bautätigkeit verfügten, geführt. Dies diente der externen Validierung der bisher vorgenommenen Interpretationen des Baugeschehens in Ägypten. Darüber hinaus konnten aus den Interviews ein besseres Verständnis der Arbeitsprozesse auf ägyptischen Baustellen gewonnen werden. Durch diese Verschränkung der Methoden war es möglich, das Arbeitsregime auf ägyptischen Baustellen soweit aufzuschlüsseln, dass die oberste nicht-akademische Ebene der Baustellenarbeit identifiziert werden konnte, wie auch die basale Organisationsform der Baustellenarbeit deutlich wurde.

Es wird dort im Regelfall in Dreier-Teams, aus einem gelernten Arbeiter (skilled worker), einem Helfer und einem Handlanger gearbeitet. Es gibt auf ägyptischen Baustellen eine besondere Kategorie von Arbeiter, welche die oberste Ebene der Baustellenarbeit verkörpert. Er wird mit unterschiedlichen Bezeichnungen benannt, einmal heißt er Surveyer, dann Supervisor oder wie im Falle unseres ägyptischen Projektpartners auch Foremen. Dieser Arbeitertypus ist einerseits für die Kommunikation mit den Baustelleningenieuren zuständig, gleichzeitig ist er für die fachgerechte Ausführung durch die ihm unterstellten Arbeitskräfte verantwortlich und darüber hinaus muss er Trainingsaktivitäten auf den Baustellen, meist kurze Arbeitsunterweisungen, durchführen. Da es in Ägypten keine landesweit anerkannte Ausbildungszertifikate gibt, hat jede Firma ein großes Rekrutierungsproblem zu lösen. Welche Tätigkeit ist für die neu einzustellende Arbeitskraft angemessen und kann von ihr erfolgreich durchgeführt werden, also wie wird der neue Arbeiter bzw. Arbeiterin eingestuft. Diese Einstufung (workers selection) wird auf den Baustellen

unseres Projektpartners durch die Foremen vorgenommen. Die Grundlage dafür ist ihre Kenntnis des „Egyptian Code of Practice“ (Originalität eines leitenden Managers der Baufirma während der Besprechung), also ihres Wissens, was gute Baustellenarbeit bedeutet.

Im nächsten Schritt, anlässlich einer weiteren Besuchsmöglichkeit, wurden vor Ort mit den verantwortlichen Ingenieuren und Managern des ägyptischen Partners konkrete Gespräche über Qualifizierungsbereiche geführt, worin trainiert werden sollten. Bei diesen Gesprächen wurden von ägyptischer Seite „trades“, also Fachtätigkeiten benannt, welche trainiert werden sollten. Nun bestand das Problem, dass es nötig gewesen wäre, um zu einer fundierten Entscheidung über die zu trainierenden Fachtätigkeiten und die dazu von deutscher Seite zu entwickelnden Arbeitsaufgaben zu kommen, auf exemplarischen Baustellen Arbeitsprozessanalysen durchzuführen (vgl. Dittrich, 2009; Wolf, 2013b). Dies ließ sich so nicht realisieren. Es wurden zwar bei dieser Gelegenheit Baustellenbesichtigungen durchgeführt. Eine tiefergehende, fundierte Arbeitsprozessanalyse einzelner Gewerke war dabei jedoch nicht durchführbar, da dies einen größeren Aufwand erfordert hätte als während der kurzen Besichtigung möglich war.

3.2.2 Dokumentenauswertung

Durch die Einbindung von Ausbildungszentren des Handwerks war es mit Unterstützung der dort ausbildenden Handwerksmeister und Fachkräfte möglich, eine sehr tragfähige Lösung zu finden. Mithilfe einer vergleichenden Lehrplananalyse deutscher betrieblicher Ausbildungsverordnungen mit den ägyptischen Ordnungen der Ausbildung wie sie in den Egyptian Vocational Qualification Frameworks für Bautätigkeiten vorlagen (vgl. Wolf, 2012a), gelang es, die bisher identifizierten Arbeitstätigkeiten auf ägyptischen Baustellen in deutschen betrieblichen Lehrplänen wieder zu finden. Gleichzeitig ist es durch dieses Vorgehen möglich, die Stärken bundesdeutscher überbetrieblicher Ausbildungszentren des Handwerks, nämlich eine große Erfahrung in der Ausbildung dieser Kenntnisse und Fertigkeiten¹ internationalen Auftraggebern anzubieten. Wir mussten nur noch die deutschen Ausbildungsordnungen übersetzen - erstaunlicherweise, trotz mehr als fünfzig Jahre der Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern in der Berufsbildung, gibt es keine deutschen Ausbildungsordnungen in englischer

¹ In der Tabellenspalte Pos. 3 aller bundesdeutscher Ausbildungsverordnungen finden sich die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten. Dieses entspricht im Großen und Ganzen den im CBET-System formulierten competencies, so dass eine Übertragung auf CBET strukturierte Berufsausbildungsordnungen gut möglich ist.

