

Höhere Berufsbildung im internationalen Vergleich

Zusammenarbeit zwischen Akteuren der Wirtschaft und der Bildung



von Ursula Renold *

Die Berufsbildung Schweiz zeichnet sich durch eine gute Verbundpartnerschaft zwischen Akteuren des Bildungs- und des Beschäftigungssystems aus. Das ist mitunter eine unserer grossen Stärken wie eine Studie der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich zeigt. Im Folgenden fasse ich wesentliche Elemente des neu entwickelten Messinstrumentes für die Zusammenarbeit von Akteuren der Wirtschaft und der Bildung zusammen und zeige die Unterschiede zwischen dem Bundesstaat Colorado (USA) und der Schweiz auf, denn Colorado möchte ein Berufsbildungssystem mit starker Arbeitsmarktorientierung aufbauen.

Der Erfolg des Schweizer dualen Berufsbildungssystems basiert weitgehend auf der guten Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Wirtschaft und der Bildung. Deshalb wollen andere Länder verstehen, wie diese Zusammenarbeit funktioniert und worauf es ankommt, wenn die Bildungsgänge stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet werden sollen. Unser Forschungsbereich Bildungssysteme an der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich hat ein Messinstrument entwickelt, das anderen Staaten erlaubt, eine Diagnose

zu ihren eigenen Berufsbildungsprogrammen zu erstellen und die Konsequenzen für die Reformstrategie herzuleiten.

KOF EELI – Messung der Koppelungsintensität

Der KOF Education-Employment-Linkage Index (KOF EELI) misst die Koppelungsintensität zwischen Akteuren des Bildungs- und Beschäftigungssystems entlang eines Berufsbildungsprozesses, d. h. von der Curriculum-Entwicklung über die Anwendungs- bis zur Erneuerungs-Phase. Dabei

betrifft die Koppelungsintensität die Qualität der Kommunikation zwischen den Akteuren des Bildungs- und Beschäftigungssystems sowie ihr jeweiliges Engagement in den verschiedenen Phasen eines Bildungsprozesses. Bestimmen Akteure des Bildungssystems alleine sämtliche Entscheidungen oder kommt als Lernort nur die Schule zum Zuge, so stimmen die erlernten Fähigkeiten meist nicht mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes überein. Haben andererseits die Wirtschaftsvertreter alleine die Entscheidungskompetenz über Bildungsinhalte, Prüfungsformen, usw., so werden meist zu firmenspezifische Kompetenzen vermittelt, was ein Nachteil für die Mobilität der Studierenden auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem zur Folge haben kann. Eine optimale Situation besteht demnach, wenn sich beide Akteursgruppen absprechen und gemeinsam auf der Basis von komparativen Vorteilen entlang des gesamten Bildungsprozesses entscheiden.

In *Abbildung 1* sind die wichtigsten Teilprozesse dargestellt, zu denen die Koppelungsintensität unter den beiden Akteursgruppen gemessen werden kann.

Zur Entwicklung des Benchmark-Instrumentes wurden 18 Länder mit ihren grössten Programmen in der beruflichen Grundbildung verglichen. Wie die *Abbildung 2* zeigt, schneidet die Schweiz im Vergleich zu den anderen Ländern in den meisten Teilprozessen am besten ab.¹

Auf der Basis dieser Benchmarkstudie führen wir für interessierte Staaten weitere Untersuchungen durch und erweitern damit das Daten-Set unseres Benchmark-Instrumentes kontinuierlich. Kürzlich hatten wir eine solche Studie für ein Programm im Bundesstaat Colorado (USA) durchgeführt.

Warum ein Vergleich Schweiz – Bundesstaat Colorado?

Acht Vertreter dieses Bundesstaates haben im 2015 das CEMETS Summer Institute² (www.cemets.ethz.ch) besucht, weil sie Unterstützung suchten, um die hohe Dropout Rate an ihren High-Schools zu reduzieren. Fünf der acht Teilnehmer waren Firmenvertreter. Diese haben erkannt, dass

