

# Globale Entwicklungen in der Berufsbildung

Stand der internationalen Debatte zur Berufsbildung/TVET  
(Technical and Vocational Training and Development)



Quelle: Leutgeb

Briefing paper

Oktober 2014

**Anita Leutgeb**  
Development consultancy

Tel. 0043 680 5519705  
anita.leutgeb@gmail.com  
www.anitaleutgeb.at

## Einleitung

Jugendarbeitslosigkeit und Berufsbildung sind weltweit diskutierte Themen, da sie viele Staaten vor große Herausforderungen stellen. Wie soll das Berufsbildungssystem aussehen? Wie erreicht man die besonders marginalisierten und bildungsfernen Zielgruppen? Welche Ausbildungen haben die größten Aussichten auf Jobs? Diese und ähnliche Fragen spielen bei dem Thema eine große Rolle. Einigkeit über „die Lösung“ herrscht unter Politikern und Entscheidungsträgern nicht. Das vorliegende Paper gibt auf Grundlage von Dokumenten wichtiger Akteure des Sektors (wie z. B. UNESCO, ILO, ADB, GIZ) einen Einblick in den derzeitigen Stand der internationalen Debatte zum Thema Berufsbildung/TVET, listet besonders erfolgsfördernde und erfolgsversprechende Faktoren auf und geht auch auf die spezifischen Herausforderungen von Berufsbildung im Kontext von Konflikt, Fragilität und Gewalt ein.

## Berufsbildung im internationalen Kontext

Die UNESCO definiert **Berufsbildung (Technical and Vocational Education and Training, TVET)** als das Erlernen von Techniken und praktischen Fähigkeiten, Verständnis und Wissen über Berufe in verschiedenen Sektoren des wirtschaftlichen und sozialen Lebens. TVET bezieht sich im weitesten Sinne auf Lernerfahrungen, die für die Arbeitswelt relevant sind, und in Institutionen oder am Arbeitsplatz gemacht werden können. Spezifisch für TVET ist, dass der Einzelne das erlernte Wissen für den Beruf nutzen kann und soll (UNESCO-UNEVOC, TVETipedia).

Heute wird der Begriff meist weiter gefasst und als **Skills Development** bezeichnet. Darunter versteht die UNESCO relevantes Wissen und Erfahrung, die nötig sind, um eine bestimmte Aufgabe oder einen Job auszuführen zu können. Skills Development ist das Ergebnis von Bildung, Ausbildung und Erfahrung, die zusammen mit relevantem Know-how technisches Wissen ausmachen.

Der Education for all (EFA) Global Monitoring Report 2012 (UNESCO 2012a) unterteilt die Skills in **Foundation Skills** (Lesen, Schreiben, Rechnen) **Transferable Skills** (oft auch Soft Skills) und **Technical and Vocational Skills** (also berufsbildende Skills), die in der Schule oder in einer Lehre erworben werden können. Und obwohl nicht Teil der drei Skills-Kategorien, legt der Bericht sehr viel Wert auf die sogenannten **Life Skills** (häufig auch „Lebenskompetenzen“, „soziale Schlüsselkompetenzen, „Persönlichkeitsentwicklung“ genannt), also Fähigkeiten, die einen angemessenen Umgang sowohl mit unseren Mitmenschen, als auch mit Problemen und Herausforderungen im alltäglichen Leben ermöglichen. Diese Fähigkeiten sind bedeutsam für die Stärkung der psychosozialen Kompetenz, z. B. Friedenserziehung, HIV/AIDS-Erziehung, Hygiene, aber auch Respekt, Risikoeinschätzung, Problemidentifikation (ÖFSE 2007, GIZ Toolkit) und besonders wichtig für Kleinunternehmer in der informellen Wirtschaft, die in den meisten Entwicklungsländern den Großteil der Wirtschaft ausmachen.

Als eine der *Schlüsselerkenntnisse* wird die Verbesserung des Zugangs zur Bildung von marginalisierten Gruppen angesehen. Aus diesem Grund spielen laut UNESCO eine verstärkte Ausrichtung auf die **Foundation Skills** eine absolut zentrale Rolle. Denn auch um berufsbildende Skills erlangen zu können, benötigen Jugendliche zuerst grundlegende Kenntnisse, auf denen sie in der Berufsbildung aufbauen können.

