

Doris Edelmann

Bildungskooperation mit Lateinamerika

Eine Analyse über die Zusammenarbeit der
peruanischen Berufsbildungsinstitution SENATI
mit Ausbildungsbetrieben

Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 1 |
| 2 | Entwicklungspolitische Einordnung | 3 |
| 2.1 | Entwicklungspolitische Ziele | 3 |
| 2.1.1 | Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung | 4 |
| 2.2 | Das Sektorkonzept Berufliche Bildung von 1992..... | 6 |
| 2.2.1 | Sektoranalysen..... | 7 |
| 2.3 | Länderkonzepte: Schwerpunkt- und Partnerländer | 8 |
| 2.3.1 | Schwerpunktland Peru..... | 9 |
| 2.4 | Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich | 9 |
| 2.4.1 | Förderung der beruflichen Bildung | 10 |
| 2.5 | Der informelle Sektor..... | 11 |
| 2.5.1 | Entwicklungshilfe für den informellen Sektor | 12 |
| 3 | Die Implementierung dualer Strukturen als Maßnahme der deutschen Bildungszusammenarbeit | 14 |
| 3.1 | Entwicklungstheoretischer Hintergrund..... | 14 |
| 3.2 | Wandel der Berufsbildungszusammenarbeit | 15 |
| 3.3 | Adäquate Implementierung dualer Ausbildungsstrukturen..... | 17 |
| 3.4 | Erwartungen der Kooperationspartner | 18 |
| 3.5 | Erfahrungen mit bisherigen Transferprojekten..... | 19 |
| 3.5.1 | Rahmenbedingungen des Ausbildungsträgers..... | 19 |
| 3.5.2 | Rahmenbedingungen der Unternehmen und Betriebe..... | 20 |
| 3.5.3 | Ökonomische Rahmenbedingungen..... | 20 |
| 3.5.4 | Gesetzliche Rahmenbedingungen..... | 21 |
| 4 | Transferland Peru | 23 |
| 4.1 | Landesüberblick..... | 23 |
| 4.2 | Peru im Kontext Lateinamerikas | 24 |
| 4.3 | Peru - Dritte Welt und Entwicklungsland | 25 |
| 4.3.1 | Human Development Index..... | 26 |
| 4.3.2 | Ausgewählte statistische Daten Perus | 27 |
| 4.4 | Armut in Peru und Lateinamerika | 27 |
| 4.4.1 | Internationale Strategien zur Armutsbekämpfung..... | 28 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5 | Schulische und berufliche Bildung in Peru..... | 30 |
| 5.1 | Formale, nonformale und informale Bildung..... | 30 |
| 5.2 | Die schulische Bildung..... | 31 |
| 5.3 | Die berufliche Bildung..... | 34 |
| 5.3.1 | Der nonformale Bildungsmarkt..... | 34 |
| 5.3.2 | Die informelle Lehre..... | 35 |
| 6 | SENATI - Die Ausbildungsinstitution..... | 36 |
| 6.1 | Entwicklung zur kooperativen Ausbildungsinstitution..... | 36 |
| 6.1.1 | Finanzierungsmodalitäten..... | 37 |
| 6.1.2 | Kompetenzbasierte Ausbildung..... | 39 |
| 6.1.3 | Internationale technische Kooperation von SENATI..... | 40 |
| 6.1.4 | Auszeichnung mit ISO-Normen..... | 41 |
| 6.2 | Das duale Ausbildungsmodell bei SENATI..... | 42 |
| 6.2.1 | Vorbereitungskurs (Nivelación Académica)..... | 42 |
| 6.2.2 | Grundausbildung (Formación Básica)..... | 43 |
| 6.2.3 | Fachausbildung (Formación Específica)..... | 43 |
| 6.2.4 | Ergänzungsseminar (Seminario de Complementación)..... | 43 |
| 6.2.5 | Abschlussprüfung (Examen)..... | 44 |
| 6.3 | Wichtige Personengruppen in der dualen Ausbildung..... | 44 |
| 6.3.1 | Die Lehrlinge in der dualen Ausbildung..... | 44 |
| 6.3.2 | Die Monitoren: Ausbilder in den Betrieben..... | 45 |
| 6.3.3 | Die Instruktoren: Ausbilder bei SENATI..... | 46 |
| 6.3.4 | Die Betriebsberater bei SENATI..... | 47 |
| 6.3.5 | Die Direktoren der Ausbildungszentren..... | 47 |
| 6.3.6 | Die Vorgesetzten der technischen Fachbereiche..... | 47 |
| 6.4 | Weitere Leistungen von SENATI..... | 47 |
| 6.4.1 | Meisterausbildung..... | 48 |
| 6.4.2 | Arbeitsvermittlungsstelle (Bolsa de Trabajo)..... | 48 |