	Curriculum Designphase	Curriculum Anwendungsphase	Curriculum Feedbackphase
PROZESSE	<p>Ausbildungsinhalte Wer definiert Ausbildungsinhalte und Qualitätsstandards, d.h. muss ein Lernender beispielsweise eine Maschine zusammenbauen oder nur den Unterhalt durchführen können?</p> <p>Prüfungsform Wer definiert die Prüfung, d.h. ob es beispielsweise eine praktische Prüfung gibt oder nicht?</p> <p>Qualität des Koppelungsprozesses Wie gross ist zum Beispiel der Anteil repräsentierter Firmen? Sind Organisationen der Arbeit involviert?</p>	<p>Lernort Wie gross ist der Anteil Schule und Arbeitsplatz in der Ausbildung?</p> <p>Regulation des Arbeitsplatztrainings Wie wird die Qualität des Arbeitsplatztrainings sichergestellt – etwa durch einen Lehrplan für das Arbeitsplatztraining?</p> <p>Kostenaufteilung Beispiel: Beteiligen sich Firmen an den Kosten für die Ausbildung?</p> <p>Ausrüstung Stellen beispielsweise Firmen Werkzeuge und Maschinen für die schulische Ausbildung bereit?</p> <p>Lehrpersonen Wie hoch ist zum Beispiel der Anteil Lehrpersonen, welche den Fachunterricht nebenamtlich erteilen?</p> <p>Prüfungsdurchführung Wie stark sind beispielsweise Betriebe in der praktischen Prüfung involviert?</p>	<p>Informationssammlung Gibt es Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich der Auswirkungen von Ausbildungen? Findet ein Auto-mechaniker beispielsweise eine passende Stelle? Wie gut kann er beispielsweise ein Auto reparieren?</p> <p>Aufdatierungszeitpunkt Wer definiert den Zeitpunkt zur Überarbeitung des Curriculums?</p>

Abbildung 1: Prozesse in den drei Phasen einer Curriculum-Wertschöpfungskette (mit Beispielfragen)

ohne substantielles Engagement der Firmen in einem alternativen High-School-Programm es kaum möglich sein wird, für einen grossen Teil der amerikanischen Jugendlichen einen erfolgsversprechenden Weg in die Beschäftigung zu schaffen. Sie haben sich entschieden, ein ihren Gegebenheiten angepasstes duales Berufsbildungsprogramm zu entwickeln, das im dritten Jahr der High-School beginnt und drei Jahre dauern soll.

Von der Idee bis zur Realisierung sind einige Hürden zu überwinden. Insbesondere ist es schwierig, eine Vielzahl von Unternehmungen für ein solches Programm zu überzeugen. Deshalb haben wir zwei Forschungsprojekte durchgeführt, um einerseits die Koppelungsintensität zwischen den beiden Akteursgruppen zu messen (Renold et al. 2016b) und zweitens die Bereitschaft der Firmen zur innerbetrieblichen Ausbildung von Jugendlichen zu identifizieren (Renold et al. 2017). Die *Abbildung 3* zeigt, wie Colorado im Verhältnis

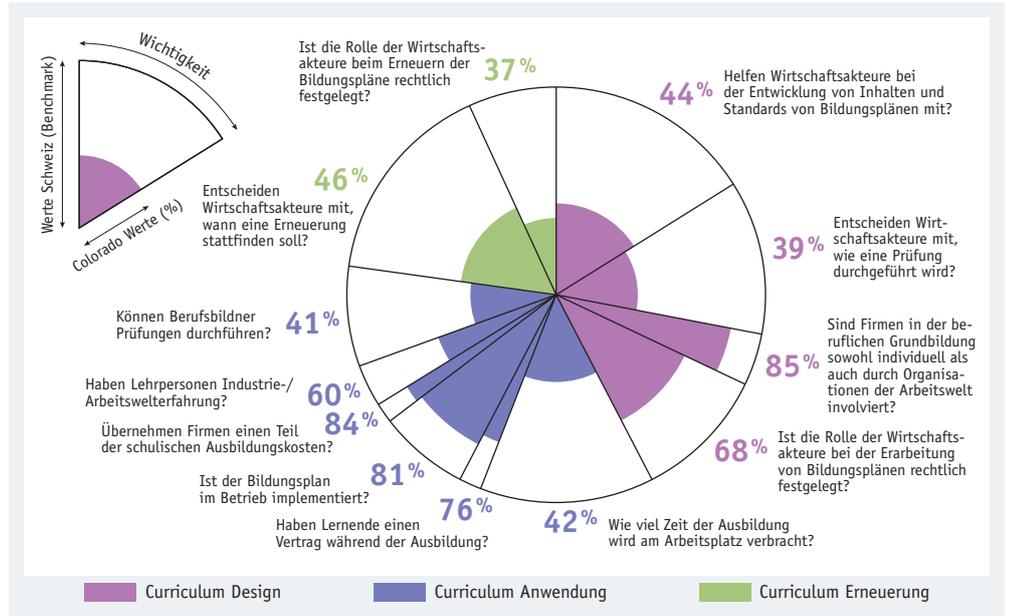


Abbildung 3: KOF EELI – Resulte für Colorado/USA im Vergleich zu den Werten für die Schweiz (Quelle: Caves/Bolli/Renold, 2017). LESEHILFE: je breiter der Teil des Kreises, je wichtiger ist dieser Aspekt in der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Bildung. Die farbigen Flächen zeigen die prozentualen Werte für Colorado. Die weissen Flächen sind die Differenz zu den Werten der Schweiz.

