

Alumni-Nachbetreuung - ein wesentliches Element der internationalen Entwicklungszusammenarbeit am Institut für Berufspädagogik der TU Dresden

Steffen Kersten

Deutschland

Internationale Zusammenarbeit im berufspädagogischen Bereich hat an der TU Dresden eine nahezu 40jährige Tradition. Bereits in den 70er und 80er Jahren wurden an der damaligen Sektion für Berufspädagogik in einem eigens dafür entwickelten Studiengang vietnamesische Fachschullehrer für den Aufbau des beruflichen Bildungssystems in Vietnam ausgebildet. Aufbauend auf diesen Erfahrungen wurde ab Mitte der 90er Jahre eine Konzeption für internationale Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der Berufspädagogik entwickelt, die bis heute ihre Tragfähigkeit unter Beweis gestellt hat und in die sich auch die diesjährige Sommerschule „Bildung und Beratung für problemorientierte Organisations- und Personalentwicklung“ systematisch einordnet. Diese Konzeption ist durch 4 wesentliche Arbeitsbereiche getragen, die hier kurz vorgestellt werden sollen.

1. International ausgerichteter Masterstudiengang „Vocational Education and Personnel Capacity Building“ (bis 2007 „Berufs- und Erwachsenenpädagogik in der internationalen Entwicklungsarbeit“)
2. Forschungs- und Entwicklungsprojekte in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit
3. PhD-Programm mit internationaler Ausrichtung
4. Alumni-Nachbetreuung.

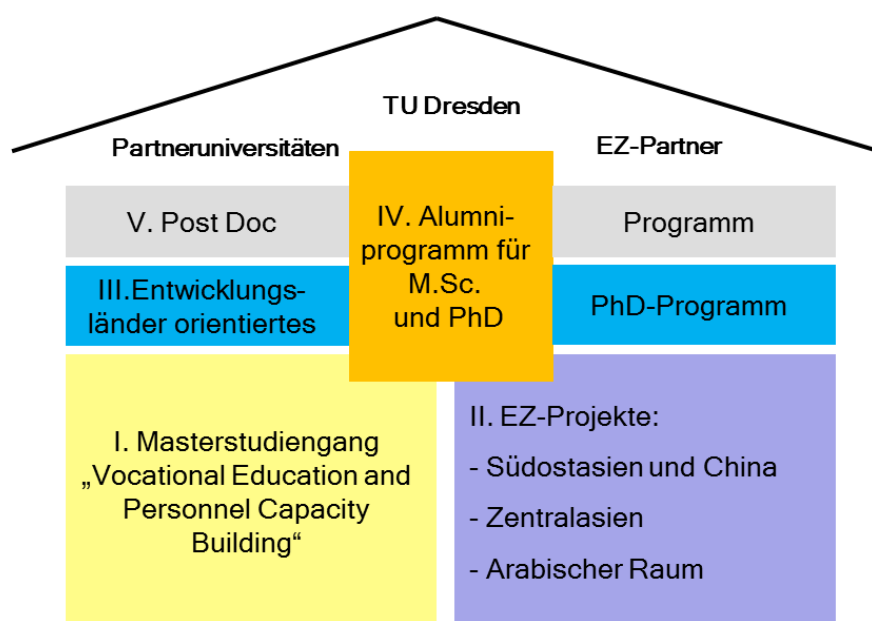


Abbildung 1: Elemente internationaler Entwicklungszusammenarbeit

Masterstudiengang „Vocational Education and Personnel Capacity Building“

Der heutige Masterstudiengang “Vocational Education and Personnel Capacity Building” wurde 1996 als Zertifikatsstudium “Berufs- und Erwachsenenpädagogik in der internationalen Entwicklungsarbeit” eingerichtet, bereit aber im ersten Studiendurchgang von 1996 bis 1998 zum damals ersten Masterstudiengang im Freistaat Sachsen weiterentwickelt. Dieser Masterstudiengang zielt darauf ab, Experten auszubilden, die systemstrukturierend und systemberatend von der Projektierungsebene bis in die Gestaltungsebene beruflicher Bildung selbständig handeln und entscheiden können. Die Absolventen des Studienganges arbeiten nach Abschluss des Studiums als Lehr- und Führungskräfte in den Institutionen der beruflichen Bildung bzw. der technischen Lehrerbildung, sind in Führungsfunktionen der Bildungsadministration tätig, suchen ihre Einsatzfelder in Entwicklungsprojekten auf dem Gebiet der beruflichen Bildung oder werden von Unternehmen für die betrieblichen Personalentwicklung rekrutiert.

