



# Teachers and Trainers Matter - Qualifizierung von Berufsbildungspersonal in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

Erkenntnisse aus der Praxis und Handlungsempfehlungen

Herausgegeben von:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

# INHALT

	VORWORT	3			
	ABSTRACT	4			
1	EINLEITUNG	5			
2	AUSBILDUNGSWEGE UND STANDARDS FÜR BERUFSBILDUNGSPERSONAL	6			
3	ANALYSE UND AUSWERTUNG DER FALLBEISPIELE	9			
3.1	FACTSHEETS	9			
3.1.1	Palästinensische Gebiete	9			
3.1.2	Äthiopien	10			
3.1.3	ASEAN-Staaten (Vietnam, Laos, Indonesien, Myanmar)	11			
3.1.4	Myanmar	12			
3.1.5	Kosovo, Laos, Westbalkan	13			
3.1.6	Mexiko	14			
3.1.7	Mongolei	14			
3.1.8	Armenien, Georgien, Aserbaidshan	15			
3.1.9	Tansania	16			
3.1.10	Indonesien	17			
3.2	HERAUSFORDERUNGEN BEI DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL	18			
3.2.1	Ansätze und Herausforderungen durch den technologischen Wandel	19			
3.2.2	Ansätze und Strategien zu Krisenmanagement	20			
3.2.3	Einbindung weiblicher Lehrkräfte und Ausbilderinnen in die berufliche Bildung	21			
3.2.4	Qualifizierung von Berufsbildungspersonal im Kontext von Flucht und Vertreibung	22			
4	LEITFRAGEN ZUR PLANUNG UND UMSETZUNG VON VORHABEN ZUR QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL	23			
5	ENTWICKLUNGSPOLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	25			
6	FAZIT	26			
	LITERATUR	27			
	WEITERFÜHRENDE LITERATUR	28			
	WEITERFÜHRENDE LINKS	30			
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	31			
	ENDNOTEN	32			

# VORWORT

Das Sektorvorhaben „Berufliche Bildung“ unterstützt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) dabei, Strategien und Ansätze zur Berufsbildung für die deutsche und internationale Entwicklungspolitik weiterzuentwickeln. Mittels beruflicher Bildung stärkt das BMZ das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften und leistet so einen Beitrag zur Verbesserung von Beschäftigungschancen und Wirtschaftswachstum. Gleichzeitig leistet die Förderung der beruflichen Bildung als Teil des lebenslangen Lernens einen wichtigen Beitrag zur Fähigkeit von Individuen zu gesellschaftlicher Teilhabe und zu politischer Partizipation. **Qualifiziertes Berufsbildungspersonal ist für eine hochwertige und arbeitsmarktrelevante berufliche Aus- und Weiterbildung entscheidend.**

Aktuell ist das Thema „Zukunft der Arbeit“ für die Weiterentwicklung der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung von großer Bedeutung. Dabei geht es einerseits darum, wie sich Arbeit und Beschäftigung in

Entwicklungsländern verändern, und andererseits darum, welche Konsequenzen das für die berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit hat.

- > Welche Art von Beschäftigung in welchen Sektoren erfordert welche Kompetenzen?
- > Wie müssen Berufsbildungssysteme gestaltet sein, damit sie diesen veränderten Anforderungen und dem kontinuierlichen Wandel der Anforderungen gerecht werden?
- > Wie können Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung geplant und umgesetzt werden, damit sie auf die Arbeit im Zeitalter der digitalen Transformation vorbereiten und die Chancen der Digitalisierung nutzen?
- > Wie verändert sich das Anforderungsprofil für das Berufsbildungspersonal durch den technologischen Wandel und was bedeutet das für die Qualifizierung der Lehrkräfte?

Zur Beantwortung dieser Fragen gibt das

- > Die Hintergrundmaterialien liegen jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Sektorvorhaben Berufliche Bildung eine Publikationsreihe heraus. Sie besteht aus **Hintergrundmaterialien zur beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit**, die anlassbezogen erstellt werden. Diese Papiere beleuchten jeweils einen spezifischen Aspekt der angesprochenen Fragestellungen. Ziel ist, relevante Informationen kurz und knapp zusammenzustellen und mit bewährten Beispielen zu illustrieren. Daraus werden jeweils Handlungsempfehlungen für Beratung und Umsetzung abgeleitet.

Sie sollen Entscheidungsträger\*innen und Praktiker\*innen Inspiration für die eigene Praxis bieten und so einen Beitrag dazu leisten, dass die berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit auf die Herausforderungen der neuen Arbeit reagiert und ihre Chancen nutzt.



Auszubildende der Industriemechanik am Umnugobi Polytechnischen Kolleg, Mongolei.

# ABSTRACT

Die digitale Transformation der Arbeitswelt stellt bestehende Bildungs- und Beschäftigungssysteme vor große Herausforderungen, birgt aber auch Chancen, insbesondere für die Entwicklungszusammenarbeit (EZ). Ob die fortschreitende Digitalisierung letztlich mehr Vor- oder Nachteile mit sich bringt, hängt wesentlich davon ab, wie effektiv die Bildungspolitik in den Entwicklungs- und Schwellenländern den bestehenden Gestaltungsspielraum nutzt. Die COVID-19-Pandemie hat die neuen Qualifikationsbedarfe im Zusammenhang mit Neuer Arbeit, z. B. im Bereich Distance Learning, weiter akzentuiert.

Qualifiziertes Berufsbildungspersonal ist für eine hochwertige und arbeitsmarktrelevante berufliche Aus- und Weiterbildung entscheidend. Fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte und Auszubildende stellen sicher, dass Lerninhalte praxisnah vermittelt und an wandelnden Bedarfen ausgerichtet werden. Entsprechend ist es notwendig, dass auch Lehr- und Lernmethoden stetig fortentwickelt werden. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal stellt einen Schlüsselfaktor bei der Umsetzung von Reformen in Berufsbildungssystemen dar und ist daher von großer Bedeutung für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung.

Der vorliegende vierte Band der Hintergrundmaterialien zur beruflichen Bildung widmet sich einigen zentralen Fragen im Kontext der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal:

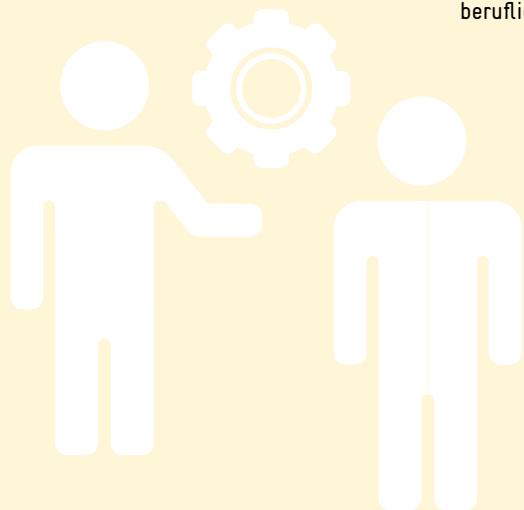
- > Welchen Herausforderungen begegnet die deutsche EZ bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal in den Partnerländern?
- > Mit welchen Ansätzen und Maßnahmen reagieren die Projekte der deutschen EZ auf die Bedarfe hinsichtlich der Qualifizierung von Lehrkräften der beruflichen Bildung?
- > Welche Handlungsempfehlungen für die entwicklungspolitische Beratung und für die Konzeption von Vorhaben lassen sich aus der Analyse von Praxisbeispielen ableiten?

➔ **Kapitel 1** gibt einen allgemeinen Überblick über Ausbildungswege und Standards für Berufsbildungspersonal.

➔ **Kapitel 2** umfasst die Analyse und Auswertung von zehn Projekten der deutschen EZ und fasst die zentralen Herausforderungen bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal zusammen.

➔ **Kapitel 3** formuliert konkrete Leitfragen zur Planung und Umsetzung von Vorhaben zur Qualifizierung von Berufsbildungspersonal und

➔ **Kapitel 4** leitet aus den Erkenntnissen der Analyse entwicklungspolitische Handlungsempfehlungen ab.



## EINLEITUNG

Der Zugang aller Menschen zu hochwertiger und umfassender Bildung ist ein wichtiges Anliegen der deutschen Entwicklungspolitik. Den übergeordneten Rahmen bildet die **Agenda 2030** für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sowie die darin enthaltene Vereinbarung „Leave No One Behind“.

Dabei kommt der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung eine herausragende Rolle im Lernkontinuum von der frühkindlichen Entwicklung bis zur Erwachsenenbildung zu. Arbeitsmarktorientierte und praxisnahe Berufsbildung verbessert die Chancen für menschenwürdige Beschäftigung in der Arbeitswelt von heute und morgen. Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ist eine wichtige Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft. Damit ist berufliche Bildung eine Investition in Zukunftsperspektiven für Einzelpersonen sowie in nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung.

Gut ausgebildetes Berufsbildungspersonal ist entscheidend für eine hochwertige und arbeitsmarktrelevante berufliche Aus- und Weiterbildung. Zum Berufsbildungspersonal zählt neben den Lehrkräften an Berufsschulen und dem betrieblichen Ausbildungspersonal auch das Managementpersonal, welches für die Steuerung der Berufsbildungseinrichtungen verantwortlich ist. Fachlich und pädagogisch qualifizierte Berufsbildungsfachkräfte stellen sicher, dass Aus- und Weiterbildungsinhalte praxisnah vermittelt werden und sich Lehr- und Lernmethoden stetig fortentwickeln. Darüber hinaus sind sie einer der Schlüsselfaktoren zur erfolgreichen Umsetzung von Reformen in Berufsbildungssystemen.<sup>1</sup> Als Teil eines nachhaltigen und effektiven Bildungssystems ist die fachliche, fachdidaktische und pädagogische Qualifikation von Berufsbildungspersonal von unbestreitbarer Bedeutung und muss darum verstärkt ein wichtiger Bestandteil der deutschen Technischen (TZ) und Finanziellen Zusammenarbeit (FZ) sein.

Ziel dieser Studie ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrkräften und betrieblich Auszubildenden anhand von zehn ausgewählten Projekten der deutschen TZ (6) und FZ (2) sowie im Rahmen des developmentpolitischen Engagements von Kammern und Verbänden (2) zu identifizieren und zu analysieren.<sup>2</sup> Abgeleitet aus den Analyseergebnissen werden konkrete politische Handlungsempfehlungen für die deutsche EZ sowie eine Arbeitshilfe für die Gestaltung von Vorhaben formuliert.

Die Analyse und Auswertung fokussiert auf Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bezüglich der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal. Darüber hinaus wird die Rolle von Berufsbildungspersonal bei der Bewältigung zentraler Herausforderungen in der developmentpolitischen Berufsbildungszusammenarbeit untersucht. Dazu zählen insbesondere die Digitalisierung beruflicher Bildung, berufliche Bildung im Kontext von Flucht und Vertreibung sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter.

Aufgrund der aktuellen COVID-19-Pandemie wurde das Thema Krisenresilienz und aktuelle Maßnahmen im Umgang mit Krisensituationen ebenfalls berücksichtigt. Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsbildungspersonal orientieren sich in der Regel an verschiedenen Standards. Daher geht die Studie auf einige relevante Standards als mögliche Referenzrahmen für die Qualitätsbestimmung von Maßnahmen ein.

Zur Erstellung dieser Studie wurde ein zweistufiges Vorgehen angewendet: Durch die Auswertung von Projektunterlagen wurden zunächst Informationen über Ansätze, Maßnahmen und Ziele zusammengetragen. Die Ergebnisse dieser ersten Analyse wurden dann mittels semi-strukturierter Experteninterviews mit den Projektverantwortlichen validiert, aktualisiert und ergänzt.

## AUSBILDUNGSWEGE UND STANDARDS FÜR BERUFSBILDUNGSPERSONAL

Die Ausbildungen von Lehrkräften der beruflichen Bildung und betrieblichem Ausbildungspersonal können sich je nach Land und Berufsbildungssystem grundlegend unterscheiden. Beruhsanforderungen und -standards sowie die entsprechenden Formen der formalen Erstausbildung von Berufsbildungspersonal werden von verschiedenen Faktoren, wie etwa sozioökonomischen Gegebenheiten, den Kapazitäten des Berufsbildungssystems oder der jeweiligen nationalen Bildungstradition beeinflusst. Dennoch lassen sich bestimmte übergreifende Trends bei der Ausbildung von Berufsbildungspersonal erkennen.

In den Partnerländern der deutschen EZ verfügen Lehrkräfte der beruflichen Bildung häufig ausschließlich über eine akademische Ausbildung ohne praktische Berufserfahrung. Darüber hinaus existiert in vielen Ländern keine formale berufspädagogische Ausbildung der Lehrkräfte.

Darum mangelt es oftmals an den notwendigen pädagogischen und didaktischen Kompetenzen sowie den entsprechenden fachpraktischen Kenntnissen der Lehrkräfte. Betrieblich Auszubildende verfügen in den meisten Partnerländern über eine berufsqualifizierende Ausbildung auf Sekundarniveau. In Ländern, in denen die betriebliche Ausbildung in das formale Berufsbildungssystem integriert und entsprechend reguliert ist, absolvieren betrieblich Auszubildende meist zusätzlich eine berufspädagogische Fortbildung oder müssen einen Nachweis der persönlichen Eignung erbringen. Häufig ist betriebliche Ausbildung allerdings nicht systematisch in das formale Berufsbildungssystem integriert und somit auch die Qualifizierung des Bildungspersonals nicht reguliert.