Sprache – und konnten damit dem ägyptischen Unternehmenspartner klar anbieten, welche Tätigkeitstrainings wir zur Verfügung stellen können.

Zur Anpassung an die Bedürfnisse sowohl von Unternehmensseite als auch an die Bedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen sind jedoch weitere Schritte notwendig. Die Anpassung an den Bedarf der Unternehmensseite geschieht durch dialogische Abstimmung mit den leitenden Ingenieuren und den Managern des Unternehmens. Flankiert wird diese Abstimmung durch eine tätigkeitsanalytische Auswertung von Materialien, d. h. Bauzeichnungen, Materiallisten, Spezifikationen, Fotos von Bautätigkeiten



Auf Foto 4 ist exemplarisch dargestellt, dass für alle Schellen 2 Löcher gebohrt werden, was einen erheblichen Zeit- und Materialaufwand darstellt.

Quelle: Baufachliche Analyse der Materialien zum Plumbing, Tobias Langer, HWK Osnabrück, 18.04.2012

und anderen Fachdokumenten, die das Bauunternehmen zur Verfügung stellt. Hierbei sind die betrieblichen Ausbilder gefordert, die übersandten Unterlagen baufachlich zu untersuchen und Schwachstellen zu entdecken, die Schulungsnotwendigkeiten aufzeigen. Gleiches ist auch nötig, bei der Analyse der verwendeten Bautechnologien wie beispielsweise Systemschalungen oder andere komplexe Bautechnologien, woraus die betrieblichen

Ausbilder dann Trainingsangebote für den ägyptischen Unternehmenspartner entwickeln und ihm anbieten können.

3.2.3 Anpassungsschritte

Die Trainingsmaßnahmen müssen auch an die Bedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen in Ägypten angepasst werden. Einmal sind diese Bedingungen bestimmt durch die systemisch-institutionelle Ordnung der Ausbildung in Ägypten. Dies ist im Wesentlichen durch eine Dokumentenanalyse zu leisten, wie sie ja bereits bei der vergleichenden Curriculumanalyse durchgeführt wurde. Hinzu kommen noch die Auswertungen der vorhandenen Literatur zur Struktur und Organisation der ägyptischen Bildung für den Erwerb (vgl. u. a. Schneider, 2004; Schippers, 2008; Amer, 2007). Zur Erkenntnisgewinnung über die Einflüsse, die von den Teilnehmern an Trainingsmaßnahmen ausgehen, haben wir im Projekt WEB-TT noch eine exemplarische Auswertung von Ausbildungsunterlagen der ägyptischen technischen Sekundarschulen (TSS) durchgeführt. Damit haben wir Hinweise bekommen, mit welchen Lernvoraussetzungen die

Foremen, die überwiegend formale Abschlüsse dieser TSS besitzen, in die Trainingsmaßnahmen eintreten (zu dem theoretischen Hintergrund kultureller Einflussfaktoren auf Qualifizierungsmaßnahmen, siehe Wolf, 2010b; Wolf, 2010a: 2640). Zum besseren Verständnis der Voraussetzungen der Teilnehmer der avisierten Trainingsmaßnahmen sind Fragebögen für die Foremen vorbereitet worden, die bei ihrer Auswahl durch die ägyptischen Unternehmenspartner eingesetzt werden und uns bereits einen ersten Überblick über die berufsbiographischen Voraussetzungen ermöglichen. Bei der Durchführung der Trainingsmaßnahmen ist beabsichtigt, diese durch eine sozialwissenschaftliche Untersuchung zu flankieren, um die Trainingsaktivitäten verbessern zu können. Darüber hinaus gelingt es dadurch auch, mehr über die Voraussetzungen der Foremen zu erfahren. Drittens hat eine sozialwissenschaftliche Flankierung den Vorteil, die Interaktionen zwischen betrieblichem Ausbilder und ägyptischem Foremen beobachten zu können und auch hier Verbesserungen zu ermöglichen. Bei dieser stärker theoriegeleiteten Vorgehensweise haben die betrieblichen Ausbilder keine zentrale Rolle gespielt. Sie wurden an verschiedenen Stellen für Plausibilitätsüberprüfungen zu Rate gezogen.