| 6.5 | Besonderheiten des peruanischen dualen Systems..... | 49 |
| 7 | Explorative Fallstudie bei SENATI..... | 51 |
| 7.1 | Untersuchungsgegenstand..... | 51 |
| 7.1.1 | Ziele der Untersuchung..... | 52 |
| 7.2 | Untersuchungsmethode..... | 52 |
| 7.2.1 | Das problemzentrierte Interview nach Witzel..... | 53 |
| 7.3 | Entwicklung der Interviewleitfäden..... | 53 |
| 7.3.1 | Aufbau des Interviewleitfadens für die Instruktoren..... | 54 |
| 7.3.2 | Aufbau des Interviewleitfadens für die Monitoren..... | 55 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7.4 | Beschreibung der Stichprobe | 56 |
| 7.4.1 | Auswahl der Interviewpartner | 56 |
| 7.5 | Durchführung der Untersuchung | 57 |
| 7.6 | Auswertung der Interviews | 57 |
| 7.6.1 | Auswertungsmethode | 58 |
| 8 | Darstellung der Befragungsergebnisse..... | 59 |
| 8.1 | Angaben zu den Monitoren | 59 |
| 8.1.1 | Berufliche Ausbildung..... | 59 |
| 8.1.2 | Dauer der Tätigkeit als Monitor | 60 |
| 8.1.3 | Altersprofil..... | 61 |
| 8.1.4 | Berufliche Position | 62 |
| 8.1.5 | Wahrnehmung der Verantwortung als Ausbilder | 62 |
| 8.1.6 | Anzahl der zu betreuenden Lehrlinge | 63 |
| 8.1.7 | Bezeichnung der Auszubildenden im Betrieb | 64 |
| 8.2 | Angaben zu den Instruktoren | 65 |
| 8.2.1 | Altersprofil und Ausbildungsniveau..... | 65 |
| 8.2.2 | Dauer der Tätigkeit als Instruktor..... | 66 |
| 8.3 | Verlauf der Betriebsbesuche | 66 |
| 8.3.1 | Dauer der Betriebsbesuche nach Aussage der Monitoren..... | 67 |
| 8.3.2 | Dauer der Betriebsbesuche nach Aussage der Instruktoren..... | 67 |
| 8.3.3 | Häufigkeit der Betriebsbesuche (Monitoren) | 68 |
| 8.3.4 | Häufigkeit der Betriebsbesuche (Instruktoren)..... | 68 |
| 8.3.5 | Gesprächsthemen während der Besuche nach Aussage der Monitoren..... | 69 |
| 8.3.6 | Gesprächsthemen während der Besuche nach Aussage der Instruktoren..... | 70 |
| 8.3.7 | Fachlicher Austausch zwischen Instruktoren und Monitoren..... | 70 |
| 8.3.8 | Austausch von Informationen über Kursangebote bei SENATI | 71 |
| 8.3.9 | Kontakte der Instruktoren zur Führungsebene in den Betrieben..... | 73 |
| 8.4 | Evaluation der Leistung des Lehrlings im Betrieb | 74 |
| 8.4.1 | Kenntnisse und Verwendung des Lehrplans von SENATI | 74 |
| 8.4.2 | Qualifizierung des Lehrlings im Betrieb | 75 |
| 8.4.3 | Gespräche der Monitoren mit dem Lehrling über die Leistungsbeurteilung..... | 76 |
| 8.4.4 | Kontakt des Instruktors mit dem Lehrling nach Aussage der Monitoren..... | 77 |
| 8.4.5 | Kontakt des Instruktors mit dem Lehrling nach Aussage der Instruktoren..... | 78 |
| 8.5 | Maßnahmen zur Optimierung der Betriebsbesuche | 78 |
| 8.5.1 | Schwierigkeiten der Betriebsbesuche nach Aussage der Monitoren..... | 79 |
| 8.5.2 | Möglichkeiten zur Verbesserung der Besuche nach Aussage der Instruktoren.... | 80 |
| 8.5.3 | Der 'ideale' Betriebsbesuch..... | 83 |
| 8.6 | Erwartungen der Monitoren bezüglich der Zusammenarbeit mit SENATI..... | 83 |
| 8.6.1 | Zusammenkünfte von Instruktoren und Monitoren..... | 84 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 8.7 | Weiterbildungskurse für Monitoren | 87 |
| 8.7.1 | Interesse an Weiterbildung nach Aussage der Monitoren (Lima)..... | 88 |
| 8.7.2 | Interesse an Weiterbildung nach Aussage der Monitoren (Provinz)..... | 88 |
| 8.7.3 | Ideale Dauer für Weiterbildungskurse | 89 |
| 8.7.4 | Ideale Wochentage für Weiterbildungskurse | 90 |
| 8.7.5 | Gewünschte Anzahl Kurstage pro Woche | 90 |