Neben der beruflichen Erstausbildung von Lehrkräften und betrieblich Auszubildenden spielt auch die berufliche Fort- und Weiter-



Junge Ausbilderin am Tegbareid Polytechnic College in Addis Ababa, Äthiopien

bildung eine immer wichtigere Rolle. Regelmäßige Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen die Erweiterung der pädagogischen und fachlichen Kompetenzen. Fort- und Weiterbildungen von Lehrkräften sind entscheidende Instrumente zur Qualitätssteigerung der beruflichen Bildung. Fortlaufende Qualifizierungen des Berufsbildungspersonals sind vor dem Hintergrund notwendiger Anpassungen an sich wandelnde Prozesse und Technologien in der Industrie von zentraler Bedeutung. Sie sind Voraussetzung für praxis-

und arbeitsmarktorientierte Berufsbildungsangebote. Darüber hinaus sind Fortbildungsangebote für die erfolgreiche Implementierung von Reformen des Berufsbildungssystems, wie beispielsweise bei der Einführung neuer Curricula, entscheidend.

Weltweit wird eine Vielzahl von Standards entwickelt und eingeführt, die Qualitätsmaßstäbe, Kompetenzniveaus und relevante Didaktiken für die Qualifizierung von Zielgruppen und Ausbildungspersonal beschreiben.

Insbesondere zur Sicherung der Ausbildungsqualität und Vergleichbarkeit von Abschlüssen haben sich Standards bewährt. Sie dienen als Referenz für die Erstellung von Curricula und Prüfungen und tragen darüber hinaus zu einem verbesserten Verständnis der Rolle des Lehrpersonals bei. Dabei gilt es, zwischen Standards für die Qualifizierung von Lehrkräften an Berufsschulen und Ausbildungspersonal in Betrieben zu differenzieren. Ausbildungsstandards können, wenn sie von entsprechender Qualität sind und flächendeckend angewandt werden, einen Beitrag zur Verbesserung und Harmonisierung der Qualitätsniveaus in der Ausbildung von Lehrkräften und Auszubildenden leisten.

In den untersuchten Vorhaben wurde die Ausbildung von Berufsbildungspersonal unter Anwendung und in Anlehnung an viele nationale und internationale Standards durchgeführt. Auch wurden Standards indirekt eingeführt und modifiziert, um Maßstäbe für die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals zu setzen. Beispielsweise zu nennen wären hier u. a. deutsche Lehrpläne, die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), übersetzte Schulbücher und Lehrmedien aus der beruflichen Bildung, internetgestützte Trainingsunterlagen, Medien von Unternehmen sowie Anforderungen an Facharbeit,

die sich aus Arbeitsprozessen, Technologien oder Herstellervorschriften ableiten.

Die Arbeit mit Standards fördert ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Aufgaben im Vorhaben und unterstützt die Kommunikation und Kooperation aller Projektbeteiligten. Die Entwicklung, Anpassung und der Einsatz von Standards sollte deshalb möglichst in einem gemeinsamen Prozess mit den nationalen Projektpartnern erfolgen. Wenn keine nationalen Standards vorliegen und eine Entwicklung auch nicht vorgesehen ist, können internationale Standards in der Entwicklungszusammenarbeit als Rahmen und Orientierung gesehen und auf die regionalen Besonderheiten hin ausgerichtet und modifiziert werden. Im Folgenden werden Standards, die für die Aus- und Fortbildung von Berufsbildungspersonal relevant sind, kurz dargestellt. Ausbildungsordnungen werden in diesem Zusammenhang mit in die Auflistung aufgenommen, da sie jeweils spezifische Standards festlegen.

### Nationale Qualifikationsrahmen (NQR)

In vielen Ländern gibt es nationale Qualifikationsrahmen (NQR) zur Einstufung von Bildungsabschlüssen sowie von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. NQR

ermöglichen es Lernenden, Bildungsinstitutionen und Arbeitgebern verschiedene Bildungsabschlüsse miteinander zu vergleichen. Das jeweilige nationale Niveau kann dabei auf übergreifende Qualifikationsrahmen übertragen und mit dem Niveau anderer Länder verglichen werden. Abschlüsse können gegenseitig anerkannt und die Mobilität von Fachkräften erleichtert werden. Orientierung kann hier beispielsweise der achtstufige Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) mit der Einstufung des Berufsbildungspersonals geben. So wird z. B. der Abschluss in der dualen Ausbildung in Deutschland i.d.R. Niveau 4 des DQR zugeordnet. Die Meisterausbildung oder ein Abschluss als Techniker\*in mit einer AEVO-Prüfung ist auf Niveaustufe 6 und damit dem Bachelorabschluss gleichwertig eingestuft. Ein Masterabschluss, den Lehrkräfte an Berufsschulen in der Regel haben, ist Stufe 7 zugeordnet. Über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) können diese Abschlüsse europaweit in den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen eingestuft und anerkannt werden. Die differenzierte Niveaubeschreibung der zu erreichenden Kompetenzen ermöglicht dabei Rückschlüsse auf die Qualifikationen und die Ausbildung. Für die Entwicklung von Curricula und Trainingsunterlagen in Vorhaben der EZ bieten die Niveaus 3 oder 4 für Fach-



Förderung der dualen Ausbildung in Ägypten

arbeit und Niveaustufe 6 für Berufsbildungspersonal eine gute Orientierungsgrundlage. Sie können in die Zielformulierungen und in das zugrundeliegende Kompetenzmodell einfließen. Liegt ein nationaler Qualifikationsrahmen oder die Einstufung des Ausbildungspersonals nicht vor, können die Kompetenzdimensionen und das Niveau auch als „Rückwärtskonstruktion“ aus den Anforderungen des Arbeitsmarktes abgeleitet werden. Ausgehend von den benötigten Qualifikationen der Facharbeit im Sinne der „beruflichen Handlungsfähigkeit“, werden die fachlichen und didaktischen Anforderungen an das Berufsbildungspersonal definiert.



Berufsausbildung in Kairo, Ägypten

### Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Neben der fachlichen Kompetenz bedarf es für die betriebliche Ausbildung berufspädagogischer Kompetenzen. Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) regelt, unter welchen Voraussetzungen eine Person als Ausbilder\*in anerkannt werden kann. Ausbilder\*in in diesem Kontext ist, wer insbesondere praktische Ausbildungsinhalte in einem Unternehmen oder einer Ausbildungsstätte vermittelt und dazu

die Anforderungen gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung erfüllt. Ziel dabei ist es, die Qualität von Ausbildungen zu sichern. Hierzu sind neben der fachlichen Eignung auch berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachzuweisen. Die berufliche Eignung kann über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen werden.

Die AEVO definiert das Kompetenzprofil der angehenden Auszubildenden in vier Handlungsfeldern:

- > Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- > Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- > Ausbildung durchführen
- > Ausbildung abschließen

### Meisterqualifikation im Handwerk und in der Industrie

Die Ausbildung als Handwerksmeister\*in oder Industriemeister\*in umfasst die Weiterbildungen in den Fachdisziplinen Entrepreneurship, Betriebsführung und die Qualifizierung zur Ausbildung. Sie schließt mit einem anerkannten Zertifikat ab und beinhaltet verschiedene Berechtigungen, so z. B. die Führung eines Handwerksbetriebes und die Ausbildung im Betrieb. Dieses Berufsbild kann in Deutschland als höchster Standard für die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals gesehen werden. Dabei ist es umfassender als die AEVO-Ausbildung und bietet erprobte Bausteine der Qualifizierung betrieblichen

Ausbildungspersonals, die auf Vorhaben der EZ übertragen werden können. Die Tätigkeit als Meister\*in im Handwerk oder in der Industrie setzt die Aufstiegsweiterbildung nach einer Berufsausbildung mit erfolgreich absolvierter Meisterprüfung voraus. Die Prüfungsanforderungen sollen sich an den Arbeitsprozessen in den Unternehmen orientieren und keine reinen Kenntnisprüfungen sein. Sie bescheinigen umfassende fachpraktische und fachtheoretische Kenntnisse im betreffenden Berufsbild sowie kaufmännisch-betriebswirtschaftliche und berufspädagogische Kompetenzen. Mit dem erfolgreichen Bestehen der Meisterprüfung ist in der Regel auch die Hochschulzugangsberechtigung verbunden. Die Qualität der Ausbildung als Handwerks- oder Industriemeister\*in zeigt sich auch in der Einstufung in den DQR und EQR. Hier ist die Meisterausbildung auf Niveaustufe 6 und damit dem Bachelor- und Technikerabschluss gleichwertig eingeordnet.

In den untersuchten Vorhaben wurden keine Ausbildungskonzepte für Handwerks- oder Industriemeister\*innen umgesetzt. Im Hinblick auf eine umfassende professionelle Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals sollten sie als gut transferierbare und vielfach erprobte Konzeptionen mit spezifischem Prüfungswesen und Zertifizierung stärker genutzt werden.

# ANALYSE UND AUSWERTUNG DER FALLBEISPIELE

## 3.1 FACTSHEETS

### 3.1.1 Palästinensische Gebiete

<b>Projektname</b>	> „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der Berufsbildung in den Palästinensischen Gebieten“
<b>Auftraggeber</b>	> BMZ
<b>Region</b>	> Gesamte palästinensische Gebiete
<b>Durchführungsorganisation</b>	> GIZ
<b>Kofinanzierung</b>	> Norwegische Agentur für Entwicklungszusammenarbeit (Norad)
<b>Laufzeit</b>	> 2017 – 2021

#### Kurzbeschreibung

2008 hat das „Ministry of Education and Higher Education“ (MoEHE) eine Bildungsstrategie verabschiedet. Ein Schwerpunkt bildet die Aus- und Fortbildung des Berufsbildungspersonals in den palästinensischen Gebieten. Dadurch sollen Berufsbildungsprogramme besser an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden.

Das Vorhaben arbeitet in drei Handlungsfeldern:

- > **Beratung zum Aufbau eines rechtlichen und formalen Regelwerkes (Berufsbildungsgesetz)**
- > **Berufsvorbereitung und Fortbildung von Lehr- und Managementpersonal an Berufsschulen**



Berufsschullehrerinnen in Gaza erarbeiten handlungsorientierte Lehransätze

#### > **Aufbau eines Qualifizierungssystems für betriebliche Ausbildungskräfte**

Mit Unterstützung durch das Vorhaben werden Berufsbildungszweige an allgemeinbildenden Schulen etabliert. Darüber hinaus wird das für Berufsorientierungsmaßnahmen verantwortliche Lehrpersonal fortgebildet sowie ein Trainingsprogramm für Lehrkräfte und betriebliche Ausbildungskräfte entwickelt. Durch die Ergänzung von fachpraktischen Inhalten wird die Qualifizierung des Lehrpersonals verbessert. Ein Ausbildungsinstitut für Lehrkräfte war zum Zeitpunkt der Erhebung in Vorbereitung. Erste Entwürfe des Berufsstandards „Berufsschullehrkraft“ und „betriebliche Ausbildungskraft“ für die Einführung eines zukünftigen NQR wurden entwickelt. Unternehmen, die an der Entwicklung des Berufsstandards mitgewirkt haben, werden über

Weiterbildungsangebote informiert und können an den Weiterbildungskursen für betriebliche Ausbilder\*innen teilnehmen. Insgesamt wurden 428 Berufsschullehrkräfte, 64 Schulleitende sowie 173 betriebliche Ausbildungskräfte fortgebildet. An fachpraktischen Weiterbildungskursen in ausgewählten Berufsfeldern haben 16 Unternehmen teilgenommen. Zehn davon trafen verbindliche Vereinbarungen mit Schulen, um zukünftig gemeinsam Berufsschüler\*innen auszubilden. Darüber hinaus wurde ein Modul für Lehrkräfte im Umgang mit traumatisierten Schüler\*innen entwickelt. Weitere Module zu Querschnittsthemen Inklusion, Gender, Gewalt- und Konfliktprävention wurden im Rahmen des Vorhabens ausgearbeitet. So zum Beispiel ein Modul zum gendersensiblen Umgang mit weiblichen Auszubildenden und Praktikantinnen.

## 3.1.2 Äthiopien

Projektname	> Qualifizierung und Beschäftigungsperspektiven für Flüchtlinge und aufnehmende Bevölkerung in Äthiopien (QEP)
Auftraggeber	> BMZ
Region	> Addis Abeba sowie die Regionen Somali, Benishangul-Gumuz, Gambella und Tigray
Durchführungsorganisation	> GIZ
Partnerorganisation	> Äthiopisches Ministerium für Wissenschaft und Höhere Bildung (Ministry of Science and Higher Education, MoSHE)
Laufzeit	> 2017 – 2023

### Kurzbeschreibung

Das Vorhaben unterstützt die äthiopische Regierung bei der Verbesserung von Beschäftigungsperspektiven von Flüchtlingen und der aufnehmenden Bevölkerung durch die Integration von Flüchtlingen in das nationale Berufsbildungssystem. In einer öffentlichen Integrations-Berufsschule in Addis Abeba und Assosa in der Region Benishangul-Gumuz werden Flüchtlinge gemeinsam mit Äthiopier\*innen in besonders gefragten Berufsfeldern ausgebildet und erhalten ein staatliches Zertifikat. Seit 2017 haben mehr als 700 Personen die Integrationsklassen bereits abgeschlossen oder sind in einer Ausbildung. 500 Geflüchtete und Äthiopier\*innen sammeln praktische Arbeitserfahrung in 135 Unternehmen. In Flüchtlingslagern wird das Angebot an Berufsbildung durch Aufstockung und Weiterbildung

des Lehrpersonals sowie der Einführung arbeitsmarktrelevanter Ausbildungsgänge erhöht. Mehr als 285 Berufsschullehrkräfte wurden fachlich und sozial-psychologisch weitergebildet. Von ihrem verbesserten Unterricht profitieren mehr als 14.700 Auszubildende. Außerdem stärkt das Vorhaben die Kapazitäten des Bildungsministeriums und weiterer Akteure bei der Umsetzung der neuen Flüchtlingsgesetzgebung.

Das Vorhaben arbeitet in vier Handlungsfeldern:

- > **Qualitätsverbesserung der Berufsausbildung:** Dafür werden Inhalte bestehender Ausbildungsgänge an die Bedarfe des Arbeitsmarktes angepasst. Durch Weiterbildungen verbessern Berufsschullehrer\*innen ihre Fach- und Sozialkompetenzen und somit die Qualität ihres Unterrichts.