Die Anpassung an die vorhandenen Regelungen der Bildung für den Erwerb in Ägypten ist der dritte Bestandteil der Anpassung deutscher Berufsbildungselemente. Es geht hierbei um die Ausformulierung von Trainingskonzepten, die die Möglichkeit offen lassen, die zertifizierten Ergebnisse auch in den Ordnungsstrukturen vor Ort einzupassen. Dieser Prozessschritt ist im Projekt WEB-TT noch in der Phase der konzeptionellen Überlegung. Die bisher gewonnenen konzeptionellen Modelle sind nur durch die Zusammenarbeit mit betrieblichen Ausbildern möglich. Von Seiten der wissenschaftlichen Begleitung wurde die durch Literaturrecherchen möglichen Kenntnisse über die formalen Regelungen der ägyptischen Bildung für den Erwerb aufbereitet, seitens der betrieblichen Ausbilder wurden ihre fundierten Kenntnisse über das hochkomplexe System der formalen Anerkennung und Zertifizierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland zur Verfügung gestellt. Im Ergebnis liegt nun ein Vorschlag vor, wie Trainingsaktivitäten zu konzipieren und zertifiziert werden können, die einerseits den Qualitätskriterien eines *Training made in Germany* im Ausland gerecht werden als auch die Möglichkeit eröffnen, die Zertifikate im ägyptischen System anerkennen zu lassen. Dieser Vorschlag bedarf hingegen der Erprobung in der Praxis, die auch eine Zusammenarbeit mit ägyptischen staatlichen Behörden nötig machen wird.

4 Das konkrete Trainingskonzept in WEB-TT

Im Gegensatz zum konkurrierenden, alternativen CBET-Konzept englischsprachiger Berufsbildungsanbieter steht in der deutschen Berufsbildung der Lernprozess im Mittelpunkt und nicht das zertifizierte Lernergebnis, egal wie es zustande gekommen ist (vgl. Wolf, 2013a). In Zusammenarbeit mit den betrieblichen Ausbildern hat sich deshalb das Konsortium WEB-TT nach Auswertung der gewonnenen 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 Baufacharbeiter, 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. Da jedoch auf ägyptischen Baustellen eine gänzliche andere Organisationsstruktur als auf deutschen herrscht, die Qualifikationsvoraussetzungen und die Vorstellungen von notwendiger Qualifizierung sich sehr von Deutschland unterscheiden, kann selbstverständlich nicht in einem Beruf ausgebildet oder in Berufskategorien qualifiziert werden. Das ägyptische Qualifikationskonzept orientiert sich sehr stark an einer on-the-job-Qualifikation mit eng umrissenen Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben in der Logik des CBET. Die beteiligten überbetrieblichen Ausbildungszentren des Handwerkes sind jedoch aus ihrer alltäglichen Praxis - die in der Umsetzung der Ausbildungsordnungen für die betriebliche Ausbildung besteht, in der Lage, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (competencies), die ein CBET-basiertes Qualifikationskonzept nachfragt, zu trainieren.

4.1 Train-the-Trainer-Maßnahme

Übereinstimmend haben sich die beteiligten Konsortialpartner des Projektes WEB-TT dazu entschieden, dass die Trainingsmaßnahmen nicht instruktionssystematisch, z. B. nach der Vier-Stufen-Methode oder anderen skill-training-Konzepten (vgl. Greinert, 1997; Greinert, 2000), sondern handlungssystematisch durchgeführt werden. In gemeinsamen Diskussionen einigten sich die beteiligten betrieblichen Ausbilder mit der wissenschaftlichen Begleitung, die vorgefundene hohe Problemlösungskompetenz ägyptischer Bauarbeiter, insbesondere der Foren zum Ausgangspunkt didaktischer Konzepte der

Trainingsmaßnahmen zu machen. Die didaktisch-methodischen Arrangements richten sich nach konkreten Arbeitsaufgaben aus, die als problemhaltige Lern-Arbeitsaufgaben konzipiert sind (vgl. Howe & Berben, 2006: 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 entsprechen wie jedoch auch den Transfer neuer Kenntnisse und Fertigkeiten in die etablierten Handlungsschemata der in der Praxis erfahrenen Fachkräfte ermöglichen wird.