| 8.7.6 | Teilnahme an Weiterbildungskursen bei SENATI (Monitoren Lima)..... | 91 |
| 8.7.7 | Teilnahme an Weiterbildungskursen bei SENATI (Monitoren Provinz)..... | 91 |
| 8.7.8 | Kenntnisse über die Meisterausbildung bei SENATI..... | 92 |
| 8.8 | Angaben zur dualen Ausbildung der Lehrlinge..... | 92 |
| 8.8.1 | Verständnis der Monitoren über die duale Ausbildung..... | 93 |
| 8.8.2 | Erwartungen der Monitoren an die Lehrlinge..... | 94 |
| 8.8.3 | Ausbildungsniveau der Lehrlinge bei Aufnahme der Lehre im Betrieb..... | 95 |
| 8.8.4 | Lehrmethoden in den Betrieben..... | 96 |
| 8.8.5 | Ergänzungsseminare von SENATI | 97 |
| 8.8.6 | Bedeutendste Schwierigkeit in der Ausbildung der Lehrlinge..... | 98 |
| 8.9 | Zusätzliche Informationen..... | 101 |
| 8.9.1 | Aussagen der Monitoren..... | 101 |
| 8.9.2 | Aussagen der Instruktoren..... | 102 |
| 9 | Zusammenfassung von Empfehlungen..... | 103 |
| 9.1 | Weiterbildungsmaßnahmen für Monitoren | 103 |
| 9.1.1 | Empfehlungen für die Konzeption von Weiterbildungskursen..... | 103 |
| 9.1.2 | Idealtypischer Weiterbildungskurs für Monitoren..... | 104 |
| 9.2 | Weiterbildungsmaßnahmen für Instruktoren..... | 104 |
| 9.3 | Vorschläge für eine verbesserte Kooperation mit den Betrieben..... | 106 |
| 9.3.1 | Terminvereinbarung..... | 106 |
| 9.3.2 | Austausch mit anderen Instruktoren..... | 106 |
| 9.3.3 | Informationsbroschüren | 107 |
| 9.3.4 | Kontakt zu den Führungskräften der Betriebe | 107 |
| 9.3.5 | Zusammenkünfte von Instruktoren und Monitoren..... | 107 |
| 10 | Bewertung der Ergebnisse durch SENATI..... | 108 |
| 10.1 | Workshop in Lima | 108 |
| 10.2 | Dialogveranstaltung in Trujillo | 111 |
| 10.3 | Erfahrungsaustausch..... | 112 |
| 11 | Diskussion pädagogischer Maßnahmen der deutschen Projekthilfe | 113 |
| 11.1 | Seminare für Multiplikatoren bei SENATI..... | 113 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 11.1.1 | Pädagogische Ausbildung von Multiplikatoren..... | 113 |
| 11.1.2 | Einführung in die Projektmethode..... | 114 |
| 11.1.3 | Nutzung multimedialer Potenziale | 114 |
| 11.1.4 | Personal- und Organisationsentwicklung | 115 |
| 11.1.5 | Zusammenfassende Bewertung der Multiplikatorenkurse | 115 |
| 11.2 | Forschungsprojekte im Rahmen der Implementierung dualer Strukturen..... | 116 |
| 11.2.1 | Untersuchung zum beruflichen Verbleib von Absolventen der dualen Ausbildung bei SENATI | 116 |
| 11.2.2 | Untersuchung zum Verhältnis von Ausbildern bei SENATI und Lehrlingsbetreuern in den Betrieben (Selbstreflexion)..... | 117 |
| 12 | Diskussion der Implementierung und Förderung dualer Strukturen in Peru..... | 119 |
| 12.1 | Transferfördernde Bedingungen in Peru | 119 |
| 12.1.1 | Der leistungsfähige Ausbildungsträger auf der Partnerseite | 119 |
| 12.1.2 | Die enge Kooperation von SENATI mit den Betrieben..... | 120 |
| 12.1.3 | Die gesicherte Finanzierung der Ausbildungseinrichtung..... | 120 |
| 12.1.4 | Die verbindliche Regelung der Ausbildung | 121 |
| 12.1.5 | Die Berücksichtigung der sozio-kulturellen Voraussetzungen..... | 121 |
| 12.2 | Fördermöglichkeiten durch andere Berufsbildungssysteme | 122 |
| 12.3 | Desiderate an die Bildungszusammenarbeit | 123 |
| 12.3.1 | Frauengerechte Ausbildungsberufe | 123 |
| 12.3.2 | Förderung gegenseitiger Lernprozesse | 124 |
| 13 | Resümee | 125 |
| 14 | Literaturverzeichnis | 127 |
| | Abkürzungsverzeichnis | 139 |
| | Abbildungsverzeichnis | 140 |
| | Tabellenverzeichnis | 143 |
| | Anhang | 145 |

