

Ergebnisse des Projekts DEVAPPRENT LT

Im Projekt entstanden zunächst Einzelberichte zur Umsetzung des betrieblichen Lernens in den Referenzländern, die anschließend in einem vergleichenden Gesamtbericht zusammengefasst wurden. Die jeweiligen Stärken und Schwächen der Systeme werden dort „neutral“, d. h. nicht mit Blick auf ein spezifisches Zielland (hier: Litauen), dargestellt. Der Bericht enthält darüber hinaus konkrete Beispiele guter Praxis und beschreibt Maßnahmen und Instrumente, die grundsätzlich in ein anderes System übertragbar sind. Die so entstandene Übersicht kann sehr gut auch in anderen Projekten eingesetzt werden, die eine Wirkung auf Struktur- bzw. Systemebene erzielen wollen. Gleiches gilt für den in DEVAPPRENT LT sehr kultursensibel umgesetzten Ansatz des „Policy Learning“.

Speziell für Litauen entstanden umfassende Leitlinien. Sie sind Ergebnis eines Abgleichs des genannten Berichts und einer vorangegangenen Bestandsaufnahme der litauischen Gegebenheiten. Sie enthalten Empfehlungen zur Weiterentwicklung bzw. zur Etablierung betrieblichen Lernens in Litauen sowie Szenarien der künftigen Berufsbildungslandschaft des Landes. Die Empfehlungen richten sich an politische Entscheidungsträger ebenso wie an Verbände und Interessensvertreter, an Berufsbildungsanbieter und Unternehmen. Folgende Aspekte werden in den Empfehlungen behandelt:

- Rollen aller an der betrieblichen Bildung Beteiligten, insbesondere der Sozialpartner
- Qualitätskontrolle in der betrieblichen Ausbildung
- Finanzierung der betrieblichen Bildung
- Entwicklung der Rechtsgrundlage der betrieblichen Bildung
- Curriculare Gestaltung der betrieblichen Ausbildung
- Förderung der betrieblichen Bildung und Anwerbung von Auszubildenden
- Ausbildungsorganisation
- Leistungsbeurteilung

Die Empfehlungen wurden in Litauen in mehreren Workshops vorgestellt und eine Praxisphase der beruflichen Bildung wurde im Bereich der Notfallambulanz exemplarisch durchgeführt. Die Resonanz war jeweils ausgesprochen positiv.

DEVAPPRENT LT zeigt anschaulich, wie mit Hilfe von LEONARDO DA VINCI Innovationstransfer die Stärkung betrieblichen Lernens in der beruflichen Bildung unterstützt werden kann. Die Entscheidung über das künftige System sowie die Verantwortung für dessen Umsetzung liegen dann letztlich bei denjenigen Ländern, die Veränderungen in ihrem Berufsbildungssystem vornehmen möchten, in diesem Fall Litauen.



Blick hinter die Kulissen einer portugiesischen Ausbildungsfirma

Die Vielfalt als Chance erkennen



© Andreas Tergemann

Gruppenfoto mit Carolin Frank (ganz links)

Manfred Kasper ■■■ Im Sommer 2012 war Carolin Frank für eine Woche in Trofa im Norden Portugals, wo sie Einblick in die Arbeit der Ausbildungsfirma CENFIM erhielt. Frank ist die erste Ausbilderin eines dualen Partnerbetriebs, die an dem von der Staatlichen Berufsschule Main-Spessart in Karlstadt initiierten LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekt PRATAFOTEA (Practical Trainings for Teachers) teilnahm. Die 26-Jährige ist seit 2008 bei der zum multinationalen Konsumgüter-Konzern Procter & Gamble gehörenden Braun GmbH in Markt-Heidenfeld für die duale Ausbildung verantwortlich.

Andreas Tergeman, Koordinator für Mobilitätsprojekte an der Berufsschule Main-Spessart, möchte nicht nur Schülerinnen und Schülern sowie Lehrenden eine Teilnahme an Mobilitätsprogrammen ermöglichen. Er betont: „Ich halte es für wichtig, dass auch die Ausbilder aus unseren dualen Partnerbetrieben sehen, wie die Ausbildung in anderen europäischen Ländern funktioniert.“

Dies sei umso wichtiger, da die Ausbilder nach Ansicht von Tergeman sowohl menschlich als auch fachlich einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag für die berufliche Bildung leisteten.

Für Carolin Frank stand sofort fest, dass sie das Angebot der Schule nutzen und die Chance wahrnehmen würde. Auch von ihrem Arbeitgeber erhielt sie volle



Unterstützung. So konnte die junge Ausbilderin, die 2003 ihre Lehre als Mechatronikerin bei Braun begonnen und sich anschließend systematisch weitergebildet hatte, vor Ort sowohl die Trainingsmethoden bei CENFIM als auch fachliche Aspekte aus Hydraulik, Pneumatik, Regel- und Steuerungstechnik sowie Metallverarbeitung kennenlernen. Ansätze, die sich sowohl inhaltlich als auch methodisch zum Teil erheblich von den ihr bislang bekannten Praktiken unterschieden. Ein Grund dafür liege in den unterschiedlichen Ausbildungssystemen, glaubt sie, wobei sie einräumt, dass gerade bei den auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans vermittelten Inhalten auch Ähnlichkeiten erkennbar seien. „Für mich waren aber vor allem

die Themen spannend, die wir bei uns in dieser Form nicht haben – zum Beispiel das Ätzen von Platinen oder das praktische Lösen von Problemen bei einer Pneumatikschaltung“, betont Frank.