Das unter Federführung der betrieblichen Ausbilder entwickelte Train-the-Trainer Konzept für die Foremen sieht vor, diese in einem zweiwöchigen Kurs zu qualifizieren. Hierzu werden die Ausbildungsmaterialien, die bereits erwähnten Qualifizierungsbausteine genutzt, die später von den Foremen für ihre eigenen Trainingsaktivitäten bei ihren Arbeitern eingesetzt werden. Nach einer Einführungs- und Kennenlernphase werden in im ersten Schritt die Foremen als „Auszubildende“ mit dem Trainingsmaterial und der Methode der vollständigen Handlung vertraut gemacht. In einem darauf folgenden Schritt müssen sie mit einem auf dem vorhergehenden fachlich aufbauenden Trainingsmaterial selbstständig unter betreuender Unterstützung durch einen betrieblichen Ausbilder Ausbildungsaktivitäten durchführen. Als Abschlussprüfung wird ein drittes, ebenfalls aufbauendes Trainingsmaterial genutzt, um eigenverantwortlich eine Ausbildungseinheit durchzuführen. Flankiert wird der Kurs durch eine Einheit zu berufspädagogischen Grundlagen. Dieser Train-the-Trainer Kurs wird, so ist es beabsichtigt, mit einem Weiterbildungszertifikat einer deutschen für die Ausbildung *zuständigen Stelle*, formal abgeschlossen. In der Erprobung ist die Möglichkeit, diesen Kurs als Bestandteil der in der Vorbereitung befindlichen international anerkannten Zertifizierung *Trainer made in Germany – AdA international* anzurechnen (hier: Handlungsfeld drei - Durchführung von Ausbildung). Die konkrete Umsetzung aller Ausbildungsaktivitäten, von der Konzipierung der Ausbildungsbausteine bis hin zu den Train-the-Trainer Konzepten, wie gerade geschildert, oblag der alleinigen Verantwortung und der fachlichen Kompetenz der betrieblichen Ausbilder.

4.2 Zertifizierungsmodelle

Im Projekt WEB-TT gibt es noch einen weiteren Bereich, der ohne die fachliche und organisatorische Kompetenz betrieblicher Ausbilder nicht so erfolgreich vorangekommen wäre. Es ist das gesamte Arbeitsfeld der

Formulierung von Konzepten für die Zertifizierung der entwickelten Trainingsbausteine, wie es ja gerade angedeutet wurde. Es hat sich frühzeitig im Projektverlauf gezeigt, dass es ein hoch komplexes Unterfangen ist, ein gängiges Zertifizierungsverfahren für internationale Aktivitäten zu entwickeln.

Es existiert kein international anerkanntes Ausbildungszertifikat aus Deutschland unterhalb der vollständigen Berufsausbildung. Internationale Nachfrager nach deutscher Berufsaus- und Weiterbildung können ein Berufsausbildungszertifikat nach deutschen Regeln nur bei Absolvierung einer vollständigen Berufsausbildung von dreieinhalb Jahren und einer deutschen Facharbeiter- oder Gesellenprüfung angeboten bekommen. Ausnahmen müssen jeweils im Einzelfall realisiert werden und gelingen am wahrscheinlichsten im Rahmen organisierter Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Beckmann & Sommer, 2012). Aufgrund der hohen Regelungsdichte deutscher Ausbildungszertifikate und der politisch schwierigen Interessenslage bei den Sozialpartnern hinsichtlich formaler Qualifikation unterhalb der Facharbeiterausbildung (vgl. Ehrke & Nehls, 2007) ist es bisher auch unmöglich, ein an deutschen Standards ausgerichtetes Berufsbildungszertifikat international zu platzieren. Die anderen internationalen Akteure waren mit ihren Konzepten einer am Training-on-the-Job ausgerichteten Berufsausbildung und Zertifizierungsstrukturen erheblich erfolgreicher. Die international tätigen ausländischen Unternehmen, die eine derartiges Qualifizierungssystem in ihrem Unternehmen haben, können sich im Regelfall gar nicht vorstellen, dass man einen Lehrling über diese lange Zeit ausbildet, da dieser doch für das Unternehmen arbeiten soll. Die Vorzüge und die Besonderheiten der deutschen Lehrlingsausbildung sind meist schwer zu vermitteln. Es ist erheblich Erfolg versprechender, wenn Aus- oder Weiterbildungsaktivitäten angeboten und zertifiziert werden können, die der Nachfrage nach kurzen Trainingszeiten gerecht werden. Durch die tatkräftige Unterstützung der Ausbildungszentren des Handwerks und ihrer Ausbilder ist ein erstes Konzept entwickelt worden, wie international anerkannte Zertifikate für Weiterbildungen, die den deutschen Qualitätsstandards entsprechen, organisiert und institutionell verankert werden können.

5 Herausforderungen für betriebliche Ausbilder

Die vorangehenden Skizzierungen des Projektverlaufes von WEB-TT haben vielfältige Herausforderungen für betriebliche Ausbilder aufgezeigt. Die dort benannten Momente kann man unter verschiedenen Gesichtspunkten

einsortieren. An dieser Stelle werden drei verschiedene Ebenen der Herausforderung unterschieden: (1) die fachliche Herausforderung, (2) die strukturelle Herausforderungen und (3) personale Herausforderungen.