- > **Erweiterung des Zugangs zu Berufsbildung:** Lehrpersonal wird aufgestockt und neue beschäftigungsrelevante Ausbildungsgänge werden eingeführt. So erhalten mehr Flüchtlinge und Äthiopier\*innen, auch in entlegenen Regionen und Flüchtlingslagern, Ausbildungen mit konkreter Beschäftigungsperspektive. Kooperationsnetzwerke zwischen Institutionen der Berufsbildung und Berufsausbildungszentren in Flüchtlingslagern werden aufgebaut.

- > **Förderung des Übergangs in Beschäftigung:** Das Vorhaben unterstützt Flüchtlinge und Äthiopier\*innen bei der Entwicklung gemeinsamer Geschäftsideen durch Gründungsberatung, Starthilfe und Mentoring. Partnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsschulen werden zur Förderung des Übergangs in Beschäftigung aufgebaut und erleichtern den Berufseinstieg von Berufsschulabsolvent\*innen.

- > **Stärkung von Handlungsträger\*innen zur Umsetzung der nationalen Flüchtlingsgesetzgebung im Bereich inklusive Berufsbildung:** Steuerungskompetenzen von relevanten Handlungsträger\*innen, wie dem MoSHE werden ausgebaut, um die systematische Inklusion von Flüchtlingen in das Berufsbildungssystem und Beschäftigung zu unterstützen.



Einstiegsqualifizierung in Äthiopien

Die Arbeit mit Flüchtlingsgruppen erfordert spezielle Kenntnisse und Kompetenzen des Berufsbildungspersonals. Neben den fachlichen und fachpraktischen Kompetenzen ist die Erweiterung sozial-integrativer und psychosozialer Kompetenzen maßgeblich. Gemeinsam mit dem „Federal TVET Institute“ in Addis Abeba wird im Rahmen des Vorhabens eine Weiterbildung zum Umgang mit psychosozialen

Themen wie Trauma und Konfliktbearbeitung entwickelt und standardisiert. Eine Weiterbildung zur Sensibilisierung und Bearbeitung dieser Themen wurde durch eine Beratungsfirma durchgeführt. Anschließend wurden nationale Multiplikator\*innen zur Durchführung dieser Fortbildung für Lehrkräfte von Berufsbildungseinrichtungen, die mit dem Projekt zusammenarbeiten, geschult. Die Qualifizierungsangebote für das Lehrpersonal werden an dem Bedarf

des regionalen Arbeitsmarktes ausgerichtet. Da die berufliche Ausbildung in Äthiopien bisher auf theoretische Inhalte fokussiert war, werden dem Lehrpersonal in den Bereichen der Holz- und Metallverarbeitung, der Landwirtschaft und im KFZ-Bereich praktische Fähigkeiten vermittelt. Diese erfolgen dezentral mit Unterstützung durch fachspezifische Entwicklungshelfer\*innen.

### 3.1.3 ASEAN-Staaten (Vietnam, Laos, Indonesien, Myanmar)

<b>Projektname</b>	> Regionale Kooperation zur Verbesserung von Qualität und Arbeitsmarktorientierung beruflicher Bildung: RECOTVET II
<b>Auftraggeber</b>	> BMZ
<b>Region</b>	> Südostasien
<b>Durchführungsorganisation</b>	> GIZ
<b>Partnerorganisation</b>	> Die für soziokulturelle Entwicklung zuständige Abteilung des ASEAN-Sekretariats und die Organisation der südostasiatischen Bildungsminister (SEAMEO)
<b>Laufzeit</b>	> 2017 – 2020

#### Kurzbeschreibung

Ziel des Vorhabens ist es, die fachlichen, personellen und institutionellen Voraussetzungen für harmonisierte, arbeitsmarktorientierte berufliche Bildungssysteme im Verband südostasiatischer Nationen (ASEAN) zu verbessern. Das Vorhaben unterstützt die Festlegung von regionalen und

länderübergreifenden Standards in der beruflichen Bildung mit dem Charakter von regionalen Richtlinien. Der von RECOTVET unterstützte „Regional TVET Teacher Standard“ (RTTS) wurde gemeinsam von Experten aus der Region und Deutschland entwickelt und bereits 2017 vom Verband der Bildungsminister Südostasiens (SEAMEO) als regionaler Standard anerkannt



Praktische Berufsausbildung in Vietnam

sowie vom „Senior Officials Meeting Education“ (SOM-ED) von ASEAN bestätigt. Im Jahr 2020 wurde der RTTS mit Beteiligung deutscher Expert\*innen im Kontext von „green skills“ aktualisiert und wird in mehreren Ländern der Region bereits in Referenzrunden zur Aktualisierung der nationalen Standards für Berufsschullehrer\*innen genutzt. So zum Beispiel in Thailand, Brunei und Malaysia.

Das Vorhaben arbeitet in vier Handlungsfeldern:

- > Stärkung fachlicher Kapazitäten auf regionaler Ebene
- > Beteiligung der Wirtschaft an beruflicher Aus- und Weiterbildung
- > Verbesserung der regionalen Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal
- > Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Zur Ausbildung von betrieblichen Ausbilder\*innen nach ASEAN-Standard wurde mit den Stakeholdern (darunter auch Kammern und Verbände) aus den Mitgliedsländern ein eigenes Trainingsprogramm entwickelt und ein Multiplikator\*innen-Netzwerk aufgebaut. Die Mitwirkung lokaler Institutionen an der Entwicklung von regionalen Standards und Fortbildungsangeboten schafft die Voraussetzung für eine hohe „ownership“ und Bereitschaft zur Anwendung im nationalen Kontext. Das Vorhaben unterstützt die Weiterbildung sowohl des schulischen und betrieblichen Berufsbildungspersonals wie auch des Managementpersonals von Bildungseinrichtungen.

Auf Nachfrage bei den für die Weiterbildung von Berufsschulpersonal zuständigen Institutionen aus den ASEAN-Mitgliedsstaaten wurden fünf Themen mit hohem Handlungsbedarf genannt:

- > Innovative Lehr- und Lernmethoden für Industrie 4.0
- > Entwicklungsprogramm für Berufsschullehrer\*innen in Industrie 4.0

- > Curriculum Design für Industrie 4.0-Arbeitsprozesse
- > Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in Berufsbildungsinstitutionen
- > Verbindungen von Industrie und Berufsschulen

In beiden letzteren Themen finden praxisorientierte Fortbildungen von Multiplikator\*innen sowie Coachings in der jeweiligen Nationalsprache statt.

Aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 mussten Anfang 2020 weitere Schulungen verschoben und gezielt digitale Formate entwickelt werden. Dabei kommt die von RECOTVET mit dem Partner SEAMEO VOCTECH aufgebaute regionale Berufsbildungsplattform [www.sea-vet.net](http://www.sea-vet.net) zum Einsatz. Sie wird aktuell um eine Learning-Management-Lösung erweitert. Im Hinblick auf die Didaktik werden u. a. „handlungsorientiertes Lernen“, das „Lernfeldkonzept“, „problem-based learning“ und „competency-based training“ eingesetzt.



Auszubildende in Myanmar

### 3.1.4 Myanmar

Projektname	> Vocational Training Programme – Sinda
Auftraggeber	> BMZ
Region	> Bago Region
Durchführungsorganisation	> KfW
Partnerorganisation	> Ministry of Industry (Mol) (Myanmar)
Laufzeit	> 2017 - 2020

#### Kurzbeschreibung

Im Rahmen des FZ-Vorhabens wird ein Ausbildungszentrum zu einem Kompetenzzentrum mit einem multifunktionalen Ansatz aufgebaut. Durch Investitionen in Gebäude und Ausstattung sowie durch begleitende Weiterbildungsmaßnahmen für das Lehrpersonal an Berufsschulen wird die Grundlage für eine nach neuesten technologischen Standards ausgestattete Berufsbildungs-

einrichtung geschaffen. Die technische Schulausrüstung ist für die Ausbildung auf die vier Qualifikationsstufen des ASEAN Referenzrahmens für Qualifikationen (AQR) ausgerichtet, die in vier Ausbildungsjahren vom Industrial Training Center (ITC) Sinda zukünftig angeboten werden. Dementsprechend werden die Lehrkräfte im Umgang mit der technischen Ausrüstung in Theorie und Praxis geschult. Die Qualifikation des Lehrpersonals erfolgt im Wesentlichen über

den Einsatz von Entwicklungshelfer\*innen und nationalen und internationalen Expert\*innen. Die Weiterbildungen der Lehrkräfte sind in fachdidaktische Konzepte und Curricula eingebettet und bedarfsorientiert ausgerichtet. Anhand von Fortbildungsmodulen werden Lehrkräfte des ITC Sinde und anderer Institute des Ministeriums in zwei Phasen ausgebildet. In der ersten Phase wird das Lehrpersonal zur Nutzung der neuen technischen Ausstattung und der Ausbildung

für das erste und zweite Ausbildungsjahr qualifiziert. In der zweiten Phase werden diese Kenntnisse mit Bezug auf das dritte und vierte Ausbildungsjahr ausgebaut. Zusätzlich finden Industriepraktika der Lehrkräfte in Kooperationen mit der nationalen Wirtschaft statt, um die Anforderungen des Arbeitsmarktes stärker in die Weiterbildung einzubeziehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen des Lehrpersonals werden durch national anerkannte Zertifikate attestiert.

### 3.1.5 Kosovo, Laos, Westbalkan

<b>Projektname</b>	> Regional Challenge Fund (RCF) – Western Balkan Six Economies, Regional Challenge Fund: Vocational Education Financing Facility (VEFF) – Laos und Kosovo Challenge Fund Project (KCF) – Kosovo RCF
<b>Auftraggeber</b>	> BMZ
<b>Region</b>	> Kosovo, Laos, Westbalkan
<b>Durchführungsorganisation</b>	> KfW
<b>Laufzeit</b>	> Vocational Education Financing Facility (VEFF): 2019 - 2023 > Regional Challenge Fund (RCF): 2020 - 2024

#### Kurzbeschreibung

Im Rahmen der FZ-Förderung werden folgende Maßnahmen finanziert: 1. Schulungen für Koordinator\*innen der dualen Ausbildung, sowohl in Berufsbildungseinrichtungen als auch in Unternehmen, zu konzeptionellen und operativen Fragestellungen der dualen Ausbildung,

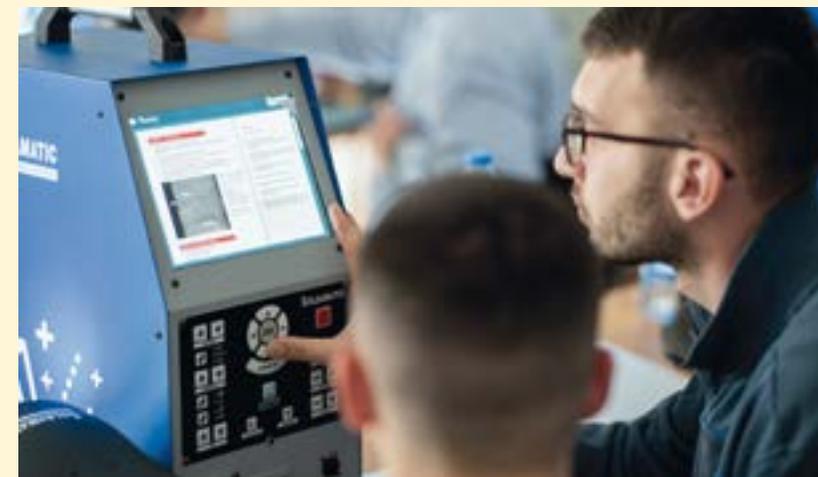
2. betriebliche Praktika für Lehrkräfte der Berufsbildungseinrichtungen und 3. Weiterbildungen von Fachkräften der Unternehmen in Pädagogik und Didaktik (zwecks Befähigung als betriebliche Ausbilder\*innen).

Die Vorhaben zielen darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden an dualen

Berufsbildungsprojekten zu erhöhen. In allen drei FZ-Vorhaben wird jeweils ein Fonds aufgelegt, über den die duale Ausbildung in den Partnerländern gefördert werden soll. Ziel ist es, die berufliche Bildung bedarfsorientierter zu gestalten und so die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen zu erhöhen. Gleichzeitig wird angestrebt, die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, um Unternehmen in ihrer Produktivität sowie ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu fördern.

Die Finanzierung verschiedener Fördermaßnahmen erfolgt über den sogenannten „Challenge

Fund“. Dieser stellt finanzielle Unterstützung für Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen bereit, die Berufsbildungspartnerschaften eingehen und überzeugende Konzepte für die Gestaltung dualer Ausbildung vorlegen. Die finanzielle Förderung umfasst Investitionen in die technische Ausstattung der Berufsbildungseinrichtungen, Zuschüsse für Trainingsmaterial und Arbeitsschutzausrüstung sowie Schulungen für das Berufsbildungspersonal der Berufsbildungseinrichtungen und der kooperierenden Unternehmen. Die Auszahlung von Fördermitteln ist an die vereinbarungsgemäße Umsetzung gekoppelt.