Berufliche Bildung/Skills Development kann in verschiedenen Formen erfolgen. Grundsätzlich werden meistens die drei Arten **formal** (staatliches Ausbildungssystem, zielgerichtet, strukturiert), **non-formal** (außerhalb des staatlichen Ausbildungssystems, zielgerichtet, strukturiert) und **informell** (nicht strukturiert, nicht intentional) unterschieden (GIZ Toolkit).

Je nach **Berufsbildungssystem** variiert der Grad an Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischem Lernen dabei von 15% bis 90% (ADB 2009). Insgesamt ist es problematisch, TVET als international einheitliches System zu verstehen. Es gibt eine große Menge an Systemen und Ansätzen. Aus der Literatur geht hervor, dass Berufsbildung weltweit ein heiß diskutiertes Thema ist. Es geht dabei nicht nur um die Veränderung von einzelnen Maßnahmen, sondern um die Veränderung ganzer Systeme. Zentral in der Debatte ist auch wie Berufsbildung in das Konzept des lebenslangen Lernens eingebettet werden kann (Kingombe 2012). Der ganze Sektor ist weltweit gesehen sehr heterogen.

Dennoch scheint es einige **zentrale Herausforderungen der Berufsbildung** zu geben, die verallgemeinert werden können. Dazu zählen der Fokus auf Jobs, die schwierige Vorhersehbarkeit der nachgefragten Skills, die Heterogenität der Lernenden, der Stillstand der Trainingseinrichtungen<sup>1</sup> (d. h. Jahr für Jahr werden dieselben Berufssparten angeboten, weil die Ausbilder und die Infrastruktur genützt werden müssen), die Kostenintensität der Berufsbildung, die unzureichende Berücksichtigung des informellen Sektors, fehlende Statistiken über den Arbeitsmarkt, die mangelnde gesellschaftliche Anerkennung von Abschlüssen der Berufsbildung, ungenügende oder fehlende Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Bei der Ausarbeitung von Berufsbildungsprogrammen ist es daher notwendig, den spezifischen Kontext genau zu analysieren und die Konzepte entsprechend anzupassen (ADB 2009, BMZ 2012, CIDA 2012). Evaluationen mit Vorschlägen für eine effizientere Nutzung der Infrastruktur wären hier sicher hilfreich.

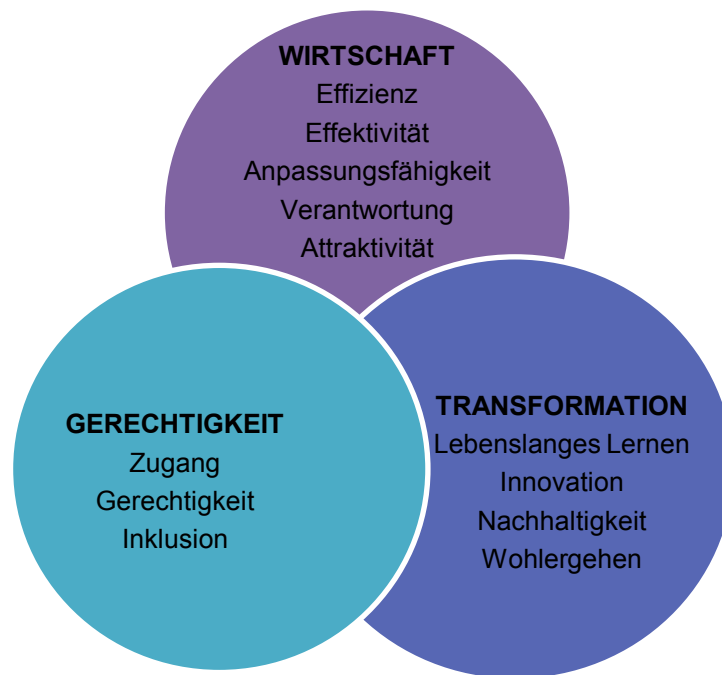
Die **Bedeutung von TVET/Skills Development** liegt sicher darin, dass Bildung im Allgemeinen und insbesondere Berufsbildung eine Voraussetzung sind, um Armut zu reduzieren und die Produktivität (und in der Folge das Einkommen) zu steigern. Berufsbildung ist aber nicht nur wirtschaftlich von Bedeutung, sondern stärkt die sozialen Kompetenzen und die Persönlichkeit, ermöglicht Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung eines Landes. Eine produktive Tätigkeit für alle, einschließlich Frauen und Jugendliche, ist aus diesem Grund auch ein wesentliches Teilziel der Millenniumsentwicklungsziele.