1 Einleitung

Seit rund 45 Jahren ist Deutschland im Bereich der Bildungszusammenarbeit mit Entwicklungsländern tätig. Von Anfang an war dabei die Berufsbildungsförderung von größter Bedeutung. Bis heute gehört sie, neben der Armutsbekämpfung und dem Umwelt- und Ressourcenschutz, zu den Schwerpunktbereichen der deutschen Entwicklungspolitik. Nach dem entwicklungspolitischen Grundsatz der Chancengleichheit sollen durch die Fördermaßnahmen insbesondere benachteiligte Menschen befähigt werden, sich stärker an wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen.

In vielen Entwicklungsländern fehlt es nach wie vor an beruflichen Bildungseinrichtungen, deren Ausbildungen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen und die auch auf eine Beschäftigung im informellen Sektor vorbereiten. Gut ausgebildete Fachkräfte werden jedoch als Voraussetzung für das Wachstum der Wirtschaft erachtet und eine qualifizierte berufliche Ausbildung in vielerlei Hinsicht als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben gesehen. Mit deutscher Projekthilfe wird daher in Entwicklungsländern der Aufbau angepasster Ausbildungseinrichtungen unterstützt. Ein großer Stellenwert kommt dabei der Implementierung und Förderung dualer Ausbildungsstrukturen zu. Diese wurden mittlerweile in fast 30 Länder transferiert und noch immer besteht eine große Nachfrage aus Entwicklungsländern, zunehmend auch aus Ländern Osteuropas.

Als ein Beispiel deutscher Bildungsk Kooperation mit Lateinamerika wird nachfolgend die Implementierung und Förderung dualer Ausbildungsstrukturen in Peru thematisiert. Die duale Ausbildung wurde in Peru 1985 erstmals eingeführt und seit 1994 hat sie sich landesweit durchsetzen können. Trägerinstitution der dualen Ausbildung ist SENATI (= Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial), der bedeutendste Anbieter der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Peru. Wie sich SENATI zur kooperativen Ausbildungsinstitution entwickelt hat und wie das aus der Implementierung heraus entstandene duale Berufsbildungssystem strukturiert ist, wird nachfolgend aufgezeigt. Dabei verdeutlicht eine Gegenüberstellung der peruanischen mit den deutschen dualen Ausbildungsstrukturen die adäquate Implementierung.

Während Weiterbildungskursen für Ausbilder und Führungskräfte bei SENATI kam zum Ausdruck, dass die Zusammenarbeit von SENATI mit Ausbildungsbetrieben einen Schwachpunkt in der Umsetzung der dualen Strukturen in Peru darstellt. Daraus entwickelte sich die Idee einer Analyse über diese Zusammenarbeit, um daraus Fördermaßnahmen zur Stärkung der Kooperation der beiden Lernorte zu elaborieren. Daher wurde das Verhältnis

zwischen Ausbildern bei SENATI und Lehrlingsbetreuern in den Ausbildungsbetrieben mittels einer explorativen Fallstudie untersucht.