5.1 Fachliche Herausforderungen

Zu den fachlichen Herausforderungen zählen die Notwendigkeiten auf unbekanntem Terrain sowohl die Organisation von Baustellenarbeit zu entschlüsseln als auch die fachlichen Mängel von Bauausführungen zu identifizieren. Wobei gestandenen Bauhandwerkern, die wissen, was gute Baustellenarbeit ist, letzteres nicht schwer fallen wird. Hingegen ist die Frage nach den Gründen, schon ein schwierigeres Unterfangen. Die Entscheidung, ob es an dem fachlichen Wissen fehlt, oder andere Gründe eine Rolle spielen, die mit Qualifizierungsaktivitäten nicht erreichbar sind, wie z.B. der Umstand, dass die Arbeitsbedingungen dergestalt sind, dass sie eine Qualitätsarbeit nicht zu lassen, ist in einem fremden Terrain, wo die Form der Arbeitsorganisation und andere Rahmenbedingungen der Baustellenarbeit nicht bekannt sind, dann nicht mehr so leicht zu fällen. Eine Einschätzung, die von den deutschen Verhältnissen ausgeht und diese fälschlich verallgemeinert, sollte vermieden werden. Dies kann bereits eine fachliche Herausforderung sein, da die notwendige Vorsicht und Rücksichtnahme bei Beurteilungen eine Verunsicherung auslösen kann, da ein gestandener Handwerker, da er der Logik der Praxis verpflichtet ist, eine Antwort zur Hand haben muss und wird (zur Logik der Praxis, vgl. Wolf, 2012b: 33f.).

5.2 Strukturelle Herausforderungen

Zum weiteren kann man strukturelle Herausforderungen identifizieren. Insbesondere das Verständnis einer fremden Ordnung der Berufsausbildung, die andere Formen der Arbeitsorganisation, andere soziale Regulationsmechanismen der Arbeit, als die aus dem Eigenen bekannten, erfordern ein hohes Maß an Wissen über die fremde Baustellenarbeit und die fremde Ordnung. Zu den strukturellen Herausforderungen zählt auch das Nicht-Wissen über die fremden Lehrpläne, bzw. die systematisierten oder nicht-systematisierten Formen fachlicher Ausbildung oder Qualifizierung. Aus diesem Wissen lassen sich dann auch die notwendigen Anpassungsschritte herleiten und verstehen, um erfolgreich deutsche Ausbildungselemente in fremde Kontexte zu übertragen. Unter strukturellen Gesichtspunkten lässt sich ähnliches über die fremden Regelungen der Zertifizierung beruflicher Ausbildung, sei sie nun formal oder nicht-formal aufgebaut, sagen (zu den nicht-formalen „Zertifizierung“ von Ausbildung vgl. Assaad, 1993: 931).

Ein gewisses Maß an Ambiguitätstoleranz und Reflexionsvermögen ist hierbei sicherlich von Nutzen, jedoch ist der praktisch sozialisierte Handwerker nicht an wertfreien Reflexionen interessiert, sondern hat aus seiner Situation ein berechtigtes Interesse, die Unsicherheitssituation auf ein Ziel, nämlich eine Verbesserung der Baustellenarbeit zu erreichen, hin aufzulösen. Nach den bisherigen Erfahrungen des Projektes WEB-TT ist eine wissenschaftliche Begleitung und Koordination, die beiden Seiten, Praxis wie Theorie abdecken kann, zur Meisterung der Herausforderungen unerlässlich.

5.3 Personale Herausforderungen

Die personale Herausforderung besteht im Kern darin, sich in der „Fremde“ zurechtzufinden, mit Unsicherheit, Unschärfe und Uneindeutigkeit umzugehen. Besonders bei Trainingsmaßnahmen, die den Kontext vor Ort als relevante Größe berücksichtigen, spielt dies eine wichtige Rolle. Diese angepassten Kurse gehen eben dann nicht davon aus, dass, wie ein geflügelter Ausdruck der Entwicklungshilfe sagt, „ein Otto-Motor in Ghana genauso läuft wie in München“ (vgl. Arnold, 1991: 16), die Qualifizierungsmaßnahmen identisch zu denjenigen in Deutschland durchzuführen seien. Hingegen binden sie die Teilnehmer mit ihren Voraussetzungen, Lernweisen und Lernstrategien (vgl. Wolf 2009) in das didaktische Arrangement mit ein. Die Bedeutung von Interaktionen und direkter personaler Kommunikation ist dabei sehr hoch. In Ägypten können wir plausibel vermuten, dass die Teilnehmer an den Train-the-Trainer-Kursen, die Foremen des Partnerunternehmens, aus einem traditionellen Handwerkermilieu kommen.

