



## Berufliche Aus- und Weiterbildung in Ägypten nach der Revolution Best-Practice-Projekte zur Fachkräfte- qualifizierung<sup>1</sup>

**AHMAD EL BANHAWY**

Strategie-, Forschungs- und Fundraising-Manager, Industrial Training Council, Kairo/Ägypten

**YARA ELHEMAILY**

Senior-Ökonomin, Industrial Training Council, Kairo/Ägypten

► **Ägyptens größtes Kapital ist das Potenzial seiner Bevölkerung. Dies zeigte sich deutlich in der Revolution, deren Initialzündung 2008 in Mahalla von mehr als 240.000 Arbeiterinnen und Arbeitern ausging. Allerdings muss die Qualität der Fachkräftequalifizierung verbessert werden. Deshalb investiert das Land einen Großteil seiner Ressourcen in die berufliche Aus- und Weiterbildung. Die folgenden Ausführungen stellen Beispiele guter Praxis vor, die zur Reform des ägyptischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystems beitragen sollen.**

### Berufsausbildung in Ägypten

Die berufliche Aus- und Weiterbildung in Ägypten wird zum größten Teil von der Regierung reguliert und finanziert. Die Zuständigkeiten verteilen sich jedoch auf mehr als 20 Ministerien, was eine schlechte Steuerbarkeit des Gesamtsystems zur Folge hat. In den Einrichtungen, die dem Bildungs- und dem Industrieministerium zugeordnet sind, erwerben Schülerinnen und Schüler nach einer dreijährigen höheren Sekundarbildung ein Abschlusszeugnis. Die gewerblich-technische Ausbildung ist dabei im Regelfall auf Schulen beschränkt. Es gibt aber auch Pilot-Module für eine duale Ausbildung, bei denen das praktische Lernen in privaten Unternehmen stattfindet. So bietet das Insti-

tut für Produktivität und Berufsbildung („Productivity and Vocational Training Department“, PVTD), das zum Industrieministerium gehört, eine zweijährige praktische und theoretische Ausbildung in Bildungszentren an, im dritten Jahr findet die Ausbildung zu 80 Prozent in privaten Unternehmen statt.

Ein großes Problem bei der Ausbildung von Fachkräften besteht darin, dass oft die Passung zum Arbeitsmarkt als unzureichend empfunden wird. Dies führt im Ergebnis zu Ausbildungsabschlüssen, die den Anforderungen der Industrie nicht gerecht werden. In der Tat sind die Arbeitgeber mit den Absolventinnen und Absolventen, die das Berufsbildungssystem hervorbringt, sehr unzufrieden.

Das Berufsbildungssystem soll deshalb mit verschiedenen Programmen und mit internationalen und staatlichen Finanzmitteln reformiert werden. Die EU und die Regierung Ägyptens (GOE) finanzierten schon im Jahr 2005 gemeinsam ein 66-Millionen-Euro-Programm mit dem Titel „Assistance for the Reform of Technical and Vocational Education and Training“ (TVET = Förderung der Reform der gewerblich-technischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung). Damit sollten Pilotprojekte auf lokaler und auf Branchenebene durchgeführt werden, um die TVET-Reform in Gang zu bringen. Auch wenn das Programm selbst nur eine begrenzte Wirkung entfaltetete, wurden immerhin mehrere Studien erarbeitet, aus denen ersichtlich wird, welche Richtung die Reformen in Ägypten einschlagen. Das Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsmarktinformationssysteme, der Qualitätssicherung und Zertifizierung sowie der Steuerung und Finanzierung.