Bedienung des Augmented Reality Schweißsimulators durch Teilnehmer einer Schulung von Schweißtrainern im Kosovo

### 3.1.6 Mexiko

Projektname	> Konsolidierung und landesweite Ausweitung des mexikanischen Systems der dualen Berufsausbildung
Auftraggeber	> BMZ
Region	> landesweit
Durchführungsorganisation	> GIZ
Partnerorganisation	> Mexikanisches Bildungsministerium (Secretaría de Educación Pública, SEP)
Laufzeit	> 2020 - 2022

#### Kurzbeschreibung

Das Vorhaben unterstützt das mexikanische Bildungsministerium bei der Ausweitung der dualen Berufsbildung in weitere Wirtschaftszweige und Bundesstaaten. Dabei stehen die qualitative Verbesserung der im Vorgängervorhaben entwickelten Ansätze sowie die institutionelle Verankerung des Modells im Vordergrund. Die Vorgehensweise des Programms baut auf drei Arbeitslinien auf, die neben der Qualitätssicherung während der regionalen und sektoralen Ausweitung des Modells auch die politische Beratung zur Homologation der dualen Ausbildung in Mexiko fokussiert. Das Vorhaben trägt dabei vor allem zur Kompetenzentwicklung der zentralen Akteure auf der Mesoebene (Lehr- und Leitungspersonal, Personalverantwortliche, Ausbildungspersonal) bei. Dies geschieht vor allem durch die Ent-

wicklung von Konzepten, Lehr- und Lernmaterialien sowie durch Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Berufsbildungspersonal sowie für die Berater\*innen der Kammern. Dabei wird angestrebt, die digitale Kompetenz der Partner sowie des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals zu verbessern und digitale Lösungen für den schulischen



Elektroniker bei der Vorbereitung zur Montage von Solarmodulen in Mexiko

und betrieblichen Teil der Ausbildung zu entwickeln. Kurzhospitationen von Lehrer\*innen in Unternehmen sichern die Verknüpfung der schulischen Bildungseinrichtungen mit der Praxis in den Unternehmen. So finden zum Beispiel Betriebspraktika für Lehrkräfte in der

Solartechnik statt. Für die Fortbildungsmaßnahmen werden Multiplikator\*innen qualifiziert, um zu gewährleisten, dass die Qualifizierungen auch über die Laufzeit des Vorhabens hinaus vermittelt werden können.

### 3.1.7 Mongolei

Projektname	> Kooperative Berufsbildung - cTVET
Auftraggeber	> BMZ
Region	> West-, Ost-, Zentral- und Süd-Mongolei sowie Ulaanbaatar
Durchführungsorganisation	> GIZ
Kofinanzierung	> Australisches Ministerium für auswärtige Angelegenheiten und Handel (Department of Foreign Affairs and Trade - DFAT), koreanische Organisation für internationale Zusammenarbeit (Korean International Cooperation Agency - KOICA)
Partnerorganisation	> Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung
Laufzeit	> 2019 - 2022

#### Kurzbeschreibung

Das Vorhaben baut auf das abgeschlossene Projekt „Kooperative Berufsbildung im Rohstoffsektor“ auf, das zwischen 2013 und 2019 durchgeführt wurde. Es unterstützt das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung bei dem nachhaltigen Aufbau von sieben „Capacity-Development“-Zentren (CDCs) sowie bei der Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen in allen Regionen der Mongolei.

Außerdem fördert das Vorhaben die Einführung eines Qualifizierungssystems für die Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrkräften. Ein Magisterstudiengang wird eingeführt, der auf dem UNESCO-UNEVOC Rahmenprogramm basiert und durch ein interdisziplinäres Team von Lehrenden aus vier Hochschulen entwickelt und umgesetzt wird. Dadurch wird die Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung in den technischen Berufsfeldern Metall, Elektro und Bau verbessert. Sieben ausgewählte



Berufliche Bildung am "Inter-Company Training Center" der Provinz Darkhan-Uul, Mongolei

Berufsschulen werden als „Capacity-Development“-Zentren (CDCs) weiterentwickelt, welche Ausbildungen in spezialisierten Bereichen anbieten. Außerdem werden Bildungsangebote für Lehrende anderer berufsbildender Schulen, Weiterbildungen für Industriearbeiter\*innen und Kurzzeitschulungen für Arbeitssuchende angeboten. Zusätzlich sollen in Zusammenarbeit mit dem nationalen Prüf-, Methoden- und Informationszentrum Kompetenzfeststellungen sowie Vorbereitungskurse für Teilnehmende der Berufsweltmeisterschaft „WorldSkills“ stattfinden. Die Lehrenden und die Managementmitarbeiter\*innen der CDCs werden dafür von internationalen und lokalen Expert\*innen sowie Entwicklungshelfer\*innen geschult, gecoacht und beraten. Durch systematische Fortbildung wird sichergestellt, dass die Lehrenden der

„CDCs“ und anderer berufsbildender Schulen sowohl ihre praktischen Fähigkeiten als auch ihre pädagogischen und didaktischen Kompetenzen verbessern. Dies geschieht u. a. durch Fortbildungen, die von Entwicklungshelfer\*innen und lokalen Multiplikator\*innen durchgeführt werden. Für pädagogische Schulungen wird auch eine internationale Fachkraft eingesetzt. Zusätzlich soll durch Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Auszubildende durch lokalen Multiplikator\*innen die Qualität der Unternehmenspraktika steigen. Das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherung wird durch das Vorhaben unterstützt, ein systematisches und institutionell verankertes Qualifizierungssystem für die Aus- und Fortbildung von Berufsschulpersonal auszuarbeiten.

### 3.1.8 Armenien, Georgien, Aserbaidschan

Projektname	> Privatwirtschaftsentwicklung und Berufsbildung im Südkaukasus
Auftraggeber	> BMZ
Region	> Südkaukasus
Durchführungsorganisation	> GIZ
Kofinanzierung	> EU
Partnerorganisation	> Ministerium für Wirtschaft in Armenien, > Ministerium für Wirtschaft in Aserbaidschan, > Ministerium für Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung in Georgien.
Laufzeit	> 2017 - 2023

#### Kurzbeschreibung

Im Mittelpunkt des Vorhabens steht die Kooperation zwischen Bildungsanbietern und der Privatwirtschaft zur Entwicklung arbeitsmarktorientierter Berufsbildungsansätze. Zur umfassenden Verbesserung der Beschäftigungsgrundlagen setzt das Vorhaben auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes an. So werden einerseits Organisationen zur Wirtschaftsförderung unterstützt und andererseits Institutionen der Berufsqualifizierung gestärkt, um die Nachfrage und das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften zu verbessern.

In allen drei Partnerländern wird eine Vielzahl von Qualifizierungsmaßnahmen mittels Kurzzeit-

schulungen wie auch durch längerfristige Zusammenarbeit mit lokalen sowie internationalen Expert\*innen durchgeführt. In Aserbaidschan wird gemeinsam mit den Partnerunternehmen der dual-ähnliche Ansatz in der Berufsausbildung für Berufe im Tourismus, in der Landwirtschaft, und im Transport- und Logistiksektor pilotiert. Koordinierungsformate zwischen Pilotberufsschulen und den Ausbildungsbetrieben sind etabliert. Betriebliche Ausbilder\*innen in den beteiligten Unternehmen wurden dafür in den Bereichen Pädagogik und Organisation geschult. Für Management- und Lehrpersonal wurden Maßnahmen der Kapazitätsentwicklung zur Didaktik und Kooperation mit der Privatwirtschaft ausgearbeitet. Das Lehrpersonal wurde darüber hinaus in der Lehrplanentwicklung geschult. Gleichermaßen wird in Georgien



Praktische Prüfung im Catering-Bereich in Aserbaidschan

an der Entwicklung eines Programms für die Fortbildung von Berufsschullehrer\*innen sowie betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen in den Sektoren Wein, Tourismus, Transport- und Logistik, Bau sowie ICT gearbeitet. Darüber hinaus unterstützt das Vorhaben seit Ende 2016 drei georgische Universitäten bei der Entwicklung und Pilotierung eines Masterstudiengangs für angehende Berufspädagog\*innen. Der erste Masterstudiengang startet im Herbst 2021 in Batumi. In Armenien werden Kurzzeittrainings für Lehrkräfte in acht verschiedenen Bereichen entwickelt. Diese Trainings werden als On-the-Job-Trainings und Weiterbildungsmodule

gestaltet. Um die Nachhaltigkeit und die Qualität des dualen Bildungsansatzes in Armenien zu sichern, wurde das Bildungsministerium bei der Verbesserung des Berufsbildungsgesetzes und den damit zusammenhängenden rechtlichen Regelwerken unterstützt. Auf regionaler Ebene unterstützt das Vorhaben den Austausch zu Kooperationen und Lösungen im Südkaukasus. In thematischen Austauschformaten wie „Imageverbesserung der Berufsbildung“, „Digitale Lösungen in der dualen Berufsausbildung“ oder „Einbindung des Privatsektors in die Berufsausbildung“ lernen private und öffentliche Akteure voneinander und vernetzen sich.

### 3.1.9 Tansania

<b>Projektname</b>	> Training von Ausbilder*innen und Lehrer*innen in Sansibar
<b>Auftraggeber</b>	> BMZ
<b>Durchführungsorganisation</b>	> Sequa mit dem Ausbildungsverbund Teltow (AVT) e.V.
<b>Partnerorganisation</b>	> Vocational Training Authority (VTA), Zanzibar National Chamber of Commerce (ZNCC) und weiteren Einrichtungen der Privatwirtschaft in Sansibar
<b>Laufzeit</b>	> 2017 - 2020 (Phase 1), 2020 - 2023 (Phase 2)

#### Kurzbeschreibung

Ziel der von der sequa umgesetzten Berufsbildungspartnerschaft (BBP) ist es, die Aus- und Fortbildung von Berufsbildungspersonal an staatlichen Berufsbildungszentren und in ausgewählten Betrieben zu verbessern sowie ihre Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz

zu steigern. Im Rahmen der ersten Phase des Projekts soll ein Kompetenzzentrum an einem staatlichen Berufsbildungszentrum etabliert werden. Des Weiteren werden die Kompetenzen der Kammer im Bereich der Berufsbildung gestärkt. Über die Kammer wird der Dialog zwischen öffentlichem und privatem Sektor gefördert, um langfristig die Unternehmen



Qualifizierung von Schweißfachkräften in Sansibar, Tansania

stärker in die Berufsbildung mit einzubeziehen und das Image der beruflichen Bildung in der Gesellschaft zu verbessern.

Im Rahmen des Vorhabens wurde eine von der „Vocational Training Authority“ (VTA) anerkannte, in fünf Modulen aufgebaute Fortbildung für Berufsbildungspersonal in Ausbildungszentren entwickelt und umgesetzt. Die VTA und die „Zanzibar National Chamber of Commerce“ (ZNCC) haben das Konzept für das Kompetenzzentrum in Anlehnung an die auf

dem tansanischen Festland bestehende Qualifikation von Auszubildenden sowie die deutsche Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erarbeitet und an die lokalen Begebenheiten in Sansibar angepasst. Die ZNCC hat 2019 die Arbeitsgruppe „Private Sector Dialogue“ eingerichtet, um die Beteiligung des Privatsektors an der Berufsbildung zu stärken. Der Fokus der zweiten Phase liegt darauf, Praxisbezug und Qualität der beruflichen Bildung unter VTA Aufsicht in Sansibar nachweislich zu erhöhen bzw. zu verbessern.

### 3.1.10 Indonesien

<b>Projektname</b>	> Berufsbildungspartnerschaft zwischen der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier und Indonesian Chamber of Commerce and Industry (KADIN), Development Cooperation Agency Ostjava (BKSP Ostjava) sowie Trainingszentrum der IHK Zentraljava (EduKADIN)
<b>Auftraggeber</b>	> BMZ
<b>Durchführungsorganisation</b>	> sequa mit Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier
<b>Partnerorganisation</b>	> KADIN Indonesia, BKSP Ostjava, EduKADIN, IHK Yoga-karta
<b>Laufzeit</b>	> 2018 - 2021

#### Kurzbeschreibung

Die von der sequa umgesetzte Berufsbildungspartnerschaft strebt die stärkere Beteiligung von Unternehmen an der Gestaltung der beruflichen Bildung in Indonesien an. Dabei werden Kompetenzen der deutschen

Wirtschaft, maßgeblich der Kammern und Verbände sowie deren Einrichtungen, für die Entwicklung des indonesischen Berufsbildungssystems eingebracht. In Partnerschaft mit der Industrie- und Handelskammer Trier und der indonesischen Dachkammer „KADIN Indonesia“ wird ein Basiskurs zur Qualifizierung von



Training in Indonesien

betrieblichen Ausbilder\*innen durchgeführt. Darüber hinaus werden Instrumente für die Berufsausbildung im Unternehmen erprobt und lokale Abstimmungsgremien für die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben etabliert.

Zusammen mit dem Trainingszentrum der IHK Zentraljava (EduKadin), der Koordinierungsstelle für Berufszertifizierung Ostjava (BKSP) und der IHK der Sonderprovinz Yogyakarta wird die Ausbildung von 72 indonesischen Master-Trainer\*innen für die Ausbildung der Ausbilder\*innen (AdA) vorgenommen. Im AdA-Programm bilden deutsche Experten und Expertinnen der IHK Trier und vorwiegend indonesische Train-

ner\*innen in zwei landesspezifischen Ausbildungsprogrammen betriebliche Ausbilder\*innen aus. Bisher wurden 27 Einführungskurse für AdA mit 600 Teilnehmenden durchgeführt. Eine Fortführung dieser Ausbildung durch KADIN Indonesia ist vorgesehen. Darüber hinaus wird mit zuständigen Behörden, Bildungsinitiativen und anderen Geberprojekten, Berufsschulen, Fachverbänden und engagierten Unternehmen kooperiert. So erfolgt die Abstimmung der Curricula durch Vertreter\*innen von Berufsschulen und Unternehmen. Die Prüfungsaufsicht für den AdA-Grundkurs wird durch die Außenhandelskammer (AHK) in Jakarta wahrgenommen.

### 3.2 HERAUSFORDERUNGEN BEI DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL

**Ausgangsfrage:** Welche Herausforderungen bestehen bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal in den Partnerländern der deutschen EZ?

In vielen Interviews wurde die geringe Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme mit Blick auf die Anforderungen lokaler Arbeitsmärkte als große Herausforderung genannt. Berufsbildungssysteme sind oft nur teilweise in der Lage, die für die lokalen und regionalen Arbeitsmärkte erforderlichen beruflichen Kompetenzen bereitzustellen. Die Qualität der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal spielt dabei eine tragende Rolle.