Der KOF EELI ermöglicht es anderen Ländern zu verstehen, wo sie im Verhältnis

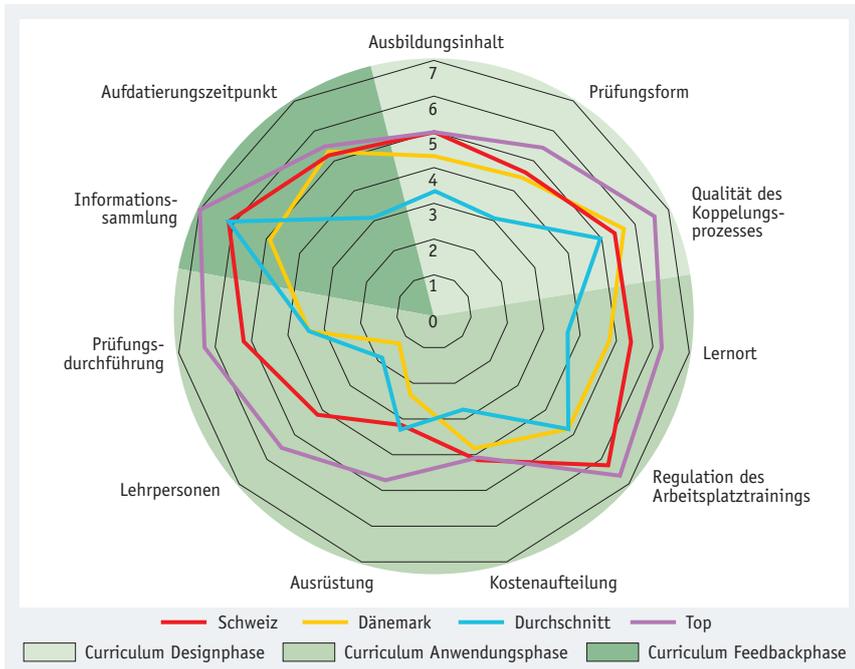


Abbildung 2: Koppelungsintensität des Bildungs- und Beschäftigungssystems der Schweiz im Vergleich (nach Prozessen). LEGENDE: Durchschnitt = Mittelwert von 18 Ländern; Top = höchster Wert, welches ein Land in diesem Teilprozess erzielt hat.

zur Schweiz steht bevor die Verantwortlichen mit dem Aufbau eines arbeitsmarktorientierten Bildungssystems begonnen haben.

zum Benchmark – in diesem Fall die Schweiz – stehen. Dabei ist interessant zu sehen, dass Colorado bereits einige Beziehungen zur Wirtschaft aufgebaut hat und in gewissen Teilprozessen nahe an die Werte der Schweiz herankommt. Allerdings liegen diese Aktivitäten in Bereichen, deren Gewichte nicht sehr hoch sind (siehe «Wichtigkeit des Teilprozesses», *Abb. 3*). Jene Zusammenarbeitsbereiche, welche eine hohe

Bedeutung hätten, betreffen die «Festlegung der Inhalte», die «Bestimmung der Prüfungsformen» sowie «Anteil Lernen am Arbeitsplatz». Hier hat Colorado Handlungsbedarf. Der Forschungsbericht hilft den Verantwortlichen der Berufsbildungsinitiative, die Wirtschaft sukzessive in jenen Bereichen zu aktivieren, in denen das Machtgleichgewicht zwischen den Akteuren beider Systeme nicht ausgeglichen ist und insbesondere die Wirtschaftsvertreter sich stärker engagieren müssten.

Colorado hat im Juli 2017 mit dem ersten Pilotversuch begonnen und über 60 Firmen dafür gewinnen können, eine dreijährige berufliche Grundbildung in vier Berufsfeldern zu initiieren. In rund 3 Jahren werden wir sehen, inwieweit auch in den USA erste Programme mit einer engen Zusammenarbeit zwischen Akteuren des Bildungs- und Beschäftigungssystem erfolgreich etabliert werden können. Das Reformteam hat in kurzer Zeit eine Vielzahl von Teilprojekten initiiert, die vielversprechend sind. Es wird allerdings noch Jahre dauern, bis ein robustes Berufsbildungssystem vorhanden sein wird, das durchlässig ist, eine hohe Qualität aufweist und weiterführende nicht-akademische Bildungsgänge wie beispielsweise jene der Höheren Fachschulen offeriert.

¹ Für weitergehende Informationen siehe: Renold/Bolli, 2016 oder Renold et al. 2015, 2016a.

² CEMETS steht für Center on the Economics and Management of Education and Training Systems und ist ein Reform-Laboratorium an der KOF, welches Staaten dabei unterstützt ihre arbeitsmarktorientierten Bildungsprogramm oder -Systeme evidenz-basiert zu verbessern.

* Ursula Renold leitet den Bereich «Bildungssystemforschung» an der Konjunkturforschungsstelle KOF (ETHZ). Sie ist Präsidentin des Fachhochschulrates der FHNW und Honorarprofessorin an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim (D).

Referenzen und weitere Informationen sind auf www.odec.ch/kof_u_d_ersichtlich.