Bereits im Jahr 2000 hatte ein Konsortium unter der Federführung des British Council das National Skills Standards Project (= Projekt für nationale Kompetenzstandards) gestartet, das durch den ägyptischen Social Fund for Development (SFD = Sozialfonds für Entwicklung) finanziert wurde. Mit dem Projekt wurden landesweit gültige Berufsstandards entwickelt, die dem tatsächlichen Bedarf von Industrie-, Bau- und Tourismusunternehmen entsprechen. Aus diesen Standards sollten sodann kompetenzbasierte Qualifikationen abgeleitet werden, die einen Rahmen für die Qualifizierung und Zertifizierung gewerblicher Arbeit bilden. Das Projekt wurde im Jahr 2006 vom Industrial Training Council (ITC = Rat für gewerbliche Ausbildung), einem staatlichen Organ mit Sonderstatus, das dem ägyptischen Industrieministerium zugehörig ist, übernommen. Der ITC ist für Ausbildungsmaßnahmen in der ägyptischen Industrie zuständig und hat ebenfalls Standards und Qualifikationen für das Ingenieurwesen und für die Branchen Nahrung, Druck, Kunststoffe und Gerberei entwickelt. Er war außerdem federführend bei der Entwicklung eines Qualitätssicherungssystems für die Implementierung dieser Standards und hat, in Zusammenarbeit mit der Scottish Qualifications Authority (SQA = Schottische Qualifikationsbehörde, [www.sqa.org.uk](http://www.sqa.org.uk)), 60 Gutachter und interne Sachverständige ausgebildet. Darüber hinaus hat der ITC

<sup>1</sup> Aus dem englischen Original von Marion Schweizer übersetzt.

die Implementierung von Standards in staatlichen und unabhängigen Berufsbildungszentren im Bereich der Maschinenbauindustrie finanziell gefördert, wobei Qualitätssicherungssysteme nach dem Vorbild des Vereinigten Königreichs zum Einsatz kamen.

### Best Practices nach 2011

Seit Beginn der Revolution betreute der ITC weitere Modellprojekte zur Verbesserung der Kompetenzen von Arbeitskräften, um der Industrie zu mehr Wettbewerbsfähigkeit zu verhelfen.

### NATIONALES PROGRAMM FÜR DIE AUSBILDUNG VON ARBEITSSUCHENDEN

Mit diesem Programm reagierte man insbesondere darauf, dass Qualifikationen, die von Unternehmen nachgefragt werden, nicht mit denen zusammenpassen, die die Arbeitssuchenden anzubieten haben. Das wichtigste Ziel des Programms besteht deshalb darin, jährlich 100.000 junge Menschen als Fachkräfte zu qualifizieren und in Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Um das zu erreichen, kooperieren staatliche, privatwirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Organisationen. Im Rahmen dieser Kooperation werden vor allem gewerblich-technische Ausbildungskurse und Verwaltungslehrgänge für Arbeitssuchende angeboten. Diese Initiative sollte anfänglich in Bildungszentren stattfinden und dort theoretisches und praktisches Lernen ermöglichen. Im Verlauf der Umsetzung stellte der ITC jedoch fest, dass eine Kombination aus Unterricht im Bildungszentrum und betrieblicher Ausbildung den Anforderungen der Arbeitgeber am besten gerecht wird. Zuständig für die Umsetzung ist der ITC. Seine Strategie besteht darin, Arbeitssuchenden die Kompetenzen und sozialen Fähigkeiten zu vermitteln, die sie brauchen, um Arbeit in der Industrie zu finden. Drei Dinge sollen verbessert werden:

**Ausbildungsqualität:** Der Mangel an akkreditierten Ausbildungszentren gibt Auszubildenden Anlass zur Sorge über die Qualität ihrer Ausbildung und hält sie von Weiterbildungsmaßnahmen ab. Um hier Abhilfe zu schaffen, sollen eine fortlaufende Leistungskontrolle und die Akkreditierung aller am Programm teilnehmenden Ausbildungszentren eingeführt werden.

**Ausrichtung der Ausbildungsmaßnahmen an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts:** Der Mangel an curricularen Standards gibt Anlass zur Sorge darüber, ob die Ausbildung die von den Arbeitgebern geforderten Kompetenzen abdeckt. Deshalb soll in Zusammenarbeit mit dem National Skills Standards Programme des ITC ein Mechanismus zur Standardisierung der Lehrpläne und Ausbildungspakete implementiert werden.

**Arbeitsproduktivität:** Der Mangel an effizienten Ausbildungsmaßnahmen kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Dies führt letzten Endes zu einer sehr geringen Produktivität der Beschäftigten, auch wenn sie Arbeit haben. Deshalb soll das Ausbildungsprogramm sicherstellen, dass alle Beschäftigten, die sich um eine Stelle bewerben und eingestellt werden, auch eine geeignete Ausbildung erhalten, soweit sie die von Arbeitgeberseite benötigten Kompetenzen noch nicht mitbringen.