Traditionell liegt der Fokus bei der Berufsbildung auf der wirtschaftlichen Ebene. Die UNESCO (McGrath 2012) erweitert das Spektrum um den Bereich Gerechtigkeit und Transformation.

---

<sup>1</sup> Evaluationen mit Vorschlägen/Empfehlungen für eine effizientere Nutzung der Infrastruktur wären hier sicher hilfreich.

Gerechtigkeit umfasst dabei die Bereiche Zugang zu Bildung, Gleichberechtigung und Inklusion, während unter Transformation die Begriffe Lebenslanges Lernen, Innovation, Nachhaltigkeit und Wohlergehen (Wellbeing) fallen.



Quelle: adaptiert von McGrath 2012.

Worauf der Schwerpunkt in der Berufsbildung gelegt wird, hängt letztlich vom nationalen Kontext ab. Die UNESCO sieht die drei Bereiche jedoch als miteinander verzahnt an und nicht als Alternativen.

Die **Wirtschaft** achtet natürlich darauf, dass die berufliche Bildung nicht an ihren Bedürfnissen und Interessen vorbeigeht, sondern der Nachfrage am Arbeitsmarkt entspricht.

Aus der Perspektive der **Gerechtigkeit** betrachtet geht es um einen Zugang zu Bildung, zum Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten für alle, unabhängig von Hautfarbe, Alter, Geschlecht und sozialer Schicht.

Unter **Transformation** wird der Trend Richtung Green Economy, Green Jobs, also Nachhaltigkeit und Grüne Wirtschaft verstanden sowie der Fokus auf Lebenslanges Lernen und Innovation.

In der Literatur ist man sich einig, **dass Berufsbildung/Skills Development alleine weder die Produktivität steigert noch Arbeitsplätze schafft** (ADB 2009, UNESCO 2007, BMZ 2012, ILO 2010). Es braucht geeignete wirtschaftliche, politische, soziale Rahmenbedingungen und politische Maßnahmen, die Wirtschaftswachstum fördern. Welche Art von Ausbildung nachgefragt wird, hängt sicher von der Entwicklungsphase, in der sich ein Land befindet, ab (von der Agrar- zur Industrie und Dienstleistungsgesellschaft). Im Literaturstudium wird klar, dass die Berufsbildungsprogramme nicht 1:1 übertragbar sind und der Kontext eine wesentliche Rolle spielt:

“No one will be able to take what works in one country and transpose to another. There are too many variables involved in that for success. However, different pieces can be used from a variety of TVET systems that when put together, like a puzzle, any country can find success. It is a matter of finding the right pieces and using basic principles for success.” (McDonald et al., 2010, 10)

Einige der für Berufsbildungsprogramme **besonders erfolgsfördernden bzw. erfolgsversprechenden Faktoren** sind hier in Anlehnung an ADB (2009), CEval Consult (2012), McDonald et al. (2010), BMZ (2012) und UNESCO (2012a, 2012b) aufgelistet:

- Enger Bezug der Ausbildung zur Wirtschaft: Anpassung an tatsächliche Markterfordernisse und wirtschaftlich relevante Sektoren, d. h. von der angebots- zur nachfragegesteuerten Berufsbildung.
- Arbeitsmarktanalysen und Verbleibstudien (Tracer Studies) der Absolventen, um Aufschluss über die erfolgversprechendsten Sparten zu bekommen.
- Einbezug aller Stakeholder (inkl. privatwirtschaftlicher Akteure) in die Programmkonzeption.
- Berücksichtigung gesamter Wertschöpfungsketten bei der Entwicklung und Umsetzung der Trainingskonzepte.
- Personelle Kontinuität auf Seiten der Partner.
- Stabile Kooperationen mit der Privatwirtschaft.
- Akkreditierung und Zertifizierung neu eingeführter Aus- und Weiterbildungsprogramme.
- Gut ausgebildete Lehrer, die praxisrelevant und am aktuellen Stand der Technik unterrichten.
- Systematische Verbindung von Maßnahmen auf der Meta-, Meso- und Mikroebene, also der Politikebene, der Institutionenebene und der Durchführungsebene.
- Gesicherte Finanzierung der Programme.
- Verbesserter Zugang zu Arbeitsmarktinformationen für Jugendliche Arbeitslose.
- Unterstützende Begleitmaßnahmen (Praktikvermittlung, Mikrokredite für die Unternehmensgründung, Berufsberatung, etc.).
- An das Umfeld angepasste Bildungsangebote (rural, urban).
- Verbindung von Berufsbildung/Skills Training mit sozialer und rechtlicher Unterstützung der Zielgruppen (z. B. Schutz vor Ausbeutung am Arbeitsplatz, verbesserter Zugang zu relevanten Netzwerken und finanziellen Mitteln).
- Fokus auf die speziellen Ausbildungserfordernisse von Mädchen/jungen Frauen.