Anhand der Analyse von Projektdokumenten und Interviews mit den Projektverantwortlichen in den zehn untersuchten Ländern wurden typische Herausforderungen bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal herausgearbeitet. Neben landes- und regionalspezifischen Aspekten wurden auch strukturelle Herausforderungen identifiziert. Eine zentrale Schwierigkeit liegt im überwiegend schlechten Image der Berufsausbildung. Dieses wirkt sich negativ auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes – insbesondere der schulischen Lehrkräfte – aus und erschwert somit die Rekrutierung von quali-

fiziertem Lehrpersonal. Ebenfalls häufig wurde die geringe Motivation des aktiven Lehrpersonals genannt. Die Hauptursache hierfür sind fehlende soziale und finanzielle Anreize. Die in der Regel geringe Vergütung ist der Grund für Zweit- und Drittbeschäftigungen der Lehrenden. Das verschärft das geringe Ansehen und Engagement in der eigentlichen Haupttätigkeit des Lehrpersonals.

Zu den typischen strukturellen Herausforderungen gehört die passgenaue Planung von Qualifizierungsmaßnahmen aufgrund der großen Heterogenität des Berufsbildungspersonals hinsichtlich vorhandener Qualifikationen, praktischer Erfahrungen, theoretischem Wissen und Lehrerfahrungen. Aufgrund fehlender formalisierter Standards als Zugangsvoraussetzungen ist die Ausgangslage des Berufsbildungspersonals sehr unterschiedlich. Entsprechend müssen in den Projekten zielgruppenspezifische Differenzierungsmaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung sowie Definitionen von Mindeststandards für die Prüfung und Zertifizierung von Berufsbildungspersonal vorgenommen werden.

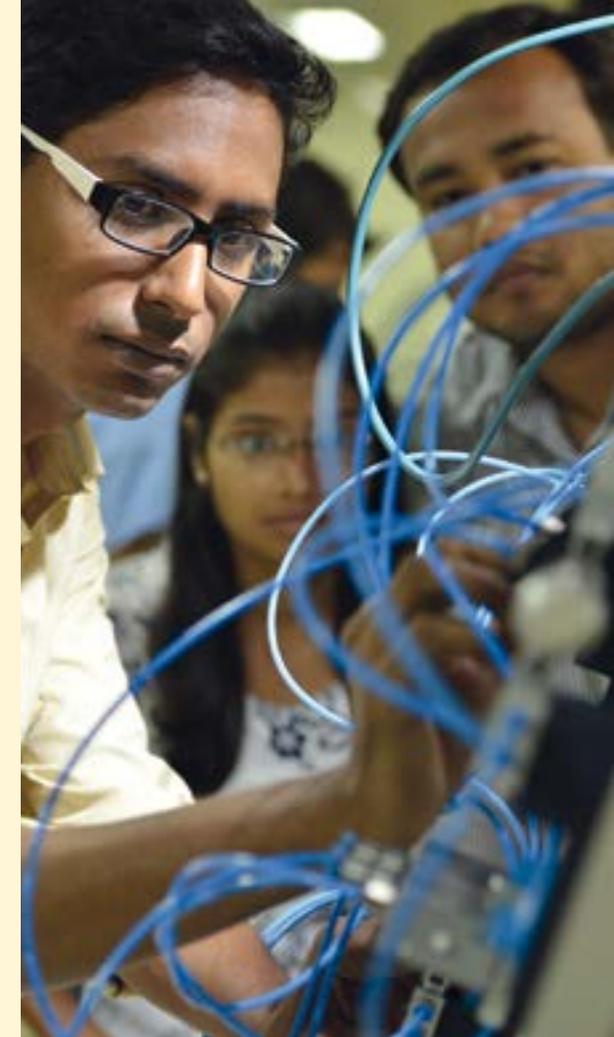
Im Hinblick auf die Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen mit Unterstützung durch internationales Trainingspersonal bestehen

häufig sprachliche Barrieren und Herausforderungen, wenn das Schulungsmaterial nicht in der Landessprache vorliegt und die Kommunikation nicht in der Landessprache erfolgen kann. Das Fehlen von Fremdsprachenkenntnissen des Berufsbildungspersonals wurde von den Projekten häufig als große Herausforderung genannt. Durch die Erstellung von Glossaren und internetgestützten Übersetzungshilfen wird versucht, dieser Herausforderung zu begegnen. Nur in wenigen Vorhaben, z. B. in Indonesien werden Weiterbildungen und die Schulungsunterlagen in der Landessprache angeboten.

Die Wirksamkeit von Qualifizierungsmaßnahmen durch Fortbildungen in Deutschland wurde in den Interviews infrage gestellt. Die Übertragbarkeit der Erkenntnisse aus solchen aufwändigen Maßnahmen auf den lokalen Kontext im Partnerland ist nicht immer gegeben.

Die vorgefundenen Unterrichtsformen sind häufig frontal-hierarchisch und theorielastig. Die Inhalte und Methoden entsprechen selten den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Dies steht sowohl zu Zielen einer arbeitsmarktgerechten Ausbildung wie auch zu modernen fachdidaktischen Konzepten im Kontrast.

Während an den Lehrinstituten professionelle technische Ausstattung zur Verfügung steht, sind die Lehrkräfte oft nicht mit den neuesten



Berufliche Ausbildung in Indien

technischen Standards, sowohl in der Theorie als auch in der Praxis, vertraut. Diese Herausforderung wurde vor allem im Hinblick auf IT-bezogene Bereiche festgestellt.

Die Zusammenarbeit mit dem Privatsektor wird einheitlich als ein Schlüsselaspekt zur Qualitätsverbesserung der beruflichen Qualifikation von Berufsbildungspersonal angesehen. Allerdings werden eine Reihe von Hindernissen in den Verbindungen zwischen Berufsbildungseinrichtungen, dem Berufsbildungspersonal und dem Privatsektor festgestellt. Das Interesse des Privatsektors an der kooperativen Ausbildung ist häufig sichtbar, aber die Qualität der beruflichen Bildung entspricht oft nicht den Bedarfen der Unternehmen. Das Bewusstsein in den Bildungsinstitutionen vieler Partnerländer für die Vorteile des gemeinsa-



Mechatronik-Ausbildung am Ha Tinh College in Vietnam

men Engagements in der Berufsausbildung mit dem Privatsektor ist bislang zu wenig ausgeprägt. Darüber hinaus mindert ein Mangel an staatlichen Anreizen für Unternehmen die Attraktivität der Zusammenarbeit mit Berufsbildungseinrichtungen.

Übergreifend ist darauf hinzuweisen, dass nachhaltige Entwicklungen der Berufsbildungssysteme in Relation zu der Zeit betrachtet werden müssen, die für ihre Veränderung benötigt wird. Die Laufzeit der Projekte, die in dieser Studie im Mittelpunkt stehen, umfasst im Durchschnitt drei Jahre. Darüber hinaus haben die finanziellen Ausstattungen der Projekte, die Rahmenbedingungen unter denen sie vor Ort tätig sind und die Bereitschaft der lokalen Projektpartner, sich an der Umsetzung der Vorhaben zu beteiligen, tiefgreifende Einflüsse auf die Erreichung der Projektziele.

Zu empfehlen ist eine engere Abstimmung und Zusammenarbeit mit lokalen Partnern im gleichen Interventionsgebiet und den zuständigen Ministerien, die Schaffung von Anreizsystemen für die Teilnahme von Lehrkräften an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Stärkung der Eigenverantwortung für Berufsbildungsreformen auf Regierungsebene. Dabei muss gleichzeitig sichergestellt werden, dass die eingeleiteten Veränderungen nachhaltig verankert werden.

### 3.2.1 Ansätze und Herausforderungen durch den technologischen Wandel

*Ausgangsfragen: Welche konkreten Herausforderungen entstehen durch den technologischen Wandel sowie die Veränderung von Facharbeit im Kontext von Digitalisierung und „Neuer Arbeit“ für Berufsbildungspersonal? Welche Ansätze existieren, um Lehrkräfte und Auszubildende für die Anwendung digitaler Lehr- und Lernmethoden zu qualifizieren?*

In den untersuchten Projekten wurden digitale Medien bei der Ausbildung des Berufsbildungspersonals bisher vor allem zur Unterstützung der Kommunikation eingesetzt. Im Zusammenhang mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und dem Lockdown in Bildungseinrichtungen und Unternehmen, zielte die Nutzung digitaler Medien zunächst auf die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit des Lehrpersonals ab.

In einigen Projekten war das Ziel, die Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien zu schulen, ein Bestandteil der Ausbildungsmaßnahmen für Lehrpersonal. Insgesamt betrachtet steht der Einsatz und die Lernwirksamkeit digitaler Medien als intendierter Lerngegenstand in der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal noch am Anfang. Der Einsatz digitaler

Medien zur Planung, Durchführung und Leistungsbewertung von beruflichen Bildungsprozessen wurde in einem der untersuchten Vorhaben in Myanmar in der Fachdidaktikausbildung von Lehrkräften als eigenständiger Schwerpunkt geschult.

Auch vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie und ihren massiven Auswirkungen auf die Bildungssysteme, sollte der systematischen Förderung digitaler Kompetenzen von Lehrenden und Auszubildenden eine noch größere Bedeutung beigemessen werden.

Die Beobachtungen im Rahmen der Studie ergaben insgesamt eine unterschiedliche Nutzung und Wahrnehmung von digitalen Möglichkeiten im Hinblick auf die Lehrinhalte, wie auch auf das Gesamtmanagement von Ausbildungen, Personal und Lernprozessen. So wurde z. B. in Mexiko der Einsatz virtueller Technologien („Augmented Reality“ (AR) und „Virtual Reality“ (VR)) als ein geeignetes Instrument für die Umsetzung der Ausbildung identifiziert. Damit können Prozesse sowie Anwendungen simuliert und anschaulich präsentiert werden. Insbesondere Institutionen, in denen eine Ausbildungsmaßnahme aufgrund fehlender technischer Ausstattung schwierig oder nicht möglich ist, könnten davon profitieren.



Durch Bildung die Zukunft digitalisieren, Kigali, Ruanda

Digitale Lernplattformen und Informationssysteme ermöglichen einen verbesserten Zugang zu Lerninhalten in der beruflichen Bildung. E-Learning-Plattformen wurden auch als bevorzugtes Mittel zur Bewältigung der Herausforderungen im Kontext der COVID-19-Pandemie und der daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Durchführung von Präsenzs Schulungen angesehen. Die Übertragung von Kursmaterial auf Online-Plattformen ermöglicht den Fernzugriff, wobei gleichzeitig Herausforderungen im Zusammenhang mit Zugangsbeschränkungen aufgrund technischer, geographischer, sprachlicher und sozialer Faktoren zu berücksichtigen sind.

Die weit verbreitete Nutzung digitaler Programme und Medien erfordert ihre Integration in die Lehrmethoden der heutigen Zeit. Im Hinblick auf Lernmaterialien und die Frage, wie das Lernen durch die Anwendung digitaler Werkzeuge verbessert werden kann, bieten der BYOD-<sup>3</sup> und der SAMR-Ansatz<sup>4</sup> Hilfestellungen.

Um die Arbeit mit digitalen Medien nachhaltig in Berufsbildungseinrichtungen zu verankern, wurden in dem Vorhaben in Myanmar Lehrkräfte beim Aufbau der IT-Infrastruktur systematisch einbezogen. Sie wurden angeleitet und fachlich sowie fachdidaktisch qualifiziert, um die Inbetriebnahme, Wartung sowie Instandsetzung

der Ausstattung selbst ausführen zu können. So zum Beispiel bei der Auswahl und Installation der Hard- und Software, beim Aufbau und der Wartung des WLAN-Netzes sowie im Rahmen fachdidaktischer Trainings zu Lehren und Lernen mit digitalen Medien.

Die erfolgreiche Gestaltung der Digitalisierung in der beruflichen Bildung erfordert die gleichzeitige Aktualisierung der Berufsbilder sowie die enge Zusammenarbeit mit den Anforderungen der Wirtschaft. Die Berufsbilder müssen an den Anforderungen der Arbeitsmärkte ausgerichtet werden. Ein abgestimmter nationaler Qualifikationsrahmen (NQR), der digitale Kompetenzen für Lehrkräfte spezifiziert, trägt wesentlich dazu bei, Standards in den Berufsbildungsinstitutionen einzuführen und eine einheitliche Praxis sowie Qualität des Unterrichts sicherzustellen. Sowohl für die Schaffung neuer Berufsbilder als auch für die Lehrplanentwicklung und die Verbesserung des Umgangs mit technologischen Erneuerungen muss geeignetes Berufsbildungspersonal aus- und weitergebildet werden.

### 3.2.2 Ansätze und Strategien zu Krisenmanagement

*Ausgangsfragen: Wie wird Berufsbildungspersonal in Krisensituationen aus- und weitergebildet?*

*Welche aktuellen Vorkehrungen wurden getroffen, um die Krisenresilienz des Projektes vor dem Hintergrund der COVID-19 Pandemie zu stärken?*

Von den zehn Vorhaben bezogen zum Zeitpunkt der Untersuchung nur wenige Ansätze und Strategien zum Krisenmanagement in die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal ein. Vorherrschend war der Einsatz digitaler Medien zur Kommunikation und die Anpassung an digitale Lehrformate, um angesichts der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie die Präsenzveranstaltungen ersetzen zu können.