Bis zum heutigen Tag (Juli 2012) haben 518 Absolventen aus 50 Ländern diesen Studiengang erfolgreich absolviert. Davon sind 189 Absolventen des deutschsprachigen Studienganges mit ausschließlicher Studiendurchführung an der TU Dresden, 276 Absolventen des englischsprachigen Studienganges in Kooperation mit chinesischen Universitäten und 53 Absolventen eines kooperativen Studienganges mit der Hanoi University of Technology.

Verfolgt man die Bildungs- und Erwerbsbiographien der Absolventen so ist beobachtbar, dass der überwiegende Teil recht schnell nach der Rückkehr in ihre Heimatländer wichtige Positionen in den genannten Tätigkeitsbereichen einnimmt. Damit stellen die Absolventen eine wesentliche Humanressource für die Entwicklung der Bildungssysteme in ihren Ländern dar. Aus deutscher Perspektive sind sie ein Potential für die Unterstützung der internationalen Entwicklungszusammenarbeit und häufig auch regionale Partner der deutschen EZ.

Im Kontext des Bologna-Prozesses wurde der Masterstudiengang “Vocational Education and Personnel Capacity Building” 2007 gemäß ECTS modularisiert. Die erfolgreiche Akkreditierung erfolgte 2008, die letzte Evaluierung durch den DAAD im Jahr 2011.

Projekte der internationalen EZ

Zunächst ein Überblick über die EZ-Projekte, in denen sich das Institut für Berufspädagogik bisher engagierte.

- Berufsbildungsprogramm GTZ Vietnam (1996 – 2005)
- Masterstudiengang Berufspädagogik an der Hanoi University of Technology BMZ/GTZ (1998-2007)
- Berufsbildungsprogramm GTZ Äthiopien (1999 – 2002)
- Fachbezogene Hochschulpartnerschaft TU Dresden – Hanoi University of Technology – University of Technical Education HCMC (2007 – 2009)

- Asialink Higher Education and Management (2007 - 2009)
- Lehrerbildungsprojekt Zentralasien (2007 - 2011)
- Berufsbildungsprojekt GIZ Laos
- Hochschulkoooperationen und Berufsbildungsprojekte China
- Technische Lehrerbildung Saudi-Arabien, Riad GIZ International

Wohl auch bedingt durch die langjährige Arbeit in der Fachschullehrerausbildung für Vietnam, erfolgte der Einstieg des 1993 neu gegründeten Institutes für Berufspädagogik in die internationale Entwicklungsarbeit im Berufsbildungsprogramm Vietnam Mitte der 90er Jahre. Es soll nicht das Anliegen dieses Beitrages sein, diese ohnehin nur unvollständig aufgelisteten Projekte näher zu charakterisieren. Deutlich gemacht werden sollen aber unsere Arbeitsschwerpunkte in der internationalen EZ. Diese waren in der bisherigen Arbeit:

- Beratung zur Organisation und Strukturierung beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Entwicklung beschäftigungsadäquater Curricula für spezielle Berufe bzw. Berufsfelder
- Beratung zur Organisation und Strukturierung technischer Lehrerbildung
- Entwicklung und Implementierung von Studiengängen, Studienmodulen sowie Weiterbildungsmodulen für die technische Lehrerbildung
- Bildung und Beratung im Bereich Higher Education Management.

Mit dem erfolgreichen Abschluss der ersten Absolventen des Masterstudienganges 1998 wurde stets versucht, Synergien zwischen der internationalen EZ und dem Masterstudien-gang herzustellen. Einerseits wurde und wird in den Forschungs- und Entwicklungsprojekten auf die Experten in den jeweiligen Regionen zurückgegriffen; Andererseits fließen die Erfahrungen aus der internationalen EZ stetig in die Gestaltung des Masterstudienganges ein. Teilweise wurden auch Studierende direkt durch die Akteure der deutschen EZ in den jeweiligen Regionen zum Masterstudium delegiert, um gezielt notwendige Experten für den Bereich beruflicher Bildung auszubilden.

Entwicklungsländerorientiertes PhD-Programm

Wirkungsvolle Tätigkeit im akademischen Bereich, z.B. in der technischen Lehrerbildung oder der Berufsbildungsforschung, erfordert über das Master-Degree hinaus weiterführende wissenschaftliche Qualifikationen. Dies ist der Hintergrund für das Bestreben einiger Masterabsolventen, ihre wissenschaftliche Qualifizierung in einem Promotionsprogramm fortzusetzen. Die bearbeiteten Forschungsprobleme haben dabei immer einen starken Bezug zu den Herkunftsländern der Promovenden. Die Organisation der Promotionsforschung richtet sich nach der persönlichen Situation der Promovenden. Meist werden die Forschungsphasen teils in Deutschland, teils in den Heimatländern realisiert. Mitunter lassen sich auch kooperative Promotionsverfahren mit Universitäten in den Herkunftsländern organisieren. Bis heute ha-

ben 13 Absolventen des Masterstudienganges ihre Promotionsvorhaben erfolgreich abgeschlossen. 6 weitere Promotionsstudenten arbeiten gegenwärtig an ihren Forschungsvorhaben, wovon 3 unmittelbar vor dem Abschluss Ihrer Promotionsarbeit stehen.

Die Absolventen des Promotionsprogrammes arbeiten heute in Leitungspositionen in der Bildungsadministration oder in Hochschulen in ihren Heimatländern.

Alumni-Programm

Der Wunsch der Absolventen des Masterstudienganges nach weiterer wissenschaftlicher Betreuung und stärkerer Einbindung in ein berufspädagogisches Netzwerk hat bereits 5 Jahre nach Implementierung des Studienganges zum Aufbau eines Alumni-Programmes geführt. Wichtigstes Ziel dieses Programmes ist es, für alle Netzwerkmitglieder einen kontinuierlichen Austauschprozess zu aktuellen Fragen der Gestaltung von zielgerichteten und bedarfsgerechten Bildungs- und Beratungsprozessen in Entwicklungs- und Transformationsländern zu ermöglichen. Neben dem Informations- und Erfahrungsaustausch dient das Programm vor allem der kontinuierlichen Weiterbildung seiner Mitglieder.

Ein weiteres Ziel des Alumni-Netzwerkes ist es, als Plattform zur Präsentation des fachlichen Know Hows aller Beteiligten sowohl gegenüber internationalen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit als auch regionalen und lokalen Institutionen zu fungieren.

Der Auftakt zu unserem Alumni-Programm erfolgte 2001 in Hanoi. Jährlicher Höhepunkt des Alumni-Programmes sind die Alumni-Workshops bzw. Sommerschulen, von denen bisher folgende realisiert wurden:

- „Zusammenhänge zwischen beruflicher Ausbildung und Produktions- und Dienstleistungsstrukturen“ Hanoi, Dezember 2001
- „Zusammenhänge zwischen beruflicher Ausbildung und Produktions- und Dienstleistungsstrukturen - Konsequenzen für die Ausbildung technischer Lehrer“ Vientiane September 2002
- „Entwicklung von Produktions- und Dienstleistungsstrukturen - Konsequenzen für die berufliche Bildung sowie für die Ausbildung technischer Lehrer“ LaPaz, September 2003
- „Modelle und Probleme der Aus- und Weiterbildung technischer Lehrer und administrativen Personals für berufliche Bildung“ Beijing, September 2004
- „Human Resources Development in Small Enterprises“ LaPaz, September 2005
- „Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen im internationalen Vergleich“ Winterschool Dresden/Köln/Bonn, Februar 2007
- „Personalentwicklung für KMU durch bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung“, Ho Chi Minh City, September 2007

- „Qualitätsmanagement im Bereich universitärer und beruflicher Aus- und Weiterbildung“ Bandung, März 2009
- „ Innovative Ansätze beruflicher Bildungsentwicklung durch Verknüpfung formaler und non-formaler beruflicher Bildung“ Vientiane, März 2010.

2003 haben wir gemeinsam mit der Universität Leipzig und der Fachhochschule Brandenburg das Alumni-Netzwerk „SEPneT- Small Enterprise Promotion Network“ gegründet. In diesem Netzwerk arbeiten aktuell mehr als 400 Alumni aus 70 Ländern. Mitglieder des Netzwerkes sind vor allem junge Fachexperten in den Bereichen KMU-Förderung, Management von KMU (Klein- und Mittelunternehmen) und Berufsbildung aus Entwicklungs- und Transformationsländern. Wichtigstes Ziel des Netzwerkes ist es, für alle Beteiligten einen kontinuierlichen Austauschprozess zu aktuellen Fragen der Wirtschaftsförderung und im speziellen der Klein- und Mittelunternehmensförderung in Entwicklungs- und Transformationsländern zu ermöglichen. Den in der Berufsbildung und technischen Lehrerbildung tätigen Absolventen ermöglicht das Netzwerk die Beteiligung an der internationalen berufspädagogischen Diskussion und unterstützt sie somit beim Aufbau einer leistungsfähigen beruflichen Bildung in ihren Heimatländern.

Als weiteres Netzwerk, in dem unser Alumni-Programm verortet ist, wurde das Alumni-Netzwerk „Bildung und Technologietransfer“ 2008 als gemeinsame Initiative der Technischen Universität Dresden, der Universität Leipzig, der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und der Ludwig-Maximilians Universität München gegründet. Mitglieder des Netzwerkes sind Fachexperten, die in den Bereichen des Ressourcenmanagements sowie der Rehabilitationstechnologien bezüglich der Ressourcen Boden, Wasser, Luft und nachwachsende Rohstoffe als auch in den Bereichen technisch-technologischer Bildung, Personal- und Organisationsentwicklung tätig sind.

Ziel des Alumninetzwerkes „Bildung und Technologietransfer“ ist es, das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung insbesondere in der technisch-technologischen Aus- und Weiterbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern zu verankern. Damit leistet es einen unmittelbaren Beitrag zu den Intentionen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und orientiert sich zugleich an den Millennium Entwicklungszielen wie Armutsbekämpfung, zu deren Verwirklichung Bildung eine der zentralen Kategorien ist.

Konkret zielt die Arbeit des Netzwerkes darauf ab, einen Beitrag zur Lösung folgender Probleme beim Transfer moderner Technologien in Entwicklungs- bzw. Schwellenländer zu leisten:

- Defizite bei der Implementierung von modernen Produktions- und Dienstleistungsstrukturen durch Widersprüche zwischen Technologie – Qualifikation – sozio-kulturelle Bedingungen
- Widersprüche zwischen kulturellen Gegebenheiten und Qualifikationsbedarfen (z.B.

die geringe gesellschaftliche Akzeptanz beruflicher Bildung und dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Produktion und Dienstleistung)

- Mangel an problemorientierten Organisationsstrukturen – Defizite in der Organisations- und Personalentwicklung auf non-formaler und informeller Ebene
- Defizite im Management moderner Technologien und in deren Anpassung an die lokalen Bedingungen
- Das Fehlen von Wertschöpfungsketten in hauptsächlich rohstoff-produzierenden Ländern.

In diesen Kontext ordnet sich auch die diesjährige Sommerschule systematisch ein. „Bildung und Beratung für problemorientierte Organisations- und Personalentwicklung“ ist das Thema, auf das sich die Netzwerkmitglieder für den diesjährigen Workshop verständigt haben.

Internationale Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung von Transformations- und Innovationsprozessen in Entwicklungs- und Schwellenländern ist stets mit Maßnahmen zielgerichteter Organisations- und Personalentwicklung verbunden. Dabei lässt sich „Organisationsentwicklung“ als langfristiger und nachhaltiger Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihnen tätigen Individuen begreifen (vgl. Gairing, 2008, S.12), der den Prinzipien der Ganzheitlichkeit (Individuen, Arbeitsgruppen, Organisationen sind jeweils in Wechselwirkung stehende Elemente eines Systems), der Zielgerichtetheit und Beteiligung folgt.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit zur Erreichung von Entwicklungszielen erfordert den theoriebegründeten Aufbau problemorientierter Organisationsstrukturen, einschließlich der in diese Prozesse integrierten Entwicklung des Humanpotentials unter Berücksichtigung der politischen, sozio-kulturellen und wirtschaftlichen Bedingungen in den jeweiligen Zielländern. Insbesondere auf non-formaler und informeller Ebene werden Transformations- und Innovationsprozesse in Entwicklungsländern häufig durch Defizite in diesem Bereich behindert.

Die Alumni-Sommerschule „Bildung und Beratung für problemorientierte Organisations- und Personalentwicklung“ stellt dieses Defizit in den Mittelpunkt der wissenschaftlichen Diskussionen. Thematische Schwerpunkte stellen dabei theoriebegründete Ansätze prozess- und ergebnisorientierter Organisationsentwicklung sowie der Gestaltung von Lernprozessen der Führungskräfte, Mitarbeiter und der Organisation als Ganzes dar.

Ich wünsche uns für die nächsten 10 Tage interessante wissenschaftliche Diskussionen, übertragbare Ergebnisse und die Festigung unserer freundschaftlichen Beziehungen.

Quelle:

Gairing, Fritz: Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen. Weinheim/Basel 2008, 4. Auflage