„[Traditional, Anm. St.W.] apprenticeships continue to serve more than just a training function. Besides learning the necessary skills, the apprentice is socialized into becoming a member of fraternity of craftsmen by learning the values and behavioural patterns that make him an insider.“ (Assaad, 1993): 932). Dies lässt vermuten, dass die deutschen Handwerksmeister und betrieblichen Ausbilderinnen sich mit den Angehörigen eines fremden Handwerkermilieus schnell verständigen können, da es Ähnlichkeiten im Sozialisationsprozess gibt, jedoch sollten die möglichen Schwierigkeiten nicht unterschätzt werden.

Eine besondere Schwierigkeit wird sein, das Wissen der Praxis zu entschlüsseln, welches die erfahrenen Foremen in die Kurse mit einbringen. Es ist aus der Berufsbildungsforschung und der beruflichen Praxis bekannt, dass sehr häufig Expertenwissen, insbesondere bei handwerklicher Meisterschaft, wo das Können körperlich verankert ist, sich der Artikulation und Verbalisierung entzieht (vgl. Neuweg, 2006; Sorge 2008). Ein zentraler

Grund ist, dass die Experten der Praxis einer anderen Logik als der Logik des Erkennens und des wissenschaftlichen Ordners verpflichtet sind. Die Logik der Praxis (vgl. Bourdieu 1993, 157ff.) kann als diejenige identifiziert werden, die ein erfolgreiches Handeln und gewünschte Ergebnisse garantiert. Diese Logik ist sparsam, sie verwendet nur so viel „Logik (...), als für die Bedürfnisse der Praxis erforderlich“ (Bourdieu 1993, 158) ist, wie auch flexibel, da sie gleiche Schemata für unterschiedliche Situationen benutzt, da die Anwendung der Logik immer an praktisch bedeutsame Situationen gebunden ist. In diesen praktischen Situationen erklärt sich vieles von selbst, deshalb führt die Verwendung gleicher Schemata eben nicht zu logischen Verwirrungen. Diese besondere Eigenart der Logik der Praxis führt zu erheblichen Entschlüsselungs- und Interpretationsschwierigkeiten (vgl. Wolf, 2012b: 33f.). Ein zweiter, gewichtiger Grund, ist der Umstand, dass der „Handelnde sobald er über seine Praxis nachdenkt und sich theoretisch in Positur wirft, keine Chance mehr hat, die Wahrheit seiner Praxis (...) zu formulieren.“ (Bourdieu 1993, 165). Dies bedeutet, dass seine Artikulationen über seine Praxis verzerrt sind. Im günstigsten Fall, wenn der Interviewer/Moderator die Sprache der Vertrautheit, also die Sprache der Praxis spricht, werden sich die praktischen Erfahrungen in Form von Auslassungen, Weggelassenem und „elliptischen Beweisen“ (ebd.) ausdrücken. Bei diesem Modus der Artikulation über die Praxis kommt noch ein weiterer Umstand hinzu, nämlich, dass die Praxis immer unter dem Zwang des Sofort, des Handelnmüssens steht, wobei Verfahrensweisen angewendet werden, sog. Heuristiken, die im Wesentlichen in der Nutzung von Nicht-Wissen bestehen (vgl. Gigerenzer & Gaissmaier, 2010). Ein zu großes Wissen und eine zu hohe Komplexität von Informationen hindern die Entscheidungen. Es wird auf der Basis vorhandener vorgängiger Praxiserfahrungen, mit einem Mindestmaß an Informationen die meist passende Entscheidung für das praktische Handeln getroffen.

Diese Klippe der personalen Herausforderung zu meistern, bedarf es zusätzlicher Werkzeuge. In den meisten internationalen Aktivitäten der Berufsbildungskoooperation werden an dieser Stelle interkulturelle Trainings angeboten. Häufig basieren diese auf verkürzten betriebswirtschaftlich ausgerichteten Cross-Cultural-Training-Ansätzen, welche Verhaltensknigge für Auftritte im Ausland anbieten und sehr vereinfachte Verhaltensweisen ausländischer Partner vermitteln (vgl. Hüsken, 2001). Sie sind hingegen für die hier geschilderten personalen Herausforderungen nicht geeignet, da ihre Bewältigung eine Differenzsensibilität und Wahrnehmung des Anderen voraussetzt. Die Vermittlung kultureller Stereotypen, wie es das Cross-Cultural-Training macht, wird dem Charakter von Kultur als dynamisches Ergebnis sozialer Interaktionen nicht gerecht (vgl. Wolf, 2009: 121ff.) noch bereitet es darauf vor, in Situationen der Unsicherheit erfolgreich mit