Die Ansätze zur Anpassung an Krisenbedingungen innerhalb der betrachteten Projekte lassen sich in zwei Kategorien einordnen: In Maßnahmen zur Erhaltung der Lehrstrukturen von Berufsbildungseinrichtungen und der Lehrkräftequalifizierung sowie in die Übertragung von Lernmaterialien und -prozessen in digitale Formate (z. B. Datenbank, Audio- und Videoformate von Kursmaterialien). In dem Vorhaben im Südkaukasus wurden Schulbücher digitalisiert. So wurden zum Beispiel Hörbücher

für den Straßenbau sowie eine Website mit Lernmaterialien für den Straßenbau und den Weinanbau erstellt. In einigen Fällen forderte das Lehrpersonal die Lernenden auf, YouTube-Videos zum Lehrstoff aufzunehmen. Unterricht wurde per Zoom abgehalten und über einen Fernsehsender ausgestrahlt. Neben der Übertragung von spezifischem Kursmaterial in digitale Formate, wurden an verschiedenen Berufsbildungsstandorten auch strukturelle Veränderungen vorgenommen. Dazu gehören die Einführung von individualisierten digitalen Coaches, von Online-Plattformen zur Bearbeitung von Aufgaben, von Kommunikationskanälen zur Online-Beratung sowie die Entwicklung einer nationalen Plattform für Lernmaterialien.

Die Gesamtbetrachtung macht deutlich, dass eine stärkere Konzentration auf die systematische Qualifizierung des Lehrpersonals im Umgang mit digitalen Lehr- und Lernmethoden grundsätzlich und vor allem im Kontext von Krisen und der Steigerung von Krisenresilienz von Bildungssystemen dringend erforderlich ist. Zur Orientierung bei der systematischen Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen von Berufsbildungspersonal kann zum Beispiel das Modell "Substitution, Augmentation, Modification" (SAMR) herangezogen werden.

### 3.2.3 Einbindung weiblicher Lehrkräfte und Ausbilderinnen in die berufliche Bildung

**Ausgangsfragen:** Welche Ansätze gibt es, um weibliche Ausbilderinnen und Lehrkräfte verstärkt aus- und weiterzubilden?

Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Berufsbildungspersonal für Genderfragen zu sensibilisieren?

Wie werden genderrelevante Inhalte in der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal verankert?

Die systematische Einbindung genderspezifischer Inhalte und Ansätze bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal wurde in einigen Projekten vorgenommen. Dazu zählt etwa eine vorgegebene Quote (Indikator) für die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen oder Aktivitäten zur Sensibilisierung für geschlechterspezifische Themen. Ziel ist es, die Berufsbildung insgesamt integrativer zu gestalten und für geschlechtsspezifische Herausforderungen zu sensibilisieren.

Bei der Umsetzung genderspezifischer Aktivitäten begegnen die Vorhaben großen Vorbehalten (z. B. typische Männerberufe) und hinderlichen soziokulturellen Normen. Diese sind in den untersuchten Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt und werden von den Projekten



Auszubildende in einem Ausbildungszentrum im Libanon

kontextspezifisch berücksichtigt. Das Vorhaben „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der Berufsbildung in den Palästinensischen Gebieten“ enthält spezifische Ausbildungsmodule, um Frauen am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, insbesondere wenn es um männlich dominierte Arbeitsfelder geht. Dafür werden Gender-Trainings für Lehr- und Führungskräfte durchgeführt. Weibliches Ausbildungspersonal wird in alle geplanten Ausbildungsmaßnahmen einbezogen. Männlichen Lehrkräften werden die notwendigen Kompetenzen vermittelt, um den spezifischen Anforderungen der Ausbildung weiblicher Auszubildender gerecht zu werden.

Im Südkaukasus-Projekt "Privatwirtschaftsentwicklung und Berufsbildung" wird das Lehrpersonal bei der Organisation von Sensibilisierungs- und Inklusionsveranstaltungen

unterstützt, zu denen Schüler\*innen sowie Eltern eingeladen werden. Aktive pädagogische Arbeit trägt zum Abbau von Rollenstereotypen bei. Lehrkräfte lernen Geschlechternormen, die bestimmte Berufsfelder beeinflussen, zu erkennen und zu bearbeiten. Erwartete Ergebnisse dieser Bemühungen sind eine Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter beispielsweise in neuen technologischen Bereichen (Photovoltaik). Darüber hinaus sucht das Projekt nach neuen Ausbildungsfeldern, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu erweitern. Weitere Maßnahmen, die speziell auf eine verbesserte Einbindung weiblichen Berufsbildungspersonals abzielen, sind die Einrichtung von integrierten Kindertagesstätten in Berufsschulen, regelmäßig stattfindende „Girls Days“ sowie die Entwicklung eines Ausbildungsprogramms für Erzieherinnen zur Betreuung von

Kindern der Lehrerinnen und Schülerinnen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung.

In dem Vorhaben „Kooperative Berufsbildung: cTVET“ in der Mongolei wird bereits bei der berufsvorbereitenden Qualifizierung des Berufsbildungspersonals eine Sensibilisierung für Genderfragen angestrebt. Basierend auf den Ergebnissen einer Analyse der aktuellen Situation der Lehrkräfte in der beruflichen Bildung und den Erkenntnissen aus Arbeitsaufenthalten in europäischen Ländern, entwickelt das Vorhaben ein gendersensitives Erstqualifizierungsangebot für Berufsbildungspersonal. Die Entwicklung eines sowohl vorbereitenden- als auch berufs begleitenden Ausbildungsprogramms für

Lehrkräfte für die berufliche Aus- und Weiterbildung ist im Entwurf des "Nationalen Lehrerausbildungsprogramms" verankert.

### 3.2.4 Qualifizierung von Berufsbildungspersonal im Kontext von Flucht und Vertreibung

**Ausgangsfrage: Welche Ansätze gibt es, um Berufsbildungspersonal für die Aus- und Weiterbildung im Kontext von Flucht und Vertreibung zu qualifizieren?**

Im Kontext von beruflicher Bildung von Menschen auf der Flucht, kommt dem Be-

rufsbildungspersonal eine besonders große Bedeutung zu. Das Vorhaben „Qualifizierung und Beschäftigungsperspektiven für Flüchtlinge und Aufnahmegemeinden in Äthiopien (QEP)“ zielt auf die Integration von Flüchtlingen in das nationale Bildungssystem und die gemeinsame berufliche Qualifizierung von Menschen auf der Flucht mit der lokalen Bevölkerung ab. Damit wird insbesondere das schulische Berufsbildungspersonal vor spezielle Herausforderungen gestellt. So sind neben der fachlichen Expertise auch psychosoziale und integrative Kompetenzen erforderlich. Das Weiterbildungsangebot für Berufsbildungspersonal im Kontext des QEP Projektes wurde an drei Schwerpunkten ausgerichtet:

➤ **Die Stärkung von psychosozialen, trauma- und konfliktbezogenen Kompetenzen des Lehrpersonals für die Bewältigung von Herausforderungen im Fluchtkontext.**

Damit in der Ausbildung geflüchteter Jugendlicher mit der einheimischen Bevölkerung gemeinsames Lernen gelingt, muss die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal auf den Umgang mit Heterogenität, Inklusion, sprachlichen sowie interkulturellen Divergenzen vorbereiten. Darüber hinaus sollte die Multiplikatoren Ausbildung Kenntnisse der Lehrplanelentwicklung, die Konzeption und Umsetzung von erwachsenengerechten Fortbildungen sowie angepasste Moderations- und Kommunikationstechniken umfassen. Die Weiterbildung von Berufsbildungspersonal auf der institutionellen Management- und Führungsebene sollte die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen für integratives Lernen fördern.

Bei der Konzeption von Vorhaben im Fluchtkontext sollten die oben beschriebenen Kompetenzanforderungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal dezidiert und stärker berücksichtigt werden.

➤ **Die fachpraktische Qualifizierung des Lehrpersonals mit Fokussierung auf die Anforderungen der regionalen Arbeitsmärkte, um Lernende für den Übergang von Schule in den regionalen Arbeitsmarkt gezielt vorbereiten zu können. Diese erfolgt im Vorhaben durch Entwicklungshelfer\*innen in Verbindung mit Praktika in kooperierenden Unternehmen;**

➤ **Die Stärkung der pädagogischen Kompetenzen des Lehrpersonals im Umgang mit integrativen Lerngruppen aus Flüchtlingen und einheimischer Bevölkerung;**



Handwerkliche Berufsausbildung in Ruanda

## LEITFRAGEN ZUR PLANUNG UND UMSETZUNG VON VORHABEN ZUR QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL

Auf Basis der Informationen aus den Interviews und der Auswertung der Projektdokumente zur Qualifizierung von Berufsbildungspersonal werden im Folgenden Leitfragen zur Planung und Umsetzung von Vorhaben formuliert. Der Fokus

liegt auf den ermittelten Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Maßnahmen zur Schaffung von nachhaltigen Strukturen bei der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals.

### RELEVANTE LEITFRAGEN ZUR PLANUNG VON VORHABEN ZUR QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MAKROEBENE**

#### Allgemein

- ✓ Wie kann eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals (z. B. soziale Anerkennung, finanzielle Vergütung, Karrierewege, Arbeitsbedingungen, anerkannte Zertifizierung) erreicht werden?
- ✓ Wie kann bei der Zielformulierung grundsätzlich eine Orientierung an nationalen Berufsbildungsgesetzen sowie nationalen und internationalen Standards als Qualitätsmaßstäbe und Benchmarks erfolgen? Wie soll das gewünschte (NQR) Niveau der fachlichen und didaktischen Qualifikation von Bildungspersonal entsprechend als Standard bestimmt und berücksichtigt werden?
- ✓ Wie können spezifische Herausforderungen (z. B. technologischer Wandel, Flucht und Vertreibung, sowie Krisensituationen und Berücksichtigung von Genderaspekten) hinsichtlich der Qualifikation von Berufsbildungspersonal berücksichtigt werden?

#### Rekrutierung

- ✓ Welche formalen Ausbildungen, Weiterbildungen und Fortbildungen einschließlich Zertifizierungen sollen die Eingangsvoraussetzungen des Berufsbildungspersonals beschreiben (z. B. originäres Bachelor- oder Masterstudium, Aufbaustudium, Weiterbildung, berufliche Ausbildung oder Tätigkeit, Ergänzungsprüfung)?
- ✓ Wie sieht ein Standard („entry qualification“) für die Rekrutierung aus und mit welchem Standard kann die Eingangsqualifikation gemessen werden?
- ✓ Gibt es in dem jeweiligen Partnerland valide statistische Daten über die Qualifizierungswege von Lehrkräften?

#### Arbeitsbedingungen

- ✓ Gibt es einen evidenzbasierten Zusammenhang zwischen den gegebenen Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz, soziale Anerkennung, materielle Ausstattung, Karrierewege etc.) des Berufsbildungspersonals und der jeweiligen Qualifikation?
- ✓ Wie können Arbeitsbedingungen für Berufsschullehrkräfte und Ausbildungspersonal verbessert und als Standard vereinbart werden?

### RELEVANTE LEITFRAGEN ZUR PLANUNG VON VORHABEN DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MESOEBENE**

- ✓ Wer ist für die formale Aus- und Fortbildung von Berufsbildungspersonal zuständig und damit Ansprech- oder Kooperationspartnerinstitution (z. B. Ministerien für Bildung, Industrie, Wirtschaft, Universitäten, Akademien, Industrie- und Handwerksorganisationen)? Wie können mehrere institutionelle Zuständigkeiten in einem Kooperationskonzept (o. ä.) zusammengeführt und koordiniert werden?
- ✓ Welchen Anteil sollen Kammern und Verbände bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen für Bildungspersonal haben (Festlegung Qualifizierungsniveau, Anerkennung früheren Lernens, quantitativer Bedarf, Anteil berufspraktischer Komponenten etc.)?
- ✓ Wie können Kammern und Verbände durch Unterstützung bei der Verbesserung der Qualifikation von Bildungspersonal auch die Verbesserung von deren Arbeitsplatzbedingungen fördern und damit einen Beitrag für ein besseres Image der Beruflichen Bildung leisten?



## RELEVANTE LEITFRAGEN ZUR PLANUNG VON VORHABEN DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MIKROEBENE**

- ✓ Welche fachlichen, pädagogischen und fachdidaktischen Vorkenntnisse haben die zu qualifizierenden Lehrkräfte und wie können sie ermittelt werden?
- ✓ Welche Rolle spielen die Sprachkompetenzen des Bildungspersonals und welche Ressourcen können mobilisiert werden (regionale, nationale, KZE, LZE, EH sowie Institutionen)?
- ✓ Wie kann sichergestellt werden, dass Fortbildungsprogramme zielgruppenspezifisch (formale Abschlüsse, berufliche Erfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse, Didaktik, Pädagogikkenntnisse, Gender, Umgang mit Menschen auf der Flucht) geplant und umgesetzt werden?
- ✓ Wie gestaltet das Programmdesign berufsvorbereitende und berufsbegleitende Maßnahmen für die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal?
- ✓ Welches (standardisierte) Zertifikat berechtigt für die Aus- und Fortbildung von Berufsschüler\*innen?
- ✓ Wie können ein standardisierter Arbeitsplatz und ein (flexibles) Vergütungssystem aussehen? Ist das Vorhaben hinreichend mit einem Etat für die Qualifizierung von Bildungspersonal (inkl. Materialien) ausgestattet?
- ✓ Wie kann Bildungspersonal auf Krisensituationen vorbereitet und in solchen begleitet werden?
- ✓ Wie sehen mögliche Formate/Instrumente zur digitalen Ausbildung aus („E-Learning“, AR, VR, virtuelle Meetings und die Arbeit mit Lernplattformen)?
- ✓ Mit welchem angepassten Maßnahmenpaket können die Wirksamkeit und der Wissenstransfer bei der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal sichergestellt werden (Training on the Job, spezifische Fachdidaktiken und teilnehmeraktive Lehrkonzepte wie AoL und CBT, Methodiken und Medien)?

## LEITFRAGEN ZUR UMSETZUNG DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MAKROEBENE**

Bei der Umsetzung von Qualifizierungsprogrammen steht auf allen Ebenen die funktionierende Zusammenarbeit mit Projektpartnern und Lehrkräften sowie letztlich deren Bereitschaft zur Veränderung im Mittelpunkt.