### NATIONALES PROJEKT ZUR KOMPETENZENTWICKLUNG

Dieses Projekt ist eine Fortsetzung des Skills Development Project (SDP), das von 2004 bis 2010 von der Weltbank und dem Industrieministerium finanziert wurde. Das SDP setzt an der Einschätzung des Ausbildungsbedarfs an. Damit soll der spezielle Bedarf einer Unternehmensgruppe vor allem im Bereich der Produktion ermittelt werden. Die erforderliche Ausbildung wird in einem Ausbildungsrahmenplan beschrieben, in dem das Ziel jedes Lehrgangs, dessen wichtigste Inhalte, die Zielgruppe, die Dauer und die für die Umsetzung benötigte Ausstattung festgehalten sind. Die Lehrgänge werden landesweit für staatliche und unabhängige Ausbildungsanbieter offen ausgeschrieben, um die Chancengleichheit der Wettbewerber zu gewährleisten. Die Auswahl findet durch einen Ausschuss anhand von Kriterien statt, die auf internationalen Standards beruhen. Untersucht werden die Erfahrung der Anbieter, ihre Umsetzungsstrategie bei der Ausbildung und die Qualifikationen der Ausbilderinnen und Ausbilder. Hat ein Ausbildungsanbieter den Zuschlag bekommen, gehen die Auszubildenden in die Betriebe, um in Gesprächen mit Management, Betreuungspersonen und potenziellen Teilnehmenden den jeweils spezifischen Bedarf der Unternehmen zu bestimmen. Sind alle logistischen Fragen geklärt, findet die Ausbildung statt, je nach Erfordernissen des Lehrgangs entweder im Ausbildungszentrum, am Arbeitsplatz oder an beiden Lernorten. Mit der Supervision der Ausbildung wird ein externer Anbieter für Monitoring und Evaluation (M&E) beauftragt, der sich verpflichtet, jeden Lehrgang zu besuchen, die Einhaltung des jeweiligen Rahmenplans zu überwachen und die Zufriedenheit der Teilnehmenden zu ermitteln. Um die Qualität zu verbessern, füllt das Unternehmen am Ende des Lehrgangs einen Fragebogen über seine Zufriedenheit mit dem Lehrgang aus. Dieser Fragebogen ist eine Voraussetzung für die Vergütung der Anbieter, eine weitere ist das Eingehen auf alle Anmerkungen des Unternehmens.

Im Zuge des derzeit laufenden Projekts werden weitere Maßnahmen getroffen, um die Bedeutung der Berufsbildung stärker ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken. Dazu sollen maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme angeboten werden, die auf Grundlage einer vorherigen Bewertung des Ausbildungsbedarfs sinnvoll auf den Bedarf des Unternehmens eingehen. Es bedarf allerdings noch wei-

## Europäische Kooperationen in der beruflichen Bildung



Kann Lernen am Arbeitsplatz auch in Europa eine größere Rolle spielen – und wenn ja, wie? Die Juni-Ausgabe des Journals „bildung für europa“, herausgegeben von der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB liefert hierzu Informationen aus erster Hand.

Die Beiträge zum Schwerpunktthema befassen sich mit den neuen bilateralen Kooperationen des BMBF in der Berufsbildung, mit Initiativen zur Förderung dualer Ausbildung in Europa und mit der Frage, welchen Beitrag europäische Projekte zum Lernraum Europa leisten können.

Ferner enthält das Journal aktuelle Informationen zu den europäischen Initiativen „New Skills for New Jobs“ und „Build up Skills“ sowie zur Nationalen Koordinierungsstelle Europäische Agenda für die Erwachsenenbildung.

Lesen Sie das Journal bequem online unter:  
[http://issuu.com/na\\_beim\\_bibb/docs/na\\_journal\\_1306\\_07\\_300dpi](http://issuu.com/na_beim_bibb/docs/na_journal_1306_07_300dpi)

Oder bestellen Sie es über die Website der NA:  
[www.na-bibb.de/](http://www.na-bibb.de/)

**BIBB**

terer Anstrengungen, um die Bekanntheit des Projekts zu steigern und seine Monitoring- und Evaluationsmechanismen zu verbessern.