Personen zu kommunizieren. Es empfiehlt sich, so unsere Einschätzung im Projekt WEB-TT, die Trainingsaktivitäten durch begleitende Forschung vor Ort, zum Zeitpunkt der Maßnahmen zu unterstützen und dabei auch supervisorische Elemente vorzusehen. Auch um die Entschlüsselung des Wissens der Praxis durch die betrieblichen AusbilderInnen zu unterstützen. Dies wird hingegen in den meisten Projektdesigns nicht mit eingeplant, ist aber aufgrund der schwierigen personalen Herausforderungen unerlässlich.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorgelegte Reflexion der besonderen Herausforderung für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder zeigt, dass die Zusammenarbeit mit diesen betrieblichen Experten eine große Stärke des Projektes WEB-TT ist. Durch das vertrauensvolle Zusammenwirken von ihnen mit wissenschaftlichen Einrichtungen und den dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen ist das komplexe Projektumfeld erfolgreich gestaltet worden. Es sind auch aussichtsreiche Konzepte formuliert worden, die bei den privaten Nachfragern aus der ägyptischen Bauindustrie gut aufgenommen wurden. Im gemeinsamen Zusammenwirken hat sich ein Vorgehen herauskristallisiert, welches ein hohes Potential der Verallgemeinerbarkeit besitzt und auf andere Projektumstände, die ähnlich gelagert sind, erfolgreich angewendet werden kann. Es wurde auch ein Verfahren entwickelt und erstmalig erfolgreich erprobt, welches als Bedarfsorientierung den schwierigen Umständen gerecht wird, welches sich einem Transfer deutscher beruflicher Ausbildungselemente entgegenstellen. Die bisher entwickelten Konzepte sind nun in der Praxis zu erproben. Dies wird, soweit es die Umstände in Ägypten zulassen, noch im Rahmen der regulären Projektlaufzeit durchgeführt. Die Begleitung und Auswertung der Trainingskurse lassen tiefergehende Einsichten in die Möglichkeiten erwarten, die ägyptischen Fachkräfte zu schulen und die Qualität der Bauausführungen dauerhaft zu verbessern. die Herausforderungen für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder lassen sich auf verschiedenen Ebenen verorten. Durch die Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung gelang es die Herausforderungen erfolgreich zu gestalten, nichts desto trotz ist es für weitere Aktivitäten in einer derartigen Konstellation wichtig und sinnvoll, unterstützende Forschungs- und reflektierte Praxiserfahrungen in Projektdesigns einzubetten und Ressourcen dafür vorzusehen.

7 Literaturliste

- Amer, M. (2007). *TRANSITION FROM EDUCATION TO WORK: EGYPT COUNTRY REPORT*. ETF Working document, January 2007 [not edited]. Retrieved from [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/7E3A1431CD4699AEC125744E004AF5DA/\\$File/NOTE7ESHZN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/7E3A1431CD4699AEC125744E004AF5DA/$File/NOTE7ESHZN.pdf).
- Arnold, R. (1991). *Interkulturelle Berufspädagogik*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Univ.
- Assaad, R. (1993). Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. *World Development*, 21(6), 925–939. doi:10.1016/0305-750X(93)90052-B.
- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Barabasch, A., & Wolf, S. (2009). Die Policy Praxis der Anderen: Policy Transfer in der Bildungs- und Berufsbildungsforschung. *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik - ZEP*, 32.(4), 22–27.
- Barabasch, A., & Wolf, S. (2010). VET Policy Transfer in Ägypten, Malaysia und Korea. In E. Wuttke (Ed.), *Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Dimensionen der Berufsbildung. Bildungspolitische, gesetzliche, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen* (pp. 123–134). Opladen [u.a.]: Budrich.
- Beckmann, B., & Sommer, H. (2012). Industrienähe Berufsbildung in Asien – Kooperationsprojekte in China und Vietnam. *Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 66(134), 46–49.
- BMBF. (2011). Bekanntmachung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Richtlinien zur Förderung des Berufsbildungsexportes durch deutsche Anbieter: Gültigkeit der Bekanntmachung: 01.09.2011 – 31.08.2014. 3. Förderbekanntmachung. Bonn. Retrieved from http://www.dlr.de/pt/Portaldata/45/Resources/dokumente/3._Foerderbekanntmachung_Berufsbildungsexport.pdf.
- Clement, U. (1999). Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufes: Verständigungsprobleme im globalen Dorf. In K. Harney & H.-E. Tenorth (Eds.), *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten* (pp. 209–231). Weinheim [u.a.]: Beltz.
- Dittrich, J. (2009). *Curriculum Design. From professional tasks to the education and training plan*. Bremen. Retrieved from www.itb.uni-bremen.de/dccd/index.php?name=UpDownload&req=getit&lid=135.