- ✓ Standardisierungsprozesse auf der Makroebene sind langfristig. Wie sehen sinnvolle Zwischenetappen und Übergänge in einem solchen Prozess aus?
- ✓ Welche Indikatoren auf der Umsetzungsebene können die Veränderungsbereitschaft bei Ministerien und Institutionen fördern (Lehrerfortbildungsgesetz, fachliche Standards, Vergütungssysteme, Monitoring von Haushaltsdaten, Anerkennung von Zertifikaten, etc.)?

## LEITFRAGEN BEI DER UMSETZUNG DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MESOEBE**

- ✓ Welche Maßnahmen beeinflussen positiv oder negativ die Fähigkeit und Bereitschaft der beruflichen Ausbildungseinrichtungen und des Bildungspersonals zu Veränderungen (Ausbildung in neuen Technologien, digital unterstützte Arbeitsprozesse, fachdidaktische Konzepte für die theoretische und praktische Ausbildung sowie hinsichtlich der Arbeitsplatzbedingungen, mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde Theoriekenntnisse, hohe Belastungen durch die Lehrtätigkeit, starke Einbindung in Führungsaufgaben)? Wie kann das Vorhaben darauf reagieren?
- ✓ Welche zusätzlichen Kompetenzen benötigt das Berufsbildungspersonal für Qualifizierung im Kontext von Flucht und Vertreibung?
- ✓ Welchen Beitrag kann das Lehrpersonal bei der wirtschaftlichen und sozialen Integration von Menschen auf der Flucht in die Aufnahmegesellschaft leisten? Welche Kompetenzen und entsprechenden Qualifizierungsangebote sind dafür nötig?
- ✓ Welche Strukturen und Partnerschaften sollen für die Umsetzung von betrieblichen (arbeitsplatzbasierten) Fortbildungskomponenten für das Berufsbildungspersonal aktiviert werden?
- ✓ Wie können Ausbildungseinrichtungen für spezielle Qualifizierungskomponenten für das Bildungspersonal gewonnen werden (z. B. als „hub“ für Multiplikatoren, Mastertrainer-Formate)?

## LEITFRAGEN BEI DER UMSETZUNG DER QUALIFIZIERUNG VON BERUFSBILDUNGSPERSONAL AUF DER **MIKROEBENE**

- ✓ Welche technische und finanzielle Ausstattung (IT, Softwarelizenzen, Nutzungsentgelte etc.) sind Minimalanforderungen in Qualifizierungsprogrammen für Berufsbildungspersonal?
- ✓ Welche Ansätze sind erforderlich und haben sich bewährt, um Lehrkräfte für die Anwendung digitaler Lerntools zu qualifizieren?
- ✓ Wie sehen spezielle Zeitfenster für berufsbegleitende Qualifizierungen aus?
- ✓ Welche speziellen Fortbildungsinhalte und Kooperationen (z. B. mit NGOs) sollen entwickelt werden, um Anforderungen an das Lehrpersonal in Krisensituationen gerecht zu werden?
- ✓ Wie kann der Arbeitsplatz des Berufsbildungspersonals unter Mitwirkung aller Beteiligten attraktiv gestaltet werden? Welche Anreize können für die Imageverbesserung des Lehrpersonals geschaffen werden?
- ✓ Wie kann sichergestellt werden, dass Zertifikate/Abschlüsse, die durch ein EZ-Vorhaben vergeben werden, im jeweiligen Partnerland anerkannt werden?

## ENTWICKLUNGSPOLITISCHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Beobachtungen im Rahmen dieser Studie ergaben folgende Handlungsempfehlungen:

- > Mit Eigenanstrengungen der zuständigen Akteure sollten Maßnahmen zur Qualifizierung von Berufsbildungspersonal in die bestehenden Strukturen der Bildungssysteme in den Partnerländern eingebunden werden. Wichtig dabei ist, geeignete strukturelle sowie gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal zur Verbesserung der beruflichen Bildung insgesamt beitragen kann.
- > Die Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen für die Qualifizierung und die Arbeitsbedingungen von Berufsbildungspersonal sollten möglichst verbindlich mit den Partnerländern vereinbart werden. Diese Rahmenbedingungen sollten etwa die Stärkung leistungsfähiger nationaler Institutionen mit eindeutigem Mandat für die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal sowie die Schaffung gezielter Anreizsysteme zur Verbesserung der Qualifizierung und der Motivation des Berufsbildungspersonals umfassen.
- > Eine nachhaltige Verbesserung der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal kann nur gelingen, wenn in den Vorhaben Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen und materiellen Arbeitsplatzbedingungen von Lehrkräften berücksichtigt werden. Hierfür bedarf es konkreter politischer Vereinbarungen auf bilateraler Ebene.
- > Eine systematischere Gewichtung der Qualifizierung von Berufsbildungspersonal kann zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Bildung in den Partnerländern der deutschen EZ beitragen. Dafür sollten mehr Vorhaben der beruflichen Bildung mit entsprechendem Schwerpunkt vereinbart werden. Um der weitreichenden

Bedeutung dieses Themengebietes gerecht zu werden, gilt es, die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal systematischer auf der Modulziel- oder auf der Output-Ebene zu verankern.

- > Die Anwendung geeigneter regionaler, nationaler oder internationaler Qualitätsstandards ist bereits bei der Konzipierung von Vorhaben, die Maßnahmen zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals vorsehen, zu berücksichtigen. Auf einheitlichen Standards basierende, anerkannte Prüfungs- und Zertifizierungssysteme können bei der Festlegung von Standards für die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals behilflich sein. Damit kann ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals geleistet werden.
- > In Vorhaben mit Maßnahmen zur Qualifizierung von Berufsbildungspersonal wird eine aktive Beteiligung der Wirtschaft angestrebt. Über Betriebspraktika für Lehrkräfte an beruflichen Schulen und weitere Kooperationsformate können lokale und internationale Unternehmen einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung berufspraktischer Kompetenzen des Berufsbildungspersonals leisten. Somit kann berufliche Bildung praxisnah und arbeitsmarktorientiert gestaltet werden.
- > Mittel- und langfristig sollte eine zertifizierte akademische Ausbildung von Lehrpersonal an Berufsschulen als Voraussetzung für eine nachhaltige und wettbewerbsfähige Berufsbildung entstehen. Über technische und finanzielle Zusammenarbeit kann ein Beitrag zur breitenwirksamen Verbesserung der akademischen Ausbildung von Berufsbildungspersonal geleistet werden.
- > Für Berufsbildungspersonal in Betrieben sollten berufliche Kenntnisse sowie praktische Berufserfahrungen durch didaktische Zusatzqualifikationen ergänzt werden. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen sollten Erfahrung in der betrieblichen Praxis nachweisen können oder an fachpraktischen Trainings teilnehmen.
- > Die fachtheoretische und fachpraktische Qualifizierung des Berufsbildungspersonals muss kontinuierlich am technologischen und gesellschaftlichen Wandel ausgerichtet werden. Durch den Ausbau digitaler Lehr- und Lernmöglichkeiten sowie die entsprechende Qualifizierung des Berufsbildungspersonals kann gleichzeitig auch die Resilienz der Bildungssysteme gestärkt werden.

## FAZIT

Die Untersuchung der zehn ausgewählten Vorhaben hat gezeigt, dass die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in den meisten Fällen kein eigenständiger Schwerpunkt ist, sondern als Beitrag zur Erreichung übergeordneter Ziele der Vorhaben umgesetzt wird. Als maßgebliche Einflussgröße für den Erfolg der beruflichen Bildung sollte die Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals grundsätzlich ein ausgewiesener Schwerpunkt von EZ-Vorhaben werden.

In allen Vorhaben waren vielfältige Standards Grundlage des Handelns. Die Anwendung von Standards zur Beschreibung und Sicherstellung von Qualität in der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sollte schon während der Projektplanung mit bedacht werden. Für die Entwicklung beruflicher Standards im Partnerland sollten auf politischer Ebene vertragliche

Vereinbarungen getroffen werden. Standards erfordern bei einer nationalen Einführung aufgrund ihrer Komplexität umsetzungsstarke Projektpartner. In den gängigen Projektzeitfenstern sind die zu entwickelnden Standards daher kaum realisierbar. Ihre Entwicklung und Implementierung sollten über den Zeitraum einzelner Vorhaben hinaus geplant werden.

In allen untersuchten Vorhaben spielten Digitalisierungsprozesse eine wichtige Rolle. Das umfasst sowohl die Ausstattung und die Handhabung von Hard- und Software als auch die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse. Berufsbildungspersonal braucht neben fachlichen Kompetenzen auch spezifische Kompetenzen zur Gestaltung des technologischen Wandels. Die Integration digitaler Medien in die Berufsbildung sollte eigenständiger Inhalt der Aus- und Weiterbildungen von Lehrpersonal werden.

Ein modularisiertes Curriculum für die fachpraktische, fachtheoretische und fachdidaktische Weiterbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals sollte entwickelt werden. Für die in der Studie betrachtete Qualifizierung von Berufsbildungspersonal im Kontext von Flucht und Vertreibung sowie bei der Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Mädchen und Frauen, wird die Entwicklung eigenständiger Ansätze und Konzepte ergänzend zum Curriculum empfohlen.

# LITERATUR

Agrell, Martina. 2020. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Kooperative Berufsbildung“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Ausbildungsverbund Teltow e.V. 2020. BBP Sansibar. <https://www.avt-bildung.de/bbp-sansibar> (Abgerufen am 23.11.2021).

Bundesinstitut für Berufsbildung. 2020. Govet / Datenbank Berufsbildungszusammenarbeit. <https://www.bibb.de/govet/de/2358.php/project/detail/304> (Abgerufen am 23.11.2021).

Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2020. Deutscher Qualifikationsrahmen – DQR und EQR. <https://www.dqr.de/content/2323.php> (Abgerufen am 23.11.2021).

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), <https://www.bmz.de/resource/blob/29628/1a263bfc2d20079561711202532464f4/corona-sofortprogramm> (Abgerufen am 23.11.2021).

Chamber Investment Forum Western Balkans 6. 2020. KfW Regional Challenge Fund – WB6

CIF. [https://www.wb6cif.eu/portfolio\\_page/kfw-regional-challenge-fund/](https://www.wb6cif.eu/portfolio_page/kfw-regional-challenge-fund/) (Abgerufen am 23.11.2021).

Demme, Nicola. 2018. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Qualifizierung und Beschäftigungsperspektiven für Flüchtlinge und aufnehmende Bevölkerung in Äthiopien“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Duale Berufsbildung fördert Jugendliche und Betriebe. <https://www.giz.de/de/weltweit/39671.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

• Kooperative Berufsbildung. <https://www.giz.de/de/weltweit/23143.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

• Privatwirtschaft und Berufsbildung im Südkaukasus fördern. <https://www.giz.de/de/weltweit/20324.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

• Qualifizierung und Beschäftigungsperspektiven für Flüchtlinge und Aufnahmegemeinden.

<https://www.giz.de/de/weltweit/65859.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

• Qualifizierung von Berufsbildungspersonal. <https://www.giz.de/de/weltweit/63130.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

• Regionale Kooperation zur Verbesserung von Qualität und Arbeitsmarktorientierung beruflicher Bildung (RECOTVET II). <https://www.giz.de/de/weltweit/57320.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

Henebry, Hille. 2019. Financing Agreement: German Financial Cooperation with the „Western Balkan Six Chamber Investment Forum (WB6 CIF). KfW Development Bank.

Imhoff, Ingo. 2018. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Regionale Kooperation zur Verbesserung von Qualität und Arbeitsmarktorientierung beruflicher Bildung (RECOTVET) in Asien NA“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Kammerer, Katja, und Hans-Jürgen Cassens. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Privat-

wirtschaftsentwicklung und Berufsbildung im Südkaukasus (Armenien, Aserbaidschan, Georgien)“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

KfW. 2020. Programm Berufliche Bildung / Sinde. Abgerufen am 26.11.2020 von [kfw-entwicklungsbank.de/s/dezKD91](http://kfw-entwicklungsbank.de/s/dezKD91)

Kiefer, Anja. 2018. Jahresbericht zur Berufsbildungspartnerschaft zwischen der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier und KADIN Indonesia (KI), BKSP Ostjava sowie EduKADIN. Sequa gGmbH.

Klode, Michael. 2019. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der Berufsbildung in den Palästinensischen Gebieten“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Lattke, Susanne, Katarina Popovic, and Jesco Weickert. 2013. „Curriculum GlobALE: Global Curriculum for Adult Learning & Education“. DVV International, DIE. [https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/curriculum\\_globale\\_dt\\_fin.pdf](https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/curriculum_globale_dt_fin.pdf) (Abgerufen am 23.11.2021).



Lindau, Nicole. 2020. Fortschrittsbericht zu dem TZ-Modul „Weiterentwicklung des mexikanischen Modells der dualen Berufsbildung in Mexiko“. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Prögel, Benjamin. 2020. BBP – AVT/ ZNCCIA, VTA und BB-Einrichtungen Sachstandsbericht 2020.

Sequa gGmbH. Sequa gGmbH. 2020. Training von Ausbildern und Lehrern in Sansibar. <https://www.sequa.de/weltweit/projekt-daten-bank/training-von-ausbildern-und-lehrern-in-sansibar-852> (Abgerufen am 23.11.2021).

Thelen, Lutz, Schindler, Lena und Stephany, Michael. 2019. Review of Teacher Training Measure, ITC Sinde. Planco Consulting GmbH.

## WEITERFÜHRENDE LITERATUR

CEDEFOP. 2016. Berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9112> (Abgerufen am 23.11.2021).

Dehnbostel, Peter. O.J. 'Einheitliches betriebliches Bildungspersonal in der digitalisierten Arbeitswelt'. <http://denk-doch-mal.de/wp/peter-dehnbostel-einheitliches-betriebliches-bildungspersonal-in-der-digitalisierten-arbeitswelt/> (Abgerufen am 23.11.2021).