## **TVET im Kontext von Konflikt, Fragilität und Gewalt**

In den letzten Jahren gibt es ein gesteigertes Interesse an TVET für Zielgruppen, die Opfer von Krieg, Gewalt oder Naturkatastrophen geworden sind. In Konfliktgebieten zu arbeiten ist schwierig und herausfordernd. Doch auch in diesen Fällen hat die Erfahrung gezeigt, dass gute Praktiken am erfolgversprechendsten sind: Einbeziehen der Stakeholder in die Planung, der Fokus auf Qualität und Relevanz der Ausbildung, der Kontakt zu Arbeitgebern, die soziale Inklusion (UNESCO-UNEVOC 2012).

Da humanitäre Organisationen in Konflikt- und Katastrophengebieten meistens unter Zeitdruck stehen, besteht die Gefahr, Modelle von einem Land auf das andere zu übertragen, oder von einer friedlichen Region auf eine Konfliktregion – oft mit wenig Erfolg. Auch hier gilt es, eine sorgfältige sozio-kulturelle Bedarfsanalyse durchzuführen, um Fehlinvestitionen zu vermeiden.

Im Kontext von Konflikt, Fragilität und Gewalt kann berufliche Bildung einen Beitrag zur Normalisierung und Stabilisierung leisten. Es wurde festgestellt, dass sich durch Bildung und Ausbildung die Betroffenen schneller von Traumata erholen (UNESCO-UNEVOC 2012).

Ein 2007 erschienenes Diskussionspapier von UNESCO-UNEVOC (2007) stellt einen ganzheitlichen Ansatz von Bildung und Ausbildung in Post-Konflikt-Ländern in Sub-Sahara Afrika vor, bei dem TVET einerseits Aspekte wie psychosoziale Beratung und Beschäftigungstherapie auch für die breitere Bevölkerung inkludiert, andererseits Informationssysteme über den lokalen Arbeitsmarkt, Berufsberatung, Jobvermittlungs- und Mikrokreditprogramme.

Als **größte Herausforderungen für berufliche Bildung in einem Konfliktkontext** wurden in dem Diskussionspapier von UNESCO-UNEVOC folgende Faktoren identifiziert:

### **Psychische/physische Faktoren:**

- Posttraumatische Belastungsstörung (PTSD)
- Körperliche Verletzung/Behinderung
- Mädchensoldaten, Gender-basierte Gewalt

### **Soziale Faktoren:**

- Fehlen von unterstützenden Strukturen
- Zusammenbruch von sozialen Fähigkeiten
- Stigmatisierung in den Gemeinden

### **Wirtschaftliche Faktoren:**

- Fehlende Bildung
- Fehlen von „vermarktbar“ Fähigkeiten

- Fehlen von wirtschaftlichen Möglichkeiten<sup>2</sup>

Die Autoren kommen nach dem Studium von relevanter Literatur zum Thema zum Erkenntnis, dass **TVET in einer frühen Post-Konfliktphase** eine bedeutende Rolle spielen, als Ex-Kombattanten/innen ihre Waffen nicht abgeben, wenn sie keine anderen Chancen auf die Erwirtschaftung eines Einkommens sehen. Jugendliche benötigen berufliche Fähigkeiten, um aus dem Kreislauf der Gewalt aussteigen zu können. Die Autoren betonen die absolute Notwendigkeit, dass TVET in diesem Kontext die psychosoziale Rolle in der Planung und Durchführung berücksichtigt (z. B. durch geeignete psychosoziale und Traumabehandlung). Um einen nachhaltigen Frieden zu erreichen sei es notwendig, dass die Bevölkerung am nationalen Wiederaufbau teilnehmen kann. Dazu würden gut ausgebildete junge Menschen benötigt, auch um die Abhängigkeit von externen Experten zu reduzieren. TVET ist damit das Bindeglied zwischen Not- und Entwicklungshilfe und ermöglicht der betroffenen Bevölkerung wirtschaftlich unabhängig zu werden. Ein Vorteil von TVET sei auch die größere Flexibilität im Vergleich zu den formalen Zyklen der Primär- und Sekundärbildung. Viele jungen Menschen hätten im Krieg Zeit „verloren“ und könnten durch kürzere berufsbildende Maßnahmen (theoretisch) rascher zu einem Einkommen kommen.

Die analysierten Case Studies in Liberia, Südsudan und Uganda ergaben folgende Resultate:

Eine genaue Analyse des wirtschaftlichen Umfelds in der Planungsphase ist notwendig, aber in Post-Konflikt-Situationen äußerst komplex. Es ist schwierig, die zukünftige Entwicklung vorherzusehen.

In Liberia wurde außerdem festgestellt, dass zu wenig Diversifizierung der Ausbildung stattgefunden hat, weshalb der Beitrag zur Einkommensgenerierung gering blieb. Es wurden in diesem Fall massenweise Installateure und Maurer ausgebildet, die die Wirtschaft nicht aufnehmen konnte.

Im Südsudan wurde festgestellt, dass Trainingsprogramme, die auf traditionelle Berufe abzielen, z. B. Fischer oder Landwirt erfolgreicher (im Sinne von aktiver Anwendung der Kenntnisse und nicht gemessen an der Anzahl an Absolventen) sind als die in einem Handwerk ausgebildeten, z. B. Tischler oder Maurer. Der Markt im Südsudan ist zu gering, um die Absolventen der Ausbildungszentren alle aufnehmen zu können.

Wie wichtig Situations- und Bedarfsanalysen vor der Einrichtung eines Berufsbildungsprogrammes sind, zeigt auch eine Studie über die vom Krieg betroffene Jugend im Norden Ugandas (Survey of War Affected Youth, SWAY), auf die im UNESCO-UNEVOC Diskussionspapier Bezug genommen wird (UNESCO-UNEVOC, 2007, 19). Sie kam zu dem – vielleicht überraschenden – Ergebnis, dass die Jugendlichen, obwohl sie Schreckliches erlitten und/oder Zeuge davon waren, nur geringe Traumalevel aufwiesen und auch relativ geringe Aggressionen von Seiten der Familien und der Gemeinden ausgesetzt waren. Das größere Problem schien die Integration von behinderten oder verwehrten Jugendlichen in die Berufsbildungsmaßnahmen, ebenso der Verlust von Zugang zu Land durch Konflikt, Vertreibung, Verminung, etc.

---

<sup>2</sup> Z. B. durch nicht vorhandene Märkte und fehlende Kaufkraft.

Zentral erscheinen die Verbindung von Berufsbildungsmaßnahme mit anderen Wiederaufbauinitiativen und das Zusammenspiel von Regierungen, Anbietern von Berufsbildungsmaßnahmen, der Auszubildenden und den Unternehmen. TVET ist dabei ein Puzzlestein in einem umfassenderen Entwicklungskonzept.

## **Zusammenfassung**

Obwohl die Berufsbildungssysteme international gesehen sehr heterogen sind, gibt es dennoch weltweit gültige Herausforderungen bzw. Antworten darauf, die in verschiedenen Studien und Untersuchungen als besonders erfolgsversprechend bewertet wurden. Man ist sich in der Literatur aber auch im Klaren darüber, dass Berufsbildung alleine weder die Produktivität steigert, noch Arbeitsplätze schafft. Berufsbildung muss eingebettet sein in geeignete Rahmenbedingungen und politische Maßnahmen, die Wirtschaftswachstum fördern.

Bei der Ausarbeitung von Berufsbildungsprogrammen ist es außerdem von zentraler Bedeutung, den jeweiligen Kontext und den Bedarf sehr genau zu analysieren und kein vorgefertigtes Modell zu übernehmen bzw. zu übertragen. Dies gilt sowohl für Berufsbildungsmaßnahmen in Post-Konflikt Situationen als auch unter „normalen“ Umständen.

Ein in der analysierten Literatur wenig explizit diskutierter Aspekt, der sicher als wesentlich zu betrachten ist, ist der Fokus auf die Entwicklung von funktionierenden Märkten. Denn die beste Ausbildung nützt nicht viel, wenn sie nicht zum Job führt bzw. wenn das Einkommen bzw. die Kaufkraft so gering sind, dass über die Subsistenz hinaus nichts übrigbleibt.



## Bibliographie

Asian Development Bank (ADB) (2009): Good Practice in Technical and Vocational Education and Training, Asian Development Bank, Manila. URL: <http://www.adb.org/publications/good-practice-technical-and-vocational-education-and-training> (abgerufen am 24. August 2014).

BMZ Strategiepapier-8 (2012): Berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit. URL: [http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322\\_8\\_2012.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322_8_2012.pdf) (abgerufen am 24. August 2014).

Canadian International Development Agency (CIDA): Background Paper. Technical and Vocational Education and Training. URL: <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/eng/nat-824104736-kct#a15> (abgerufen am 23. August 2014).

GIZ Toolkit: Lernen und arbeiten in der informellen Wirtschaft. URL: <http://www.giz.de/fachexpertise/html/11725.html> (abgerufen am 21. August 2014).

ÖFSE (2007): Ausgewählte aktuelle Begriffe zum Sektor Bildung. Wien. URL: [http://www.oefse.at/Downloads/services/OEFSE\\_GLOSSAR\\_Bildung.pdf](http://www.oefse.at/Downloads/services/OEFSE_GLOSSAR_Bildung.pdf) (abgerufen am 21. August 2014).

Reinhard Stockmann, Stefan Silvestrini (2012): Synthese und Meta-Evaluierung Berufliche Bildung, 2011. CEval Consult GmbH im Auftrag der GIZ, Saarbrücken. URL: <http://www.giz.de/de/downloads/giz2011-de-synthesebericht-berufliche-bildung.pdf> (abgerufen am 23. August 2014).

Simon McGrath (2012): The UNESCO World VET Report and the Purposes of VET. Posted am 31. Mai 2012, Norrag. URL: <http://norrag.wordpress.com/2012/05/31/the-unesco-world-vet-report-and-the-purposes-of-vet-2/> (abgerufen am 21. August 2014).

Stephen McDonald, Carl Nink, Stephen Duggan (2010): Principles and Strategies for a successful TVET Program, MTC Institute, Centerville. URL: <http://www.mtctrains.com/publications> (abgerufen am 21. August 2014).

UNESCO (2012a): Youth and Skills: Putting education to work. Education for All Global Monitoring Report 2012. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf> (abgerufen am 21. August 2014).

UNESCO (2012b): Transforming Technical and Vocational Education and Training. Building Skills for Work and Life. Main Working Document. Third International Conference on Technical and Vocational Education and Training. Shanghai, People's Republic of China, 13-16 May 2012. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216065e.pdf> (abgerufen am 24. August 2014).

UNESCO-UNEVOC (2007): Discussion Paper Series No. 3, Education for Livelihoods and Civic Participation in Post-conflict countries. Conceptualizing a holistic approach to TVET Planning and Programming in Sub-Saharan Africa. A discussion paper. Bonn. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001559/155963e.pdf> (abgerufen am 23. August 2014).

UNESCO-UNEVOC (2012): TVET in situations post-conflict and post-disaster, Report of the UNESCO-UNEVOC online conference, 16-30 April 2012. URL: [http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/docs/e-Forum\\_SynthesisReport\\_PCPD.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/e-Forum_SynthesisReport_PCPD.pdf) (abgerufen am 22. August 2014).

UNESCO-UNEVOC: TVETipedia, Knowledge sharing platform. "What is TVET?" URL: [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx\\_drwiki\\_pi1%5Bkeyword%5D=TVET](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=TVET) (abgerufen am 24. August 2014).

UNESCO-UNEVOC: TVETipedia, Knowledge Sharing Platform, "Skills development". URL: [http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx\\_drwiki\\_pi1%5Bkeyword%5D=Skills](http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=Skills) (abgerufen am 24. August 2014).