Die Forschungsfragen, die Untersuchungsmethode und die verwendeten Instrumente werden ebenso erläutert wie die Durchführung der Untersuchung und die Auswertung des Datenmaterials. Daran anschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und mögliche Konsequenzen für die Ausbildungseinrichtung, die aufgrund der Studie ersichtlich wurden, herausgearbeitet. Während zwei Workshops wurden die Untersuchungsergebnisse mit Führungskräften und Ausbildern bei SENATI diskutiert. Ihre Bewertung der Untersuchungsergebnisse und ihre Veränderungsvorschläge werden aufgezeigt. Weiterhin werden ausgewählte pädagogische Maßnahmen der deutschen Projekthilfe bei SENATI diskutiert.

In Ergänzung zu dieser Analyse der Zusammenarbeit und zum besseren Verständnis, innerhalb welchen Kontexts die dualen Strukturen in Peru implementiert worden sind, werden die landesspezifischen Rahmenbedingungen Perus erläutert. In diesem Zusammenhang wird geklärt, inwiefern der Begriff der 'Dritten Welt' heute noch Gültigkeit hat und wie die Einordnung Perus als Entwicklungsland zu verstehen ist. Dabei wird auf die Verbreitung von Armut in Peru sowie internationale Strategien zur Bekämpfung von Armut hingewiesen. Weiterhin wird ein Überblick über das peruanische Schulsystem vermittelt und die Bedeutung und Möglichkeiten der beruflichen Bildung in Peru erörtert.

Peru ist eines der wenigen Länder Lateinamerikas, in denen sich das duale Ausbildungsmodell, in Anlehnung an die deutsche Berufsausbildung, etablieren konnte. Gründe für diese gelungene Implementierung und Förderpotenziale, die in anderen Ausbildungsmodellen liegen würden, werden aufgezeigt. Abschließend wird am Beispiel Perus reflektiert, inwiefern die Bildungszusammenarbeit einen Beitrag zur Reduzierung der Armut in Entwicklungsländern zu leisten vermag.

2 Entwicklungspolitische Einordnung

Damit die Implementierung und Förderung adäquater dualer Ausbildungsstrukturen in Peru als ein Beispiel deutscher Bildungszusammenarbeit mit Lateinamerika entwicklungspolitisch eingeordnet werden kann, erfolgt zunächst eine Skizzierung der Ziele der deutschen Entwicklungspolitik. Weiter werden das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie weitere staatliche Organisationen vorgestellt, die für die Planung und Umsetzung der Entwicklungspolitik der Bundesregierung zuständig sind. Das Sektorkonzept sowie die Länderkonzepte des BMZ werden erläutert und die Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung, dargestellt. Ergänzend wird die Bedeutung des informellen Sektors für die wirtschaftliche Situation in Entwicklungsländern aufgezeigt.

2.1 Entwicklungspolitische Ziele

Zunehmend wird erkannt, dass es sich bei Problemen in Entwicklungs- und Transformationsländern in der Regel um globale Probleme handelt, die nur gelöst werden können, wenn sich alle Staaten und deren Bewohner als Teil einer Verantwortungsgemeinschaft verstehen. Weiterhin verstärken sich das Bewusstsein für die Endlichkeit der vorhandenen Ressourcen und die Erkenntnis, dass die Bekämpfung von Armut und die nachhaltige Verbesserung der Lebensqualität für alle Menschen zu sozialer Sicherheit und Frieden beitragen können (vgl. WELTBANK 2000; BMZ 2001a, d).

Als einer der reichsten Staaten der Welt fühlt sich Deutschland ethisch und moralisch verpflichtet, die Entwicklungs- und Transformationsländer zu unterstützen. Entwicklungspolitische Maßnahmen verfolgen dabei das Ziel, die "ökonomischen, sozialen, ökologischen und politischen Verhältnisse" zu verbessern und eine "nachhaltige Entwicklung" zu fördern (BMZ 2000a, S. 3). Außerdem wird Entwicklungspolitik auch als Strategie zur Sicherung der Zukunft insbesondere nachfolgender Generationen verstanden, da die einzelnen Staaten ihr Überleben nur in Abhängigkeit von anderen sichern können (vgl. BMZ 2000a). Entwicklungspolitische Ziele können in Anbetracht der ausgeprägten Interdependenzen sozialer, wirtschaftlicher, politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen nur mit einem ganzheitlichen Ansatz verwirklicht werden. Konsequenterweise sind Armutsbekämpfung, Umwelt- und Ressourcenschutz sowie Bildung und Ausbildung darunter wird hauptsächlich die Förderung der Grund-, Berufs- und Hochschulbildung verstanden die Schwerpunkte der deutschen Entwicklungspolitik. Entwicklungszusammenarbeit soll dabei grundsätzlich

als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden werden, weshalb die jeweiligen Kooperationsländer mitverantwortlich sind für die Ausarbeitung entwicklungsfördernder nachhaltiger Strategien (vgl. ALVAREZ 2000; BMZ 2001a; TIPPELT 2002).