### STAATLICHES PROJEKT FÜR MODERNE LEHRLINGSAUSBILDUNG

Mit diesem Projekt sollen private Unternehmen motiviert werden, in die Ausbildung und Beschäftigung von Arbeitssuchenden zu investieren, die weder über eine Ausbildung noch über Berufserfahrung verfügen. Angeboten wird ein Ausbildungsgang, bei dem die theoretische Wissensvermittlung und ein praktisches Training in einem anerkannten Ausbildungszentrum von staatlicher Seite und die praktische Ausbildung am Arbeitsplatz durch die Arbeitgeberseite finanziert werden. Die Unternehmen sollen außerdem verpflichtet werden, die Arbeitssuchenden während der Ausbildungsphase unter Vertrag zu nehmen und ihnen einen monatlichen Lohn zu zahlen. Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung ist mit einer international anerkannten beruflichen Qualifikation verbunden.

Um dieses Projekt in Ägypten zu steuern, sind ITC und British Council Egypt eine Partnerschaft eingegangen. Auf

die Nachfrage zweier Industrieunternehmen nach 40 neuen Arbeitskräften im Bereich Klimatisierung und Wartung von Haushaltsgeräten wurde ein Bildungszentrum beauftragt, welches von zwei Stellen anerkannt wurde: der Scottish Qualifications Authority (SQA) und Edexcel, einem Tochterunternehmen der Firma Pearson. Die Bereiche Klimatisierung und Wartung von Haushaltsgeräten wurden von nationalen, durch die SQA anerkannten Kompetenzstandards abgedeckt. Zusammen mit den Anforderungen in den beiden Industrieunternehmen bildeten sie die Grundlage für die Entwicklung einer bedarfsgerechten Lehrlingsqualifikation, die von der SQA anerkannt wurde.

Die erste Firma, die das Projekt implementierte, beschloss, die Lernorte sowohl für den theoretischen Unterricht als auch für die Praxisausbildung im eigenen Betrieb unterzubringen. In solchen Fällen schickt das Zentrum die Auszubildenden in den Betrieb, der sie dann für die Dauer der Ausbildung beherbergt. Ausbilderinnen und Ausbilder wechseln je nach Unterrichtsfach. Zwei Tage pro Woche sind für den theoretischen Unterricht reserviert. An den verbleibenden drei Tagen stehen die Auszubildenden den Betrieben bei der innerbetrieblichen praktischen Ausbildung zur Seite, beraten Betreuungspersonen und Auszubildende und sorgen für die Verknüpfung von Theorie und Praxis. Nach jedem Fachunterricht findet eine theoretische und praktische Leistungskontrolle statt, deren Qualität durch die internen Gutachterinnen und Gutachter des Zentrums geprüft und später extern durch die SQA bestätigt und anerkannt wird.

Das Unternehmen berichtet schon jetzt, dass dieser Mechanismus Früchte trägt. Die Teilnehmenden sind in der Lage, ihr theoretisches Wissen praktisch anzuwenden; so haben sie z. B. einen Vorrat an ausgewechselten Leiterplatten entdeckt und mit ihren Kenntnissen einen großen Teil davon wieder instand gesetzt, wodurch das Unternehmen eine beträchtliche Summe Geld gespart hat.

### Für eine bessere Zukunft

Die Entwicklungsprojekte des ITC sind ein erster Schritt in Richtung Reform der gewerblich-technischen Ausbildung. Allerdings lassen sich maßgebliche Fortschritte nicht in einem Vakuum erzielen; eine Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen und deren Unterstützung ist notwendig. Es ist an der Zeit, dass die Ägypterinnen und Ägypter auf den Gebieten, auf denen sie einen Wettbewerbsvorteil haben, den Aufbau ihres Landes vorantreiben. Die politische Revolution sollte durch die Hand ihrer patriotischen Arbeiterinnen und Arbeiter jene Traditionen verändern, die die volle Entfaltung des Qualifizierungspotenzials der ägyptischen Wirtschaft verhindern. Der einzige Ausweg und die einzige Garantie für die Nachhaltigkeit politischer Strategien ist die Überzeugung aller gesellschaftlichen Gruppen, dass die qualifizierte Berufsausübung ein wertvolles Gut ist. ■