Erstaunt zeigte sie sich davon, wie modern die Ausbildung bei CENFIM – gerade in technischer Hinsicht – ablief. Auch die Ausstattung mit Maschinen und Lerneinrichtungen sei vorzüglich, so Frank weiter. Ihr als Ausbilderin fehlte dort hingegen der Praxisbezug, der in Deutschland durch die konkrete Mitarbeit der Auszubildenden im Betrieb gegeben ist. All diese Einblicke haben ihr vermittelt, wie unterschiedlich die Ausbildungssituationen in verschiedenen europäischen Ländern sein können. So werden die Heterogenität und zugleich Vielfalt des europäischen Binnenmarktes geradezu greifbar. Eine Vielfalt, die, das zeigte der Aufenthalt bei CENFIM, auch eine Chance darstellt.

Es war die Gesamtmischung, die stimmte. Neben dem Einblick in fachliche Dinge habe sie auch Gelegenheit gehabt, Land und Leute kennenzulernen, betont Carolin Frank. Sie ist überzeugt, dass der Auslandsaufenthalt für ihre Persönlichkeitsentwicklung sehr wichtig war, hat sie doch viele Eindrücke und Ideen mitgebracht. Auch für die Arbeit, denn aufgrund des regen Austauschs über Techniken, Methoden und Unterrichtsmaterialien konnte Frank einige Neuerungen in den Arbeitsalltag in Marktheidenfeld einbringen – ganz im Sinne ihres Arbeitgebers, der sowohl von den Mobilitätsenerfahrungen als auch von den erworbenen Kompetenzen seiner Mitarbeiterin profitiert.

Carolin Frank war insofern eine Art „Vorreiterin“. Sie möchte die im Projekt gemachten Erfahrungen an ihre Auszubildenden weitergeben und diesen vermitteln, wie wichtig es ist, den eigenen Horizont zu erweitern. Präsentiert hat sie dies bereits im Rahmen eines deutschlandweiten Ausbildertreffens von Procter & Gamble. Die Resonanz war groß. Einen vergleichbaren Effekt wünscht sich auch Andreas Tergeman, der mit der Idee der Einbeziehung von Ausbildern bei vielen Firmen „offene Türen ingerannt hat“. Das scheint eine gute Basis, um künftig noch mehr Betriebe für eine Teilnahme an dem Programm zu gewinnen.

„Auch wir profitieren vom Programm“

Drei Fragen an António Luís, Direktor der CENFIM-Standorte in Trofa und Arcos de Valdevez

? Senhor Luís, seit 2011 haben verschiedene deutsche Lehrer, Schüler und Ausbilder im Rahmen von LEONARDO DA VINCI eine Zeit am CENFIM Institut verbracht. Warum ist ein Dialog auf europäischer Ebene für Sie interessant?

Die Erfahrungen, die derartige Mobilitätsaufenthalte mit sich bringen, sind sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbilder wichtig. Nicht nur, dass wir fachlich voneinander lernen, auch der kulturelle Austausch und das Verständnis für die Situation in anderen Ländern spielen dabei eine Rolle.

? Wo sehen Sie Vorteile für CENFIM?

Ich denke, dass ein Austausch von Wissen und Ideen und die Diskussion unterschiedlicher Trainingsmethoden auch für uns sehr bereichernd ist. Indem wir mit Menschen aus anderen Nationen und Kulturen zusammenkommen, lernen wir von deren Erfahrungen in der Bildungsarbeit. Neben den methodischen können wir auch unsere sprachlichen Kompetenzen verbessern. Das gilt insbesondere für Deutsch und Englisch. Es schafft eine gute Basis für transnationale Projekte in der Zukunft.

? Welche Erwartungen haben Sie an die zukünftige Entwicklung des europäischen Bildungsmarktes?

Die Systeme in den einzelnen Ländern sind sehr unterschiedlich. Wir hoffen, dass diese Art von Mobilität zu einer Annäherung innerhalb Europas führen wird. Aus meiner Sicht ist das der einzige Weg, um gerade den Austausch von Fachkräften voranzubringen. Es stärkt nicht nur den Zusammenhalt, sondern macht Europa insgesamt wettbewerbsfähiger.



Der Autor

Manfred Kasper ist freier Journalist in Köln. Seit vielen Jahren schreibt er zu Bildungsthemen und porträtiert im Auftrag der NA beim BIBB Teilnehmende an den von ihr betreuten Programmen.