Drummer, Jens et al. 2018. 28 Vocational Teacher Education in Central Asia. Springer.

EQAVET Forum Report 2019. 2019. Helsinki: European Quality Assurance in Vocational Education and Training.

'EU-Benchmarks – Eurostat'. <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks> (Abgerufen am 23.11.2021).

Euler, Dieter. 2013. 'Das Duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland?'

Euler, Dieter, and Eust-Verlagsgesellschaft mbH. 2018. „TVET Personnel in ASEAN Investigation in Five ASEAN States“.

European Centre for the Development of Vocational Training. 2019. „The Changing Nature and Role of Vocational Education and Training in Europe. Expansion and Diversification in European Countries. Volume 6, Volume 6.“ Luxembourg: Publications Office of the European Union. [http://publications.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_TIBC19001ENN](http://publications.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_TIBC19001ENN) (Abgerufen am 23.11.2021).

Frommberger, Dietmar, and Philipp Grollmann. 2016. „Internationales Handbuch Der Berufsbildung“. W. Bertelsmann.

Grollmann, Philipp, and Felix Rauner. 2007. 7 „International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education“. 1st ed. Springer Netherlands.

Hilal, Randa. 2019. 'TVET and Decent Work in Palestine: Lessons Learned for Fragile States'. „International Journal of Training Research“ 17(sup.1): 159–69.

Hofmann, Christine, International Labour Office, and Skills and Employability Department. 2012. „Upgrading Informal Apprenticeship: A Resource Guide for Africa“. Geneva: ILO.

Kaemaeraeinen, Pekka. 2005. „UNESCO International Meeting on Innovation and Excellence in TVET Teacher/Trainer Education Final Report of the Meeting“. Hangzhou: UNESCO.

Klingenberg, Matthias, and Sascha Rex. 2016. 76 „Menschen auf der Flucht: Eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung“. Bonn: DVV International. [https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte\\_Bilder\\_und\\_Dokumente/Materialien/IPE/IPE76\\_DE\\_web.pdf](https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Materialien/IPE/IPE76_DE_web.pdf) (Abgerufen am 23.11.2021).

Koch, Eckart, and Sabine Speiser. 2012. „Interkulturalität in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit“. Rainer Hampp Verlag.

Mongolian Institute of Education Research. 2019. „EDUCATION IN MONGOLIA: A COUNTRY REPORT“. Ulaanbaatar.

OECD. 2011. 'Bessere Politik für ein besseres Leben'. „In OECD-Wissenschafts-“, „Technologie- und Industrieausblick 2010“, Wissenschafts-, Technologie- und Industrieausblick, OECD, 8–11.

[https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-wissenschafts-technologie-und-industrieausblick-2010/bessere-politik-fur-ein-besseres-leben\\_9789264112452-3-de](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-wissenschafts-technologie-und-industrieausblick-2010/bessere-politik-fur-ein-besseres-leben_9789264112452-3-de) (Abgerufen am 23.11.2021).

Palestinian National Authority, Ministry of Education and Higher Education, and Ministry of Labour. 2010. 'Palestinian National TVET Strategy'. [http://www.moehe.gov.ps/portals/0/TVET/10-11-01\\_revisedTVET\\_strategy-final\\_Signed-version\\_EN.pdf](http://www.moehe.gov.ps/portals/0/TVET/10-11-01_revisedTVET_strategy-final_Signed-version_EN.pdf). (Abgerufen am 23.11.2021).

Publications Office of the European Union. 'Vocational Education and Training in Europe, 1995–2035'. : 264.

Rauner, Felix. 2006. „Handbuch Berufsbildungsforschung“. 2nd ed. wbv.

Schmidt, Julia, Andreas Dernbach, Fritz Feder, and Ewald Gold. 2016. „Rolle und Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals in der Entwicklungszusammenarbeit“. Bonn, Eschborn: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Studie.

Shaorshadze, Irina, and Pramila Krishnan. 2013. „Technical and Vocational Education and Training in Ehtiopia“. International Growth Centre. Working

Paper. <https://www.theigc.org/wp-content/uploads/2014/09/Krishnan-Shaorshadze-2013-Working-Paper.pdf>. (Abgerufen am 23.11.2021).

UNESCO International Centre for Technical and Vocational Education and Training. 2020. „TVET Country Profile: Mongolia“. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373912>. (Abgerufen am 23.11.2021).

UNESCO-UNEVOC International Centre for, and Technical and Vocational Education and Training. 2012. „World TVET Database Palestine“. UNESCO-UNEVOC. [https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase\\_pse\\_en.pdf](https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_pse_en.pdf). (Abgerufen am 23.11.2021).

UNESCO-UNEVOC. „World TVET Database Azerbaijan“. Bonn: UNESCO-UNEVOC. [https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase\\_aze\\_en.pdf](https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_aze_en.pdf). (Abgerufen am 23.11.2021).

Walter, Georg, Felix Rauner, and Philipp Grollmann. 2005. 'Berufsbildungsforschung in der Entwicklungszusammenarbeit'. In „Handbuch Berufsbildungsforschung“, utb., 95–101.

Zinke, Gert. 'Berufsbildung 4.0: Digitalisierung verändert Qualifikationsanforderungen – Folgen für das Ausbildungspersonal'. [http://denk-doch-](http://denk-doch-mal.de/wp/gert-zinke-berufsbildung-4-0-digitalisierung-veraendert-qualifikationsanforderungen-folgen-fuer-das-ausbildungspersonal/)

[mal.de/wp/gert-zinke-berufsbildung-4-0-digitalisierung-veraendert-qualifikationsanforderungen-folgen-fuer-das-ausbildungspersonal/](http://denk-doch-mal.de/wp/gert-zinke-berufsbildung-4-0-digitalisierung-veraendert-qualifikationsanforderungen-folgen-fuer-das-ausbildungspersonal/). (Abgerufen am 23.11.2021).

# WEITERFÜHRENDE LINKS

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Agenda 2030: [http://www.bmz.de/de/themen/2030\\_agenda/index.html](http://www.bmz.de/de/themen/2030_agenda/index.html) (Abgerufen am 23.11.2021).

Berufliche Bildung: <https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/berufsbildung> (Abgerufen am 23.11.2021).

Digitalisierung in der deutschen EZ: <http://www.bmz.de/de/service/sonderseiten/ikt/start/index.html> (Abgerufen am 23.11.2021).

Sonderinitiative Fluchtursachen bekämpfen – Flüchtlinge reintegrieren: <https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/flucht> (Abgerufen am 23.11.2021).

Zukunftsvertrag: <https://www.bmz.de/resource/blob/23366/d52688f07df7a2c9aa-78a3970295f5f5/materialie270-zukunftsvertrag-data.pdf> (Abgerufen am 23.11.2021).

Berufsbildung fördern – Zukunft gestalten: <https://www.bmz.de/resource/blob/23408/60c70047c6b7a0e83c6f83a31bf9e52a/smateriale340-berufsbildung-data.pdf> (Abgerufen am 23.11.2021).

Bildungsstrategie: <https://www.bmz.de/resource/blob/23522/7e176ea4b47dce4bd738ffa5b-8d636ac/strategiepapier356-07-2015-data.pdf> (Abgerufen am 23.11.2021).

Wirtschaft – Chancen für nachhaltige Entwicklung: <https://www.bmz.de/resource/blob/23376/5599b34839bc2e9a6bdaaf-02341cc6eb/materialie278-wirtschaft-data.pdf> (Abgerufen am 23.11.2021).

UNESCO-UNEVOC



# ABKÜRZUNGEN

<b>AdA</b>	Ausbildung der Ausbilder	<b>BKSP</b>	Ostjava Development Cooperation Agency Ostjava	<b>EU</b>	Europäische Union	<b>LZE</b>	Langzeitexpert*innen
<b>AEVO</b>	Ausbilder-Eignungsverordnung	<b>BMZ</b>	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	<b>EQF</b>	European Qualification Framework	<b>MoL</b>	Ministry of Industry Myanmar
<b>AHK</b>	Außenhandelskammer	<b>BYOD</b>	Bring Your Own Device	<b>EZ</b>	Entwicklungszusammenarbeit	<b>MOPFI</b>	Ministry of Planning, Finance and Industry Myanmar
<b>AoL</b>	Action-orientated Learning (Handlungsorientiertes Lernen)	<b>CBT</b>	Competency-based Training	<b>FZ</b>	Finanzielle Zusammenarbeit	<b>NORAD</b>	Norwegian Agency for Development Cooperation
<b>AQRF</b>	ASEAN Qualifications Reference Framework	<b>CDC</b>	Capacity-Development-Center	<b>GIZ</b>	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH	<b>NQR</b>	Nationaler Qualifikationsrahmen
<b>AR</b>	Augmented Reality	<b>cTVET</b>	Cooperative Technical Education and Vocational Training	<b>ILO</b>	International Labor Organization	<b>PAL</b>	Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle der IHK Region Stuttgart
<b>ASEAN</b>	Association of Southeast Asian Nations	<b>DFAT</b>	Department of Foreign Affairs and Trade	<b>ITC</b>	Industrial Training Center Sinda	<b>RECOTVET</b>	Regional Cooperation for the Development of Technical and Vocational Education and Training
<b>ATV</b>	Ausbildungsverbund Teltow	<b>DIHK</b>	Deutscher Industrie- und Handelskammertag	<b>KADIN</b>	Indonesian Chamber of Commerce and Industry	<b>RCF</b>	Regional Challenge Fund
<b>AV</b>	Auftragsverantwortliche*r	<b>EduKADIN</b>	Trainingszentrum der IHK Zentraljava	<b>KOICA</b>	Korean International Cooperation Agency	<b>RTTS</b>	Regional TVET Teacher Standard
<b>BB</b>	Berufliche Bildung	<b>EH</b>	Entwicklungshelfer*innen	<b>KZE</b>	Kurzzeitexpert*innen		
<b>BBP</b>	Berufsbildungspartnerschaft						

<b>SAMR</b>	Substitution, Augmentation, Modification, Redefinition	<b>VR</b>	Virtual Reality
<b>SEAMEO</b>	Southeast Asia Ministers of Education Organization	<b>VTA</b>	Vocational Training Authority
<b>SEAMEO</b>	Regional Centre for Vocational and	<b>VTC</b>	Vocational Training Center
<b>VOCTECH</b>	Technical Education and Training	<b>VTI</b>	Vocational Training Institute
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública	<b>ZNCC</b>	Zanzibar National Chamber of Commerce
<b>SOM-ED</b>	Senior Officials Meeting Education		
<b>TTM</b>	Teacher Training Measur		
<b>TVET</b>	Technical and Vocational Education and Training		
<b>TZ</b>	Technische Zusammenarbeit		
<b>VEFF</b>	Vocational Education Financing Facility		
<b>VET</b>	Vocational Education and Training		

## ENDNOTEN

<sup>1</sup> Die vorliegende Studie legt den Fokus auf Lehrkräfte an Berufsschulen und betriebliches Ausbildungspersonal. Beide Gruppen werden hier mit den synonym verwendeten Begriffen Berufsbildungspersonal oder Lehrpersonal zusammengefasst.

<sup>2</sup> Die Qualifizierung von Berufsbildungspersonal ist integraler Bestandteil in den meisten Vorhaben mit Berufsbildungskomponenten und ohne eigenständiges Modulziel im jeweiligen (Berufsbildungs) -Programm integriert. Die in Kapitel 3.1 aufgeführten „factsheets“ machen dies deutlich.

<sup>3</sup> „Bring Your Own Device“ (BYOD) bezeichnet hier die Nutzung privater digitaler Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones für die Aus- und Weiterbildung in Ausbildungseinrichtungen.

<sup>4</sup> „Substitution, Augmentation, Modification, Redefinition“ (SAMR) bezeichnet einen vierstufigen Ansatz zu Integration von Lerntechnologien, an dessen Ende („Redefinition“-Stufe) Technologie die Schaffung neuer Aufgaben ermöglicht, welche zuvor nicht vorstellbar waren.



Als Bundesunternehmen unterstützt die GIZ die deutsche Bundesregierung bei der Erreichung ihrer Ziele in der Internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung.

**Herausgeber:**  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft:  
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36  
53113 Bonn, Deutschland  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66

E [svbb@giz.de](mailto:svbb@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

**Bezeichnung Programm/Projekt:**  
Sektorvorhaben Berufliche Bildung

**Autor\*innen:**  
Lutz Thelen, Monika Schmidt,  
Fabian Jacobs

**Verantwortlich/Redaktion:**  
Monika Schmidt  
Ute Jaskolski-Thiart

**Gestaltung:**  
FLMH Labor für Politik  
und Kommunikation, Berlin

**Fotonachweise:**  
GIZ/Sergelenbat (3), GIZ/Yonas Tadesse (6), GIZ/  
David Degner (7, 8), GIZ/Mohamed Shubair (9), GIZ/  
Digital Birhan (10), GIZ Vietnam/RECOTVET (11),  
GIZ/Jessica Nixon (12), GIZ/Luka Bozovic (13), GIZ/  
Edgar Celaya (14), GIZ Mongolia/Khulan Bat-Er-  
dene (15), GIZ Aserbaidshan (16), sequa (16), GIZ/  
Ursula Meissner (17), GIZ/Dirk Ostermeier (18, 19),  
GIZ/Tristan Vostry (20), GIZ/Meissner (21), GIZ/  
Dirk Gebhardt (22)

**URL-Verweise:**  
Für Inhalte externer Seiten, auf die hier  
verwiesen wird, ist stets der jeweilige  
Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert  
sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für wirtschaftliche  
Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ),  
Referat 413 Bildung, Bonn

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden  
Publikation verantwortlich.

Bonn, Dezember 2021



Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft  
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32+36  
53113 Bonn, Deutschland  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5  
65760 Eschborn, Deutschland  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

Im Auftrag des



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung