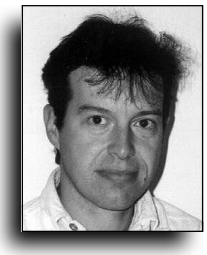
Thomas Gerhards
Misereor



Schwierigkeiten und Aussichten der beruflichen Bildung in Afrika – die Erfahrungen von MISEREOR

Die beruflichen Bildung in Afrika befindet sich in der Krise. Eine Berufsausbildung ist längst keine Garantie mehr für ein eigenes Einkommen und einen Arbeitsplatz. Die beruflichen Bildungseinrichtungen in Afrika stehen den Armen nur selten offen und bilden häufig am Bedarf des Arbeitsmarktes vorbei aus. Auch sind sie nicht in der Lage, Ausbildungsangebote für den größten Teil der afrikanischen Jugend bereitzustellen und angesichts kaum verfügbarer öffentlicher Zuschüsse ihre laufenden Kosten selbst zu decken. Es werden aber auch vielversprechende Konzepte realisiert, wie das Beispiel des katholischen Ausbildungszentrums CTAP im Tschad zeigt: Gestützt auf das Subsidiaritätsprinzip, das der Verfasser als Leitprinzip für die berufliche Bildung vorschlägt, bietet das CTAP in Zusammenarbeit mit örtlichen Gewerbebetrieben alternierende Ausbildungsmaßnahmen an. Es fördert die informelle Lehrlingsausbildung und stellt für Betriebe vor Ort Dienstleistungen und Unterstützungsangebote bereit. Das CTAP wird nach Art eines Unternehmens geführt und ist daher in der Lage, den größten Teil seiner laufenden Kosten selbst zu erwirtschaften. Kirchliche Berufsbildungseinrichtungen müssen von der angebots- zur nachfragegesteuerten Ausbildung übergehen, die jungen Menschen in Afrika anstelle von Befähigungsnachweisen ein Einkommen und einen Arbeitsplatz sichert.

Die vorliegenden Überlegungen widmen sich der Frage der beruflichen Bildung in Afrika und den Erfahrungen und Perspektiven, die sich aus Sicht einer Spendenorganisation der katholischen Kirche in Deutschland ergeben. Für alle christlichen Kirchen und seit Beginn der Missionsarbeit in Afrika spielte und spielt die berufliche Bildung eine entscheidende Rolle. Es waren die Kirchen, die in Afrika die schulische Bildung eingeführt haben. Der Einfluss, den die europäischen Länder und ihre Missionare während der Kolonialzeit auf das Berufsbildungssystem in Afrika ausgeübt haben, ist noch immer deutlich erkennbar und häufig ein Grund für die Probleme, die sich heute zeigen: Französische Missionare haben die französische Sprache und Literatur, französisches Design und französische Berufe eingeführt. Britische Missionare haben britische Schuluniformen, Londoner „City and Guilds"-Prüfungen sowie britische Werkzeuge und Technik importiert. Und deutsche Glaubenskongregationen haben deutsche Handwerksberufe, deutsche Technologien und deutsche Bau- und Konstruktionsverfahren eingeführt. Großbritannien und Frankreich haben außerdem ihr Berufsbildungssystem nach Afrika exportiert. Und die postkoloniale Anpassung dieser Systeme an die Bedürfnisse der afrikanischen Gesellschaft und Wirtschaft ist bis heute nicht abgeschlossen. Noch immer spielen die christlichen Kirchen bei der Bereitstellung beruflicher Bildungsangebote in Afrika eine zentrale Rolle. In Tansania beispielsweise machen die beruflichen Bildungsmaßnahmen, die die christlichen Kirchen in ihren Einrichtungen anbieten, 31% des gesamten Berufsbildungsangebots im Land aus (Berufsbildungsbehörde, 1999). In Kamerun zeichnen die Kirchen für rund 13 % des Berufsbildungsangebots verantwortlich (Winterstein, 1989).

1. MISEREOR stellt die nicht-formale Bildung in den Mittelpunkt

Die Deutsche Bischofskonferenz rief MISEREOR 1958 als Werk „für den weltweiten Kampf gegen Hunger und Krankheit" ins Leben. MISEREOR bietet allen wohlmeinenden Menschen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit an, um die Entwicklung zu fördern, die Armut in der Welt zu bekämpfen, Menschen vom Unrecht zu befreien, Solidarität mit den Armen und Verfolgten zu üben und daran mitzuwirken, dass „Eine Welt" entsteht. Die Unterstützung, die MISEREOR anbietet, soll die Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbsthilfe fördern und den Weg für die nachhaltige Verbesserung der Lebensbedingungen armer Menschen zu ebnen.

MISEREOR vertritt die Auffassung, dass Bildung sowohl im Rahmen des Schulsystems als auch außerhalb dieses Systems vermittelt wird. Wir treffen in diesem Zusammenhang eine Unterscheidung zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Bildung([1]). MISEREOR betrachtet die formale Bildung, beispielsweise die schulische Ausbildung, als zentrale Aufgabe des Staates. Die informelle Bildung ist in Afrika von vergleichsweise großer Bedeutung, bleibt im Rahmen der akademischen Diskussion aber häufig unberücksichtigt. Sie findet jeden Tag in den Familien, örtlichen Gemeinschaften, Unternehmen und Massenmedien statt. Nicht-formale und infor-

melle Bildung sind insbesondere mit Blick auf die armen Zielgruppen von größter Wichtigkeit. Im überwiegenden Teil der afrikanischen Ländern bleibt das formale berufliche Bildungsangebot den meisten jungen Menschen verschlossen, weil sie als Schulabbrecher nicht berechtigt sind, eine formale Berufsausbildung zu absolvieren (Lohmar-Kuhnle, 1994, S. 131). In Tansania beispielsweise erwerben 33% derjenigen, die die Primarschule besuchen, keinen Abschluss der ISCED-Stufe 7. Nur 16% von ihnen setzen den Schulbesuch in der Sekundarstufe fort, und die meisten verlassen den Sekundarbereich ohne Abschluss (Berufsbildungsbehörde 1998, S. 3).

Aus diesen Gründen konzentriert sich MISEREOR als Hilfswerk mit einer klaren Ausrichtung auf die Armen auf den Bereich der nicht-formalen Bildung (Misereor, 2002). Während die nationalen Lehrpläne so beschaffen sind, dass sie nicht adäquat an die verschiedenen lokalen Situationen in Afrika angepasst werden können, kann das nicht-formale Bildungsangebot dem Bedarf auf lokaler Ebene angepasst werden und zeichnet sich hinsichtlich Methodik, örtlicher Sprache, Zielsetzungen, Zulassungsvoraussetzungen, Zeitplanung, Lernort und Lernalter durch ein hohes Maß an Flexibilität aus. Mit nicht-formalen Bildungsangeboten sind arme oder gefährdete, arbeitslose oder unter Kriegsfolgen leidende junge Menschen besser zu erreichen. Bildungsangebote dieser Art eröffnen den Millionen Schulabbrechern in Afrika neue Perspektiven.

2. Das Konzept der Berufsbildungszentren

Berufliche Bildung wird im Rahmen kirchenbezogener Projekte zumeist in so genannten „Berufsbildungszentren" vermittelt. Es ist nützlich, das in Afrika weit verbreitete Bildungsmodell der „Berufsbildungszentren" an dieser Stelle genauer unter die Lupe zu nehmen: Unabhängig davon, welche Bezeichnungen diese Einrichtungen im Einzelfall tragen, handelt es sich um einen Komplex mit Werkstätten, Büros und Unterrichtsräumen, der in den meisten Fällen durch eine Mauer oder einen Zaun von der Außenwelt abgeschirmt ist. In der „Vollinternats-Variante" umfassen diese Zentren zudem Häuser für die Mitarbeiter, eine Küche, einen Speisesaal sowie Schlafsäle. 20 bis 500 Auszubildende verbringen dort drei bis vier Jahre ihres noch jungen Lebens. Sowohl erfolgreiche Absolventen des Primar- oder Sekundarschulwesens als auch Bildungsabbrecher werden zur Ausbildung in diesen Zentren zugelassen. In einem geschützten Umfeld dieser Art werden die Auszubildenden erfolgreich darauf vorbereitet, eine Prüfung abzulegen und einen Befähigungsnachweis zu erwerben. Anschließend werden die Absolventen, nun Inhaber eines einschlägigen Befähigungsnachweises, auf den Arbeitsmarkt entlassen. Damit hat das Zentrum seinen Auftrag erfüllt und setzt seine Bildungsarbeit mit Kursen für neue Auszubildende fort, die aus den Reihen der zahlreichen Bewerber rekrutiert werden, die auf Zulassung warten. Fragt man nach dem Erfolg der erteilten Ausbildung, so wird einem die Zahl der erfolgreichen Absolventen genannt, die den Befähigungsnachweis erworben haben, oder der Leiter des Zentrums führt einige der Arbeiten vor, die die Ausbildungsteilnehmer verfertigt haben. Wenn man sich mit einer gewissen Hartnäckigkeit danach erkundigt, was aus den Ehemaligen geworden ist, so löst dies manchmal eine gewisse Verlegenheit aus: „Naja", bekommt man beispielsweise zu hören, „zwei Absolventen arbeiten unseres Wissens nach in Soundso, und drei hat das Zentrum selbst als Ausbilder angestellt. Über den Verbleib der Übrigen ist leider kaum etwas bekannt". In der Regel gibt es keine Studien oder Statistiken über den weiteren Werdegang der Absolventen.

Vor zwanzig Jahren schrieb das Konzept der Berufsbildungszentren in Afrika Erfolgsgeschichte: Nach Abschluss der Ausbildung fanden alle Absolventen eine Stelle in der Industrie, in staatlichen oder in kirchlichen Einrichtungen, und dies in großer Zahl. In Zeiten großer Nachfrage stand die Produktion der Ausbildungszentren nicht im Wettbewerb mit lokalen Märkten und trug zudem zur Finanzierung der laufenden Kosten bei. Häufig beteiligte sich auch der Staat an den Gehältern des Ausbildungspersonals.

Aber die Situation hat sich dramatisch verändert, insbesondere in ländlichen Gebieten und in den kleinen und mittle-

([1]) Das formale Bildungsangebot fußt auf einem offiziell anerkannten nationalen Lehrplan und wird im Rahmen des Schulsystems bereitgestellt, beispielsweise durch technischen Fachschulen. Nicht-formale Bildung wird außerhalb des Schulsystems vermittelt; die einschlägigen Lehrpläne orientieren sich an dem Bedarf, der auf lokaler Ebene besteht. Informelle Bildung schließlich wird nicht systematisch erworben, sondern ist das Ergebnis von Praxislernen (Learning by doing) oder einer Ausbildung am Arbeitsplatz; Bildungsabschlüsse und Bestimmungen gibt es nicht.

ren Städten. Für den Einzelnen wurde es immer schwieriger, im formalen Sektor eine Anstellung zu finden. In Afrika haben Kleinstbetriebe in den vergangenen Jahren deutlich mehr Arbeitsplätze geschaffen als der formale Industriesektor. Die Absolventen von Berufsbildungszentren finden immer seltener einen Job. Das Ausbildungsprogramm und die Ausbildungsbedingungen entsprechen nicht mehr den Realitäten am Arbeitsmarkt. Die Berufsbildungszentren waren gut geeignet, um qualifizierte Arbeitskräfte für die Industrie auszubilden. Sie haben jedoch Schwierigkeiten, junge Menschen auf die Selbständigkeit oder die Arbeit in Klein- und Kleinstbetrieben vorzubereiten.

Dies alles macht die Notwendigkeit deutlich, dieses Berufsbildungskonzept, das in der Vergangenheit so erfolgreich war, an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

3. Die berufliche Bildung in Afrika in der Krise

Die UNESCO verweist in diesem Zusammenhang auf mehrere Aspekte der Krise: auf die Kostenproblematik und deren Folgen, auf die mangelnde Relevanz der Ausbildung und auf das Problem mangelnder Gerechtigkeit (Grierson 1997, S. 11f).

3.1 Das Problem mangelnder Gerechtigkeit

Berufliche Bildungsprogramme sind häufig nur schwer zugänglich, insbesondere für die Ärmsten der Armen und für Frauen. Für die Menschen, die am Rande der Gesellschaft stehen, erweisen sich die Unterrichtssprache, die theoretische Ausbildung im Klassenzimmer, lange Ausbildungszeiten, Gebühren und Altersbeschränkungen häufig als Zugangsbarrieren. Wie soll sich eine arme Familie den Luxus leisten können, die leistungsfähigsten und kräftigsten Familienmitglieder für mehrere Jahre auf eine technische Fachschule oder in ein Berufsbildungszentrum zu schicken und auch noch dafür zu bezahlen – und dies, ohne dass gewährleistet ist, dass die Absolventen nach der Ausbildung überhaupt eine Anstellung finden? Berufliche Bildungsangebote für die Ärmsten der Armen müssen anders aussehen. Häufig haben Spendenorganisationen das Ausbildungsprogramm ursprünglich als Hilfsangebot für die Armen finanziert, im Verlauf der Jahre ergab sich dann jedoch wegen des guten Rufs, den die betreffende Ausbildungseinrichtung genoss, eine neue Situation: Die Zahl der Bewerber nahm erheblich zu und das Bildungsniveau steigt, weil die Ausbildungseinrichtung unter den Bewerbern diejenigen auswählen kann, die über die besseren Eingangsqualifikationen verfügen. Angehörige der Mittelschicht, Lehrer und Verwaltungsangestellte aus teilweise weit entfernten Gebieten möchten ihre Kinder in der betreffenden Einrichtung ausbilden lassen und sind auch bereit, höhere Ausbildungsgebühren zu entrichten. Als Ergebnis dieser Entwicklung ist den Armen der Zugang zu dieser Ausbildung sehr häufig vollständig versperrt.

3.2 Mangelnde Relevanz der Ausbildung

Das Ausbildungsangebot der Berufsbildungszentren deckt sich immer weniger mit den Kompetenzen, die im Arbeitsleben tatsächlich benötigt werden. Ein krasses Beispiel dafür begegnete mir in der Demokratischen Republik Kongo: In einem sehr ländlichen Gebiet – die nächste Stadt lag Hunderte von Meilen entfernt – besuchte ich ein kleines Dorf. Und obwohl der nächste Stromanschluss mehr als hundert Meilen entfernt war, vermittelte eine kleine Sekundarschule im Ort eine elektrotechnische Ausbildung. Geboten wurde eine theoretische Ausbildung im Klassenzimmer ohne praktische Komponente. Eine Ausbildung also, die den Absolventen keinerlei Aussicht auf Beschäftigung in der Region eröffnet. Und das Schlimmste daran: Eltern, die zu den Ärmsten der Armen zählen, waren bereit, relativ hohe Schulgebühren aufzubringen, in der Hoffnung, ihren Kindern den Weg in ein besseres Leben zu bereiten. Diese Sekundarschule war kein Ort der Bildung, sondern eine Stätte, die frustrierte und arbeitslose Jugendliche hervorbringt.

Untersucht man, für welche Berufe die beruflichen Bildungseinrichtungen in Afrika ausbilden, so stellt man fest, dass sich fast alle Partner von MISEREOR auf ein recht schmales Spektrum von Kompetenzen konzentrieren. Ausgebildet werden

Maurer, Schreiner, Schlosser und Schneider. Hier stellt sich die Frage, ob diese Berufe für eine zeitgemäße Entwicklung noch relevant sind. In manchen Fällen ist der Arbeitsmarkt für diese Berufe komplett gesättigt, in weniger konventionellen Berufen werden hingegen durchaus Fachkräfte gesucht, beispielsweise Drukker, Mechaniker für die Instandhaltung und –setzung von Pumpanlagen, Klempner, Fahrer, Fahrradmechaniker, Fachleute für Solaranlagen, Fernseh-, Video- und Bürogerätetechniker, Klimatechniker, Sicherheitskräfte usw. Ganz offensichtlich bieten sich weit mehr mögliche und relevante Ausbildungsgebiete an.

Ein weiteres Problem wird erkennbar, wenn man die demographische Situation in Afrika betrachtet. 43% der Einwohner Afrikas sind jünger als 15 Jahre (in Europa liegt dieser Anteil bei 18%). In den afrikanischen Ländern unterhalb der Sahara macht die Altersgruppe der 10- bis 19-Jährigen nur 23,7% der Gesamtbevölkerung aus (United Nations, World Population Prospects 1999). Das Relevanzproblem, das sich mit Blick auf die Berufsbildungszentren stellt, hängt damit zusammen, dass nur ein verschwindend geringer Teil der Millionen junger Männer und Frauen, die in Afrika jedes Jahr auf den Arbeitsmarkt strömen, Zugang zu einem Berufsbildungszentrum hat. Wir sollten definitiv anerkennen, dass die allermeisten jungen Menschen in Afrika – und ganz besonders die Armen – ihre Ausbildung nicht in einer beruflichen Bildungseinrichtung, sondern primär „am Arbeitsplatz“ erwerben.

3.3 Die Kostenproblematik und deren Folgen

Die Vermittlung beruflicher Bildung in Berufsbildungszentren ist ziemlich kostenintensiv: Die Ausgaben für Infrastruktur, Equipment, Personal und Fixkosten sind vergleichsweise hoch. Hohe Abbrecherquoten, die Tatsache, dass nur wenige Absolventen nach der Ausbildung eine Stelle finden, und eine unzulängliche Ausnutzung der verfügbaren Ausbildungskapazitäten haben die Kosten in den letzten Jahren in die Höhe getrieben. Berufsbildungszentren weisen eine Art typischen Lebenszyklus‘ auf. Die ersten Jahre nach dem Start erscheinen vielversprechend: Das Zentrum ist gut ausgestattet, die Gebäude sind in hervorragendem Zustand, die Einrichtung genießt einen guten Ruf und beschäftigt hoch motivierte Mitarbeiter. Wenn die anfängliche Projektfinanzierung ausläuft, müssen die meisten Berufsbildungszentren ihre laufenden Kosten durch Ausbildungsgebühren, durch Einnahmen aus der eigenen Produktion oder durch staatliche Zuschüsse decken. In der Folgezeit fallen Maschinen und Geräte nach und nach aus, Handwerkzeuge kommen abhanden, gehen kaputt oder veralten. Die Gebäude müssten dringend renoviert werden – aber es fehlt an Geld. Nahezu alle Regierungen in Afrika haben mit knappen Haushaltsmitteln zu kämpfen und die öffentliche Förderung für von den Kirchen betriebene Bildungseinrichtungen wurde weithin eingestellt. Die Spendenorganisationen weigern sich (und sind auch nicht in der Lage), endlos zur Finanzierung der laufenden Kosten beizutragen. Also steigen die Ausbildungsgebühren, was dazu führt, dass die Armen von der Ausbildung ausgeschlossen werden. Ein qualifiziertes Management kann erreichen, dass die Einnahmen aus der eigenen Produktion oder der Bereitstellung von Dienstleistungen die laufenden Kosten der Einrichtung decken, in der Regel reicht das Geld aber nicht, um das teure Equipment zu finanzieren, das ja früher oder später ersetzt werden muss. Dementsprechend haben viele der Berufsbildungszentren, die es seit 15 bis 20 Jahren gibt, mit Finanzproblemen zu kämpfen.

4. Das Subsidiaritätsprinzip

Wir haben konstatiert, dass sich das Berufsbildungssystem in Afrika gegenwärtig in der Krise befindet: Eine Ausbildung ist nicht mehr länger Garant für einen Arbeitsplatz. Das Bildungssystem erreicht die Armen nicht und sein Output entspricht nicht mehr dem Bedarf am Arbeitsmarkt. Es ist nicht in der Lage, dafür zu sorgen, dass die Mehrheit der jungen Menschen eine Berufsausbildung erwirbt und weder die öffentliche Hand noch die Spendenorganisationen sind finanziell in der Lage, diese Lücke zu schließen. Andererseits finden sich in manchen afrikanischen Ländern vielversprechende Kon-

zepte und Erfahrungen, die helfen können, die oben dargestellten Beschränkungen zu überwinden. Ich möchte in diesem Zusammenhang vorschlagen, das Prinzip der Subsidiarität in den Mittelpunkt der Diskussion zu rücken.

Ein zentraler Grundsatz, auf dem die Soziallehre der katholischen Kirche fußt, ist das Subsidiaritätsprinzip. Was bedeutet das? Wenn eine Person auf einer bestimmten Ebene etwas tun kann, dann sollte sie dies auch auf der betreffenden Ebene tun. Nur wenn eine Person bzw. eine Personengruppe nicht in der Lage ist, eine bestimmte Sache eigenständig zu erledigen, sollten gegebenenfalls übergeordnete Ebenen oder staatliche Stellen unterstützend eingreifen. Hier ein einfaches Beispiel: Will jemand lernen, wie man mit einem Hammer umgeht, so kann er dies ausprobieren, kann seine Eltern fragen oder andere beim Umgang mit einem Hammer beobachten – es besteht aber keine Notwendigkeit, eine Ausbildung oder öffentliche Unterstützung zu beantragen. In einer beruflichen Bildungseinrichtung lernt man – um bei unserem Beispiel zu bleiben - etwas über die unterschiedlichen Arten von Nägeln, die es gibt, oder darüber, wie eine Bedachung geplant und gebaut wird, Dinge also, die man zu Hause nicht lernen kann. Nach der katholischen Soziallehre hat jeder Mensch und jede soziale Gruppierung das Recht und die Pflicht, das zu vollbringen, wozu sie auf ihrer Ebene in der Lage ist. Die Gemeinschaft und der Staat sind nur dann zur Hilfestellung verpflichtet, wenn die betreffenden Personen oder sozialen Gruppen ein anstehendes Problem nicht allein bewältigen können. Dem Staat und den öffentlichen Strukturen kommt also eine unterstützende, eine subsidiäre Funktion zu, die der Freiheit sowie den Begabungen und Fähigkeiten der Menschen Rechnung trägt. Dem gemäß sollten berufliche Bildungseinrichtungen bereits laufende Aktivitäten und vorhandene Zuständigkeiten fördern, anstatt diese zu ersetzen oder zu übergehen. Mit Blick auf die Entwicklungsarbeit sprechen wir vom Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe". Das Subsidiaritätsprinzip ist demokratisch und fördert Partizipation und Dezentralisierung (Steinich, 1997, S.47-57).

Meiner Ansicht nach sollte Subsidiarität zum Leitprinzip der beruflichen Bildung in Afrika erhoben werden. Aber was bedeutet das mit Blick auf die Gerechtigkeits-, Relevanz- und Kostenprobleme?

5. Subsidiarität und kooperative Ausbildung – das CTAP-Projekt

Das folgende Projekt aus dem Tschad[2] bietet ein Beispiel für ein subsidiäres und kooperatives Berufsbildungsmodell, das von MISEREOR unterstützt wird (Misereor, 2001):

In der Stadt N'Djamena sind viele junge Menschen ohne Arbeit. Die meisten von ihnen haben den Schulbesuch vorzeitig abgebrochen. Eine Einrichtung, die diesen jungen Menschen eine Lebensperspektive eröffnen kann, gibt es nicht. Angesichts dieser Situation hat die Kongregation der „Christlichen Schulbrüder" in der katholischen Diözese von N'Djamena ein handwerkliches Lehrlingsausbildungs- und Weiterbildungszentrum errichtet. Dieses „Centre Technique d'Apprentissage et de Perfectionnement" – oder kurz „CTAP" - soll die Lehrlinge beim Erwerb der beruflichen Kompetenzen und praktischen Fertigkeiten unterstützen, die diese im Erwerbsleben benötigen, es soll die selbstständige Beschäftigung fördern und Kleinstunternehmern Unterstützung bieten. Das CTAP wurde 1985 von den Christlichen Schulbrüdern gegründet und stellt heute Ausbildungsmöglichkeiten für 95 Lehrlinge in den folgenden Bereichen bereit: Kraftfahrzeugtechnik, Solar- und Elektrotechnik, Schweißen, Klempnerei, Instandhaltung von audio-visuellen Geräten und Anlagen, Kühltechnik und EDV. Um für die Ausbildung am CTAP zugelassen zu werden, muss der Ausbildungsanwärter ein Jahr praktische Arbeitserfahrung in dem betreffenden Beruf und eine freie Stelle in einer Privatbetrieb in der Stadt nachweisen können. Das Programm wendet sich also primär an informelle Auszubildende/Arbeitskräfte, die in Kleinstbetrieben in N'Djamena tätig sind. Die zweijährige Ausbildung wird in privaten Werkstätten und im Ausbildungszentrum gleichermaßen absolviert. Die Auszubildenden des CTAP verbringen drei Tage pro Woche im Ausbildungszentrum und drei weitere Tage in privaten Betrieben in der Stadt.

(2) Der folgende Text basiert auf den Jahresberichten des CTAP, auf Präsentationen und anderen Dokumenten dieser Ausbildungseinrichtung sowie auf persönlichen Besuchen des Verfassers vor Ort.

Außerdem stellt das CTAP Weiterbildungsmöglichkeiten für seine Absolventen bereit, damit diese ihre Kompetenzen verbessern und sich mit neuen Methoden und Verfahren vertraut machen können. Das Zentrum bietet ein Programm zur Nachbetreuung und einen Beratungsdienst für Unternehmensgründer an, verleiht Werkzeuge, organisiert Fortbildungskurse für Meister/Betriebsinhaber und leitet Stellenangebote gegen Gebühr an ehemalige Auszubildende weiter. Unternehmen und NRO können Kurzlehrgänge für ihre technischen Mitarbeiter in Auftrag geben, die speziell auf die jeweilige Bedarfslage zugeschnitten sind. Diese Lehrgänge werden gegen Bezahlung bereitgestellt, und der betreffende Betrag deckt alle entstehenden Ausgaben.

Interview mit dem ehemaligen Auszubildenden Naman Mahamat:

Ich habe im CTAP eine zweijährige Ausbildung im Bereich Gebäude- und Solarelektrik absolviert. Jetzt führe ich einen eigenen Betrieb. Ich arbeite als Elektroinstallateur, verkaufe Solaranlagen, Telekommunikations-Equipment sowie hydraulische Ausrüstungen speziell für Dörfer.

Frage: Haben Sie vom CTAP ein Darleben erhalten?

Nein. Ich habe in der Stadt verschiedene kleinere Reparaturarbeiten ausgeführt. Das hat mich in die Lage versetzt, mein eigenes Geschäft zu betreiben. Das CTAP nimmt mich für manche seiner Geschäfte als Subunternehmer unter Vertrag. Dies alles hat mir geholfen, einen eigenen Betrieb aufzubauen. Heute vertrete ich hier in N'Djamena eine französische Firma, liefere und verkaufe für sie Solaranlagen. Ich habe viel als Installateur gearbeitet, unter anderem im Bereich hydraulischer Anlagen für Dörfer.

Interview mit dem ehemaligen Auszubildenden Elie:

Wenden Sie sich an das CTAP, wenn Sie auf technische bzw. fachliche Probleme stoßen?

Elie: Ja. Wir wenden uns dann an die Nachbetreuungsabteilung, die das CTAP im Rahmen seiner Maßnahmen zur Nachbetreuung und Begleitung der Ehemaligen betreibt. Die Abteilung schickt uns dann einen Ausbilder, der qualifiziert ist, das betreffende Problem zu meistern.

Nimmt das CTAP Ihren Betrieb für bestimmte Geschäfte als Subunternehmer unter Vertrag? Und wenn ja, in welchen Bereichen?

Elie: Ja, tut es, und zwar in den Bereichen Kühltechnik, Klimatechnik und Elektrotechnik.

Können Sie uns mehr über die Arbeiten erzählen, die Sie gewöhnlich im Auftrag des CTAP durchführen?

Elie: Wir haben Wartungsarbeiten im Bereich Kühl- und Elektrotechnik für das Afrikanische Institut für Wirtschaftliche und Soziale Entwicklung, INADES, in N'Djamena durchgeführt und ebenso für das Lycée Sacré-Coeur (eine Sekundarschule). Die Nachbetreuungsabteilung schickt uns einen Ausbilder, um sicherzustellen, dass die Wartung professionell erfolgt. In manchen Fällen wird der Ausbilder auch selbst aktiv.

Warum dringt das CTAP darauf, Ihre Arbeit vor Ort zu betreuen?

Elie: Naja, schließlich wurden wir ja im CTAP ausgebildet. Sie wollen sichergehen, dass die Arbeit gut gemacht wird. Und nicht zuletzt sind es ja sie, die als Hauptvertragnehmer fungieren.

Betrachten Sie als Techniker es als Gewinn, wenn das CTAP ihre Aktivitäten betreut?

Elie: Auf jeden Fall! Die Technologien verändert sich ja permanent. Die Nachbetreuung durch das CTAP ist für uns enorm wichtig.

Gegenwärtig haben die meisten der 520 jungen Menschen, die am CTAP eine Ausbildung abgeschlossen haben, einen Arbeitsplatz. Etwa 35 von ihnen führen einen eigenen Betrieb, andere haben Kooperativen gegründet, um bessere Aufträge akquirieren zu können. Und manche haben sich für eine Tätigkeit in Privatunternehmen entschieden. Über den Verbleib der ehemaligen Auszubildenden lie-

gen detaillierte Informationen vor. Abgesehen von denjenigen, die die Ausbildung aus Krankheitsgründen nicht zu Ende führen können, gibt es keine Ausbildungsabbrüche und viele neue Bewerber warten auf einen Ausbildungsplatz. Das CTAP ist in der Lage, 65%-80% seiner laufenden Kosten durch eigene Einnahmen zu decken. Im Zeitraum 2000-2001 wurden 95 junge Männer und Frauen ausgebildet, weitere 207 Personen haben an Weiterbildungsmaßnahmen im Umfang von insgesamt 19 210 Stunden teilgenommen. Die Höhe der Ausbildungsgebühren ist vertretbar, weil die Lehrlinge die Möglichkeit haben, während der Lehrzeit etwas Geld zu verdienen. Das CTAP stimmt sein Ausbildungsangebot ständig auf die aktuelle Bedarfslage ab. Als man beispielsweise feststellte, dass die Marktsituation für Klempner schwierig wird, änderte das Zentrum sein Ausbildungsprogramm. 2003 bietet das CTAP wegen der guten Beschäftigungsaussichten in diesem Bereich erstmals Ausbildungsgänge auf den Gebieten Informatik, Wartung von Büroanlagen und Gastgewerbe an. In Anerkennung dieses erfolgreichen Konzepts wurde der Direktor des CTAP als Mitglied in die nationale Berufsbildungsbehörde FONAP berufen.

Interview mit El Hadj Ousmane J. Kollo

Technischer Leiter des NOVOTEL in N'Djamena

Wie wurden Sie technischer Leiter des NOVOTEL?

Ich bin gelernter Rohrleger, später war ich dann als Ausbilder tätig. In den Siebziger Jahren, noch vor dem Bürgerkrieg, absolvierte ich eine Ausbildung an dem staatlichen „Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement", CFPP. Die Einrichtung wurde als Folge des Bürgerkriegs 1979 zerstört und später nicht wieder aufgebaut. Zur damaligen Zeit fanden alle Absolventen dieser Einrichtung sofort eine Stelle, zumeist in den großen Unternehmen des Tschad. Heute suchen solche Unternehmen kaum noch Mitarbeiter und man muss als Handwerker für sich selbst sorgen, selbst Kunden akquirieren und sich als Kleinunternehmer irgendwie durchschlagen. Für die jungen Leute ist die Situation heute wesentlich schwieriger als damals.

Wie beurteilen Sie die Ausbildung, die das CTAP vermittelt?

Das CTAP ist die einzige berufliche Bildungseinrichtung am Ort, die mit ihren Absolventen in Verbindung bleibt, sie an ihren Arbeitsplätzen aufsucht und in einem dualen Konzept ausbildet. Dies ist ein hervorragender Ansatz und die Auszubildenden werden in bestmöglicher Form auf die Berufspraxis vorbereitet. Aus diesem Grund waren wir auch froh, Frau Masinga als Elektrikerin einstellen zu können, nachdem sie ihre Ausbildung am CTAP abgeschlossen hatte.

Welche Erfahrungen haben Sie mit einem weiblichen Elektriker gemacht?

Sehr gute. Ich bin mit Frau Masinga als Mitarbeiterin äußerst zufrieden und sehen überhaupt kein Problem darin, dass sie als Frau hier als Elektriker arbeitet.

Das CTAP bietet auch Fortbildungskurse an. Welcher Bedarf besteht Ihrer Ansicht nach in dieser Hinsicht?

Fortbildungskurse werden wegen der immer rasanteren technischen Entwicklung zunehmend wichtiger. Das, was man vor 25 Jahren einmal gelernt hat, reicht nicht mehr aus, und die Kenntnisse, die ein junger Mensch heute erwirbt, können nicht das Fundament für ein ganzes Berufsleben legen. Aus diesem Grund muss sich der Einzelne permanent weiterbilden.

Der Tschad gilt als muslimisches Land, das CTAP hingegen wird von katholischen Ordensbrüdern betrieben?

Es gibt Leute, die wollen uns in Nord und Süd, Ost und West auseinander dividieren. Sie sagen, im Norden leben Nomaden und im Süden Bauern, es gebe Christen und Moslems, und diese Gruppen könnten nicht friedlich zusammenleben. Aber das sind keine wirklichen Probleme. Die, die das behaupten, wollen einen Keil zwischen uns treiben. Wir sind aber alle Brüder und Schwestern. Es ist wichtig, etwas zu tun und auf Gott zu vertrauen. Jeder sollte nach seinem Glauben leben, wie es ihm gefällt, sollte so leben, wie es gut für ihn ist.

MISEREOR-Mitarbeiter Th. Gerhards führte dieses Gespräch mit Herrn Kollo im November 1999 in N'Djamena

6. Neue Erkenntnisse im Hinblick auf die Gerechtigkeits-, Relevanz- und Kostenproblematik

6.1 Ein neuer Wirkungsindikator: Beschäftigung und Selbständigkeit

Die UNESCO konstatierte insofern ein Relevanzproblem, als ein großer Teil des beruflichen Bildungsangebots nur sehr begrenzt Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt, für die am Arbeitsmarkt heute Bedarf besteht. Die beruflichen Bildungseinrichtungen sollten nicht länger die Zahl der erfolgreichen Absolventen im Auge haben, sondern sich primär darauf konzentrieren, ein beschäftigungsbezogenes Ausbildungsangebot bereitzustellen. Eine beschäftigungsbezogene Ausbildung erfordert sowohl in institutioneller als auch in didaktischer Hinsicht neue Ansätze und vor allem eine sehr enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. Vor dem Hintergrund der Arbeitslosenquoten in Afrika, die sich auf bis zu 80% belaufen, sollten künftig Beschäftigung und Selbständigkeit als zentraler Indikator für erfolgreiche berufliche Bildung gelten. Wie das CTAP sollte jede berufliche Bildungseinrichtung in Afrika über detaillierte Informationen zum Verbleib ihrer Absolventen verfügen. Vermittlungsstatistiken bzw. Verbleibstudien sind die besten Indikatoren zur Überwachung der Marktorientierung und damit des Erfolgs eines beruflichen Bildungsprogramms. MISEREOR hat 2002 in allen Berufsbildungsprojekten, die in Afrika finanziert werden, „Verbleibstatistiken" als wesentlichen Indikator eingeführt.

6.2 Stärkung der informellen Lehrlingsausbildung

Die UNESCO hat sich mit der Frage der Gerechtigkeit befasst und dabei festgestellt, dass der Zugang zu beruflichen Bildungsprogrammen nur wenigen Menschen - und Armen nur unter Schwierigkeiten - möglich ist. Es ist bekannt, dass die öffentlichen Einrichtungen in Afrika auch künftig bei Weitem nicht in der Lage sein werden, berufliche Bildungsangebote für die Millionen von jungen Menschen bereitzustellen, die in den kommenden Jahren auf den Arbeitsmarkt drängen. Bekannt ist außerdem, dass Millionen junger Frauen und Männern in Afrika berufliche Bildung durch eine „informelle Lehrlingsausbildung" erwerben, d. h. durch Lernen „am Arbeitsplatz". Wir wissen auch, dass diese Form der informellen Lehrlingsausbildung manchmal missbraucht wird, dass die Ausbildungsqualität eher gering ist und dass innovative Entwicklungen und neue Technologien nur selten in die Ausbildung einfließen. Ausbildungseinrichtungen, Hochschulen, Regierungen und die Kirchen haben die Bedeutung dieser so genannten „informellen betrieblichen Ausbildung" über lange Zeit hinweg vernachlässigt, heruntergespielt und ignoriert.

Subsidiarität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass berufliche Bildungseinrichtungen - nach Art des CTAP im Tschad – komplementäre Ausbildungskurse für informelle Lehrlinge oder Arbeitnehmer anbieten könnten. Die beruflichen Bildungseinrichtungen sollten die vorhandenen informellen Ausbildungsaktivitäten unterstützen und fördern. Ausbildungszentren könnten sich bemühen, die Qualität der Arbeit in Kleinstbetrieben zu verbessern. Sie könnten kooperative Ausbildungsprogramme anbieten, die verhindern, dass die kostengünstige Arbeitskraft von Lehrlingen ausgebeutet und missbräuchlich genutzt wird. Außerdem könnte eine technische Fachschule fachliche, kaufmännische oder pädagogische Ausbildungskurse für die Betriebsinhaber anbieten, die bereit sind , Lehrlinge aufzunehmen und auszubilden.

6.3 Flexible Gestaltung der Ausbildung

Junge Menschen haben häufig nicht die Ausdauer oder das Geld, um ohne jede Gewähr auf anschließende Beschäftigung eine vergleichsweise teure drei- oder vierjährige Ausbildung zu absolvieren. Neben dem CTAP im Tschad gibt es in Afrika noch andere berufliche Bildungseinrichtungen, die gute Erfahrungen mit der Bereitstellung kürzerer Ausbildungskurse gemacht haben, die speziell auf den Bedarf am Arbeitsmarkt zugeschnitten sind. Kurse dieser Art kosten weniger als ein vierjähriges Ausbildungsprogramm und erweisen sich mit Blick auf die Eingliederung der Lernenden ins Erwerbsleben als recht effektiv. Auch arme Menschen können die Ausbildungsgebühren aufbringen und sind interessiert, teilzunehmen.

Eine derartige Ausbildung ist kurz, wird in der Sprache vermittelt, die vor Ort gesprochen wird, und ist, was die Lernzeiten und –orte anbelangt, flexibel. Dennoch bieten noch immer nur wenige technische Fachschulen und Ausbildungszentren eine solche Ausbildung in Form von Abend- oder Wochenendkursen an. Auch wird jeder die Auffassung teilen, dass die Ausbildungsbedingungen möglichst den Bedingungen entsprechen sollten, auf die der Lernende später im Arbeitsleben trifft. Aber wo wird berufliche Bildung in einem Dorf, in einem kleinen privaten Betrieb, auf der Straße oder unter einem Baum angeboten, d. h. an Orten, an denen in Afrika die Armen in der Regel arbeiten? Wie sollen Menschen, die einen Kurs in einem netten Klassenraum oder in einer hervorragend ausgerüsteten Werkstatt absolvieren, die erworbenen Kenntnisse anwenden, wenn sie wieder zu Hause auf der Straße sind? Die Ergebnisse, die erzielt werden, wenn die Ausbildung dort stattfindet, wo die Armen leben und arbeiten, sind vielversprechend (Gerhards, 1997, S.18-19).

6.4 Kooperative berufliche Bildung – ein Gebot

Das Beispiel des CTAP hat einen vielversprechenden Weg aufgezeigt: Die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungseinrichtung und der Wirtschaft vor Ort (z. B. den Abnehmern des Ausbildungsprodukts = qualifizierte Arbeitskräfte). Angebots- und Nachfrageseite, Ausbildungseinrichtung und künftiger Arbeitgeber werden zusammengebracht, um die berufliche Bildung gemeinsam zu planen (Lohmar-Kuhnle, 1994, S.149f). Bei dieser Zusammenarbeit übernimmt die Ausbildungseinrichtung eine subsidiäre Rolle. Sie unterstützt die Betriebe dabei, die benötigten qualifizierten Mitarbeiter und Arbeitskräfte zu finden. Kooperative Bildung kann auf verschiedenen Ebenen verwirklicht werden, beispielsweise durch die Vermittlung von Stellen oder Praktika bzw. die Organisation von internen Ausbildungskursen in Unternehmen, durch regelmäßige Arbeitstreffen mit Wirtschaftsvertretern, durch aktive Mitwirkung von Vertretern der Arbeitswelt im Leitungsgremium der Ausbildungseinrichtung, durch die gemeinsame Konzeption und Durchführung eines Ausbildungsprogramms oder durch die gemeinschaftliche Planung, Realisierung und Evaluierung von Fortbildungen für Betriebsinhaber, Beschäftigte oder Lehrlinge von Kleinst-, Klein- oder Mittelbetrieben.

Die Erfahrungen von MISEREOR zeigen, dass kooperative Berufsbildungsprogramme erfolgreich einen Weg in die Beschäftigung und die Selbstständigkeit eröffnen können. Sie stellen außerdem eine Möglichkeit dar, neuen Technologien den Weg in die Wirtschaft zu ebnen. Sie sind nachfragegesteuert, kostengünstiger und kombinieren durch Bereitstellung von Angeboten zur Unternehmensentwicklung berufliche Bildung mit Fördermaßnahmen für Kleinstbetriebe. Kooperative Berufsbildung heißt nicht, dass ein Modell, das anderswo erprobt und getestet wurde (beispielsweise das duale System in Deutschland), auf ein bestimmtes Land oder Projekt übertragen wird. Es geht ganz einfach darum, Anbieter und Abnehmer auf dem Berufsbildungsmarkt so zu vernetzen, dass Fehlallokationen und Marktsättigung minimiert werden.

Dies bedeutet, dass herkömmliche Berufsbildungszentren, wenn sie ein relevantes Ausbildungsangebot bereitstellen wollen, Verbindungen zur lokalen Wirtschaft aufbauen müssen. Sie sollten bei der Planung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung ihrer Berufsbildungsmaßnahmen die Vertreter der betreffenden Betriebe einbinden. Die Wirtschaftsvertreter könnten sogar die Auswahl der Auszubildenden übernehmen und einen Ausschuss einrichten, der zum Abschluss der Ausbildung eine nicht-formale Prüfung abnimmt.

Im Rahmen eines solchen Konzepts, das auf Kooperation und Subsidiarität gründet, entwickeln sich Berufsbildungszentren zu „Förderzentren für Betriebe“. Die aufgebauten guten Verbindungen zur Berufswelt vor Ort sichern dem Zentrum aktuelle Informationen über den faktischen Ausbildungsbedarf und über gesättigte oder aufblühende Märkte. Die formalen oder informellen Unternehmen erläutern, was sie von einer qualitativ hochwertigen Ausbildung erwarten. Die Ausbildungseinrichtungen passen ihre Ausbildungsangebote entsprechend an oder reorganisieren diese, so dass es für die Wirtschaft interessanter wird, ehemalige Auszubildende einzustellen und auch zur Finanzierung beizutragen.

6.5 Neue Chancen im Dienstleistungsbereich

In der Vergangenheit haben sich die kirchenunterstützten Ausbildungseinrichtungen in erster Linie auf den Produktionssektor konzentriert. Zwar nimmt der weltweite Produktionsausstoß weiter zu, wegen besserer Maschinen und Anlagen und einer effizienteren Logistik wachsen die Beschäftigtenzahlen in der Produktion aber nicht im selben Maß mit. In Afrika kostet ein importierter, industriell hergestellter Gartenstuhl aus Kunststoff heute weniger als ein sorgfältig gefertigter Holzstuhl, den ein Handwerker vor Ort herstellt. Die Globalisierung der industriellen Massenproduktion wird weitergehen und örtliche Handwerker können kaum mit industriell gefertigten Produkten konkurrieren. Auf der einen Seite nimmt die Arbeitslosenquote der unqualifizierten industriellen Arbeitskräfte zu. Auf der anderen Seite aber wächst auf allen Ebenen die Nachfrage nach effizienten Dienstleistungsangeboten in Bereichen wie beispielsweise Transport, Instandsetzung, Wartung und Kommunikation. Dieser Sektor des Arbeitsmarktes verzeichnet deutliche Zuwächse und die einschlägigen Arbeiten können kaum automatisiert werden (oder würden Sie sich gern die Haare von einer programmierten Maschine schneiden lassen?). Die Kirchen haben die modernen Berufe des Dienstleistungssektors in der Vergangenheit stark vernachlässigt. Warum stellen Ausbildungseinrichtungen eigentlich keine beruflichen Bildungsangebote für Wachmänner, Sicherheitspersonal, Bestatter, Touristenführer, Kraftfahrer, Babysitter, Call-Center, Handelsvertreter, Kosmetiksalons, Haushaltspersonal, häusliches Pflegepersonal, für die Bereiche Gastronomie, Logistik und Informationsmanagement sowie für alle Formen von Dienstleistungen zur Unternehmensförderung bereit? Das CTAP bildet bereits für den Dienstleistungsbereich aus, beispielsweise im Bereich Instandhaltung von audiovisuellen Geräten und Büroanlagen.

6.6 Ausbildung zur Selbständigkeit

Neue Arbeitsplätze schaffen dynamische Männer und Frauen mit unternehmerischer Initiative und nicht der Staat oder Fördereinrichtungen. In einer Situation, in der sich die Beschäftigung im öffentlichen Sektor rückläufig entwickelt und die bestehenden Wirtschaftsunternehmen kein Wachstum verzeichnen, ist die Förderung von Unternehmensgründern die einzige Möglichkeit, um Arbeitsplätze zu schaffen. Millionen von Arbeitslosen haben in Afrika auf der Suche nach einer Verdienstmöglichkeit damit begonnen, sich auf eigene Faust durchzuschlagen und auf der Straße irgend etwas zu verkaufen oder Dienstleistungen anzubieten. Es bildet sich gegenwärtig ein neuer Sektor heraus: die Kleinstbetriebe. Dieser Sektor verzeichnet in ganz Afrika deutliche Zuwächse. Berufsbildungszentren, die bislang in klassischer Form Arbeitskräfte für die Industrie ausgebildet haben, können diesen für das Beschäftigungswachstum wesentlichen Sektor nicht einfach ignorieren. Nach Schätzungen der IAO entstehen in Afrika 90% aller neuen Arbeitsplätze in den informellen, halb-formalen oder formalen Kleinstbetrieben dieses Sektors. Die berufliche Bildung muss diesen neuen und wichtigen Wirtschaftssektor der afrikanischen Länder so fördern und stärken, dass sich aus diesen selbstständigen Tätigkeiten, die zunächst einmal das Überleben sichern sollen, eines Tages offiziell registrierte Kleinstbetriebe mit mehreren Beschäftigten entwickeln können. Die unternehmerische Ausbildung sollte nicht erst dann beginnen, wenn eine Person arbeitslos geworden ist. Um unternehmerisches Denken und Handeln zu fördern, sollten bestehenden beruflichen Bildungsprogramme so umgestaltet werden, dass sie auch unternehmerische Kompetenz und Kenntnisse in Bereichen wie Betriebsführung, Buchhaltung usw. vermitteln.

Auf der anderen Seite ist aber auch zu sehen, dass nicht jeder junge Mann und jede junge Frau ohne Arbeit das Potenzial mitbringt, das erforderlich ist, um unternehmerisch tätig zu werden. Eine dreijährige Ausbildung reicht nicht aus, um den steinigen Weg in die Selbständigkeit erfolgreich bewältigen zu können. Wer seinen eigenen Betrieb gründen will, muss zuvor mehrere Jahre in dem betreffenden Beruf gearbeitet haben, damit er die nötige Berufserfahrung mitbringt. Aber wo soll er diese Erfahrung erwerben? Selbst diejenigen, die eine Anstellung finden, sehen sich ohne das schützende Umfeld und die optimalen Arbeitsbedingungen des Ausbildungszentrums mit zahlreichen Schwierigkeiten konfrontiert. Wie das

Beispiel des CTAP zeigt, wurden mit der Bereitstellung von Nachbetreuungs- und Stellenvermittlungsangeboten durch berufliche Bildungseinrichtungen vielversprechende Erfahrungen gesammelt.

6.7 Benötigt werden kompetenzorientierte Ausbildungskonzepte

Berufliche Bildung umfasst weit mehr als nur die Vermittlung bestimmter Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie zielt auf die Entwicklung des ganzen Menschen, seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten, seiner Begabungen und seiner ethischen Einstellungen. Die christlichen Kirchen fassen berufliche Bildung seit jeher als Prozess der persönlichen Entwicklung auf. Wer nur Faktenwissen und Fachkenntnisse erwirbt, sich nur Daten, Zahlen und Regeln einprägt, ist für das Arbeitsleben in der heutigen Zeit schlecht gerüstet. Ausbildungskonzepte, die ausschließlich auf den Erwerb derartiger Kenntnisse abheben, sind veraltet und sollten abgeschafft werden. Es ist wesentlich wichtiger, das der Einzelnen zu eigenverantwortlichem ökonomischem Handeln befähigt wird. Dies erfordert neuartige Ausbildungskonzepte. Vielversprechende Ergebnisse wurden mit Action Learning-Methoden wie beispielsweise „The Best Game“ erzielt, ein Konzept, das der MISEREOR-Partner Triple Trust in Südafrika entwickelt hat (http://www.tto.org.za). Ein weiteres Beispiel ist das von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) entwickelte und geförderte CEFE-Konzept, ein Fortbildungskonzept zur Steigerung kaufmännischer und unternehmerischer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen (http://cefe.gtz.de).

Ein Hauptproblem, dass sich in unserer Zeit stellt, besteht darin, dass junge Menschen auf den Umgang mit Technologien vorbereitet werden müssen, die noch gar nicht erfunden sind. Wie können Ausbilder und Lehrkräfte in einer Welt, die sich im ständigen Wandel befindet, junge Menschen auf eine Realität vorbereiten, die heute noch nicht absehbar ist? (Siehe auch das Interview mit Herrn Kollo.) Wer hätte sich vor zwanzig Jahren den interessanten Markt für IT-Ausbildungsangebote, Mobiltelefone, Abfallwirtschaft oder erneuerbare Energien vorstellen können? Der Einzelne sollte heute in der Lage sein, im Team zu arbeiten, Entscheidungen zu fällen, kundenfreundlich aufzutreten, Marketingaufgaben zu übernehmen, Konflikte zu bewältigen, Probleme zu erkennen und zu analysieren, Finanzfragen Hand zu haben, Risiken zu übernehmen, zu kommunizieren usw. Auf diese „Schlüsselkompetenzen“ wird allenthalben großer Wert gelegt – dies zeigt schon der Blick auf die Stellenangebote in der Zeitung.

6.8 Internatsschulen: ein kostenintensiver Hemmschuh

Internatseinrichtungen erweisen sich für die Entwicklung einer nachhaltigen beruflichen Bildung als Hemmschuh. Die Geschichte der Internatsschulen in Afrika begann mit den Konfirmandenschulen, mit denen die Kirche die angehenden Konfirmanden von ihren heidnischen Familien isolieren und in das christliches Leben einführen, an die Werte und Verhaltensweisen des Nordens gewöhnen wollte. So gesehen ist es nicht uninteressant, dass wohlhabende Familien aus den Städten Afrikas ihre Kinder heute sehr gern auf katholische oder protestantische Fachinternate auf dem Land schicken und bereit sind, dafür hohe Gebühren zu zahlen.

Für berufliche Bildungseinrichtungen, deren Angebot sich vordringlich an arme Menschen richtet, sind Internate aufgrund der hohen Betriebskosten problematisch. Nach den Erfahrungen von MISEREOR sind berufliche Bildungseinrichtungen für die Armen nie in der Lage, ihre Internatseinrichtungen durch die Einnahmen zu finanzieren, die sie durch die eigene Produktion oder aus Gebühren erzielen. Nur „gefährdete“ junge Menschen bedürfen in manchen Fällen einer schützenden Umgebung. Die betreffenden „Kinder- bzw. Jugendheime“ sind auf hohe Zuschüsse aus externen Quellen angewiesen und funktionieren besser, wenn sie von der Ausbildungseinrichtung abgekoppelt werden und die Kinder bzw. Jugendlichen unterschiedliche Ausbildungsstätten besuchen, die den jeweiligen Fähigkeiten und Begabungen des Einzelnen entsprechen. Das CTAP beispielsweise nimmt Lehrlinge auf, die von Wohlfahrtseinrichtungen geschickt werden, bietet aber selbst keine Internatseinrichtungen an. Nur in sehr

ländlich geprägten Regionen, wo die Lernenden weit weg von ihren Familien unterrichtet werden, können Schlafräume, wo sich Schüler und Auszubildende selbst versorgen, eine Kompromisslösung darstellen. Berufliche Bildungseinrichtungen mit angeschlossenem Vollinternat und finanziellen Problemen sollten daher darüber nachdenken, ob sie ihr Vollinternatsangebot in Zukunft nicht zurückschrauben oder ganz abschaffen können, um nachhaltige finanzielle Stabilität zu erreichen.

6.9 Optimale Ausnutzung der Ausbildungskapazitäten

Würde ein Unternehmer in eine Drehbank investieren und sie dann nicht nutzen? Würde ein Friseur eine Schere anschaffen, nur um diese unbenutzt wegzulegen? Ich habe eine Vielzahl von beruflichen Bildungseinrichtungen in Afrika besucht und meine Kritik ist, dass die Werkstätten und Maschinen sehr häufig nur unzulänglich ausgelastet sind. Manchmal hat man eher den Eindruck, als befände man sich in einer Ausstellung oder in einem verstaubten Museum. Da berufliche Bildung mit erheblichen Kosten verbunden ist und Zuschüsse aus öffentlichen Kassen oder Spenden auf lange Sicht nicht gewährleistet sind, ist es notwendig, zum einen über erfolgreiche Strategien zur Kostensenkung nachzudenken und zum anderen darüber, wie die Einnahmen auf lokaler Ebene gesteigert werden können, indem man die verfügbaren Werkzeuge und Maschinen sowie das vorhandenen Know-how zu Produktionszwecken und zur Generierung von Einnahmen einsetzt. Die beruflichen Bildungseinrichtungen in Afrika und insbesondere die technischen Fachschulen stehen während der Schulferien, am Abend und samstags häufig leer. Die vorhandenen Kapazitäten könnten optimaler genutzt werden, indem man beispielsweise nicht-formale Lehrgänge oder Abendkurse für arme Zielgruppen anbietet, die praktische Ausbildung in zwei oder drei Schichten organisiert oder Dienstleistungen für Kleinstbetriebe in der näheren Umgebung bereitstellt. Die Ausrüstung der Werkstätten, die Fahrzeuge, der Maschinenpark, die Büroausstattung sowie die Generatoren, Gebäude und Grundstücke einer beruflichen Bildungseinrichtung stellen ein immenses Vermögen, ein immenses Kapital dar. Wird dieser Reichtum nicht genutzt, dann macht es keinen Sinn, einer Ausbildungseinrichtung noch mehr davon anzuvertrauen (siehe auch die Heilige Schrift, Mt 25, 14-30).

6.10 Berufliche Bildung als geschäftliche Unternehmung

Eine unternehmerische Ausbildung, die an der Tafel im Klassenraum vermittelt wird und nur wenige Stunden umfasst, reicht keinesfalls aus, um den Lernenden einen Einblick in die Geschäftswelt zu geben. MISEREOR ist der festen Überzeugung, dass *die gesamte Einrichtung* mit all ihren Räumlichkeiten und Anlagen nach Art eines Unternehmens geführt werden sollte. Eine berufliche Bildungseinrichtung, die wie ein gewerbliches Unternehmen betrieben wird, böte Ausbildungsbedingungen, die dem wirklichen Arbeitsleben sehr nahe kämen, und würde die jungen Menschen hervorragend auf das Berufsleben vorbereiten. Eine solche Option erfordert jedoch ein qualifiziertes und erfahrenes Management. Schulleiter, die die öffentliche Verwaltung und ein festes monatliches Einkommen gewohnt sind, können ernsthafte Schwierigkeiten haben, ihre alten Einstellungen zugunsten einer neuen, unternehmerisch geprägten Geisteshaltung aufzugeben.

Berufliche Bildung als geschäftliche Unternehmung bedeutet auch, dass die Ausbildung größtenteils in Werkstätten und nicht im Klassenraum erfolgt. Die Ausbildung sollte zu mindestens 75% in der Werkstatt vermittelt werden. Im CTAP beispielsweise geschieht dies in Privatbetrieben und zum Teil auch im Zentrum selbst. Alle Produkte und Dienstleistungen, die im Rahmen der Ausbildung hergestellt bzw. erbracht werden, sollten einen Nutzen haben und zum Verkauf angeboten werden. Der angehende Schweißer beispielsweise, der das Schweißen nur an kleinen Metallstücken übt, die dann weggeworfen werden, sollte der Vergangenheit angehören. Der Lernende sollte während der Ausbildung mit allen Schritten des Geschäftsprozesses vertraut gemacht werden (erster Kundenkontakt - Planung – technischer Entwurf - Preiskalkulation - Angebote – Auftragsannahme – Beschaffung und ökonomischer Einsatz der Rohmaterialien – Konstruktion/Bau – Endbearbeitung/Veredelung - Transport - Montage - Rechnungslegung - Gewinn-

ermittlung – Buchhaltung). Jede berufliche Bildungseinrichtung sollte in der Lage sei, zumindest die entstandenen Materialkosten wieder zu erwirtschaften.

Eine solche Ausbildungseinrichtungen gleicht mehr einem Unternehmen als einer Bildungseinrichtung, bereitet aber wesentlich effektiver auf das wirkliche Arbeitsleben vor als eine Fachschule. Durch einen solchen Ansatz lassen sich außerdem die laufenden Kosten (nicht aber die Investitionen für Gebäude und Equipment) der Einrichtung erwirtschaften, ohne hohe Ausbildungsgebühren erheben zu müssen, selbst wenn die öffentlichen Hand keine oder nur geringe Mittel beisteuert. Ein derartiges Konzept ist in Einrichtungen, die es gewohnt sind, mit öffentlichen Mittel oder Spenden unterstützt zu werden, nicht einfach umzusetzen. Die Realisierung des Konzepts kann Jahre dauern und erfordert ein hochmotiviertes Management, das diese Entwicklung nachhaltig unterstützt. Aber es ist grundsätzlich machbar. MISEREOR hat berufliche Bildungseinrichtungen in Afrika und Asien unterstützt, die erfolgreich ihre laufenden Kosten einspielen. Einige dieser Einrichtungen erwirtschaften sogar Gewinne (Greinert et al., 1994, S. 188-219).

7. Schlussbemerkung

Die Erfahrungen mit dem CTAP-Projekt im Tschad haben gezeigt, dass von der Kirche betriebene berufliche Bildungseinrichtungen in Afrika in der Lage sind, für die Armen relevante und kosteneffektive Ausbildungsangebote bereitzustellen, die dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechen. In manchen Fällen gelten diese Einrichtungen in ihrem jeweiligen Land als beispielhaft. MISEREOR ist der Überzeugung, dass die berufliche Bildung eine entscheidende Waffe zur Bekämpfung von Armut und Hunger in der Welt darstellt. Berufliche Bildungseinrichtungen sind zur permanenten Anpassung an die wirtschaftlichen Herausforderungen verpflichtet, die sich durch neue Technologien und den lokalen und globalen wirtschaftlichen Wandel laufend verändern. Diese Anpassung ist ein manchmal schmerzhafter und manchmal aufregender Prozess, der aber unabdingbar ist, wenn berufliche Bildung zu mehr Beschäftigung führen und damit einen substanziellen Beitrag zum Abbau der Armut in Afrika leisten soll.

Bibliografie

Gerhards, Thomas: Vom Zentrum zum Dorf - Fortbildung von Handwerkern vor Ort, in: *Contacts,* Dezember 1997, Nr. 4, S.18-19.

Greinert, Wolf-Dietrich; Wiemann, Günter: *The Training & Production Concept*, Baden-Baden: Nomos Verlag, 1994.

Grierson, John: *Where There Is No Job,* London: Intermediate Technology Publications, 1997.

Lohmar-Kuhnle, Cornelia: *Occupation-oriented Training and Education for Target Groups from the Informal Sector*, Baden-Baden: Nomos Verlag, 1994.

Misereor: *Info-Mappe zum Partnerschaftsprojekt „Handwerkliche Ausbildung in N'Djaména", Proj. 109-1/29,* Aachen: MISEREOR Projektpartnerschaften, 2001.

Misereor: *Vocational Training and Microbusiness - Funding Priorities for Africa,* Aachen: Misereor Arbeitsdokument, Juli 2002.

Steinich, Markus: *„Erst wenn wir unseren Kopf in unsere eigenen Hände nehmen können …" Subsidiaritätsförderung als Beitrag zur Armutsbekämpfung in Entwicklungsländern,* Münster: Lit Verlag, 1997.

United Nations: *World Population Prospects - The 1998 Revision, Vol.III,* New York: United Nations Publications,1999.

Vocational Education Training Authority: *A Report on the Formal Sector Labour market Survey*, Dar es Salaam: VETA, 1999

Vocational Education Training Authority*: Vocational Education and Training focused on the informal sector in Dar es Salaam –Tansania*, Dar es Salaam: VETA/GTZ-Studie, 1998.

Winterstein, Hubert: *Das technische Privatschulwesen in Kamerun,* Yaoundé: Arbeitspapier des DED, 1989.