- Ehrke, M., & Nehls, H. (2007). „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung?: Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP*, 36(1), 38–42.
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2010). Heuristic Decision Making. *Annual Review of Psychology*, 62(1), 451–482. doi:10.1146/annurev-psych-120709-145346.
- Greinert, W.-D. (1997). *Konzepte beruflichen Lernens: Unter systematischer, historischer und kritischer Perspektive*. Stuttgart: Holland + Josenhans.
- Greinert, W.-D. (Ed.). (2000). *Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der beruflichen Bildung: Analytische Grundlagentexte*. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges.
- Howe, F., & Berben, T. (2006). Lern- und Arbeitsaufgaben. In F. Rauner (Ed.), *Handbuch Berufsbildungsforschung. 2. aktualisierte Auflage* (pp. 384–390). Bielefeld: Bertelsmann.
- Hüsken, T. (2001). Überlegungen zur interkulturellen Kommunikation und zum interkulturellen Management in Projekten der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit. In S. Wippel, D. Weiss, & I. Cornelssen (Eds.), *Entwicklungspolitische Perspektiven im Kontext wachsender Komplexität. Festschrift für Prof. Dr. Dieter Weiss* (pp. 379–417). München [u.a.]: Weltforum-Verl.
- Neuweg, G. H. (2006). Implizites Wissen als Forschungsgegenstand. In F. Rauner (Ed.), *Handbuch Berufsbildungsforschung. 2. aktualisierte Auflage* (pp. 581–588). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schippers, S. (2009). *Systemberatung zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirkungsorientierte Analyse der "Mubarak-Kohl-Initiative" in Ägypten*. Univ., Diss., Marburg: Tectum.
- Schneider, V. (2004). *Die Mubarak-Kohl-Initiative: Einführung kooperativer (dualer) Berufsausbildung in Ägypten: Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft*. Diplomarbeit im Studiengang Berufspädagogik an der Fakultät I der Technischen Universität Berlin, Berlin.
- Sorge, A. (2008). Was ist von einer produktiven Wissensgesellschaft durch nachhaltige Innovation und Berufsbildung zu erwarten? In J. Kocka (Ed.), *Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung: Vol. 693. Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Sozialwissenschaftliche Essays* (pp. 229–249). Bonn: Bpb.
- Wolf, S. (2009). *Berufsbildung und Kultur: Ein Beitrag zur Theorie der Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit*. Tönning: Der andere Verlag.

- Wolf, S. (2010a). A dynamic concept of Culture as a tool to improve decentralised qualification processes in rural areas. In Ministerio de Education Superior (Ed.), *Conference proceedings Universidad 2010. 7mo congreso Internacional de Educación Superior* (Vol. 10, pp. 2634–2643). Havana, Kuba.
- Wolf, S. (2010b). Culture as a toolkit to investigate educational processes in development projects. In K. Labar, M. Petrick, & G. Buchenrieder (Eds.), *Studies on the agricultural and food sector in Central and Eastern Europe. Challenges of education and innovation. Proceedings of the Fourth Green Week Scientific Conference* (pp. 59–67). Halle (Saale): Leibniz-Inst. für Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa (IAMO).
- Wolf, S. (2011). Arbeitskultur und der Transfer von Berufsbildungselementen in andere Länder. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 107(4), 543–567.
- Wolf, S. (2012a). Berufsbildungstransfer und die Anpassung von Bausteinen der deutschen Berufsausbildung. *Berufsbildung*, 66(137), 41–44.
- Wolf, S. (2012b). Das Projekt WEB-TT in Ägypten. *BAG-Report Bau-Holz-Farbe*, 14(2), 32–37.
- Wolf, S. (2013a). Bedarfsorientierte Lehrplanentwicklung in der Berufsbildungszusammenarbeit mit Entwicklungs- und Schwellenländern. In M. Becker & A. Grimm (Eds.), *Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-technischer Berufsbildung. - Berufsbildungsbiographien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung* - (pp. 27–46). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Wolf, S. (2013b). The need approach for curriculum development in the TVET cooperation with developing countries - CBET meets Work-Process oriented Curriculum Design. In M. Maurer (Ed.), *Policy Transfer in Vocational Skills Development Revisited* (pp. eingereicht und angenommen). Frankfurt (Main) [u.a.]: Peter Lang Verlag.