2.1.1 Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ¹) ist für die Konzeption und Evaluierung aller bi- und multilateralen Entwicklungsprojekte der Bundesregierung verantwortlich. Es führt die Projekte nicht selber durch, sondern arbeitet mit zahlreichen Organisationen zusammen, die unabhängig, aber in gegenseitiger Ergänzung, agieren. Für die Bewältigung der unterschiedlichen Herausforderungen im Bereich der technischen Zusammenarbeit, dem die Berufsbildungszusammenarbeit zugerechnet wird, kooperiert das BMZ mit Kirchen, politischen Stiftungen und zahlreichen weiteren Nichtregierungsorganisationen. Zum größten Teil sind es jedoch Regierungsorganisationen, die vom BMZ für Berufsbildungsprojekte beauftragt werden. Dies sind die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), die Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) und ihre Zentralstelle für gewerbliche Berufsförderung (ZGB), die Carl Duisberg Gesellschaft (CDG), die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), sowie der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) (vgl. BMBF 2001). Ihre Profile und Aufgaben werden nachfolgend aufgezeigt.

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit

Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ²) GmbH ist von der Bundesregierung als privatwirtschaftlich organisiertes Unternehmen mit der Planung und Durchführung der technischen Zusammenarbeit beauftragt. Sie wurde 1975 gegründet und ist mit rund 11.000 Beschäftigten in über 120 Ländern das größte deutsche Unternehmen dieser Art. Die GTZ ist in über 60 Ländern mit eigenen Büros vertreten, darunter auch in Peru.

Oberstes Ziel der technischen Zusammenarbeit der GTZ ist es, das Leistungsvermögen von Menschen und Organisationen zu erhöhen und die politischen und institutionellen Bedingungen für eine nachhaltige Entwicklung in den Partnerländern zu stärken. Damit soll zur Verbesserung

¹ siehe auch BMZ, <http://www.bmz.de>

² siehe auch GTZ, <http://www.gtz.de>

der Lebensbedingungen und -chancen der Bevölkerung sowie zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen beigetragen werden. Da die berufliche Bildung ein Schwerpunkt der deutschen Entwicklungspolitik darstellt, nimmt sie im Leistungsangebot der GTZ entsprechende Priorität ein. So sind bedeutende Arbeitsfelder im Rahmen der Berufsbildung unter anderem die Analyse des Arbeitsmarktes und der Leistungsfähigkeit von Einrichtungen der beruflichen Bildung, Systemberatungen im Bereich der beruflichen Bildung, Unterstützung der Koordination staatlicher, privater und wirtschaftlicher Interessen, inhaltliche und organisatorische Ausarbeitung von Aus- und Weiterbildungszentren sowie die Qualifizierung von Ausbildern (vgl. BMZ 1996).

Deutsche Gesellschaft für Internationale Bildung und Entwicklung

Für das Jahr 2002 ist die Fusion der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE³) und ihrer Zentralstelle für gewerbliche Berufsförderung (ZGB) sowie der Carl Duisberg Gesellschaft (CDG⁴) vorgesehen. Damit soll eine dritte Säule der deutschen Entwicklungszusammenarbeit geschaffen werden: die Deutsche Gesellschaft für Internationale Bildung und Entwicklung (GBE) GmbH. Ziel dieser Gesellschaft wird es sein, die personelle Entwicklungsarbeit zu festigen. Dafür sollen jährlich mehr als 40.000 Menschen in über 100 Ländern mit Maßnahmen erreicht werden (vgl. DSE 2001).

Grundsätzlich haben die Arbeitsfelder der DSE und der CDG große Ähnlichkeit, weshalb bereits seit längerer Zeit über eine Zusammenlegung diskutiert wurde. Zentrale Aufgabe beider Organisationen ist es, Fach- und Führungskräfte aus Entwicklungs- und Transformationsländern aus- und fortzubilden, wobei neben der reinen Wissensvermittlung auch der interkulturelle Austausch von großer Bedeutung ist. Daneben existieren einige spezifische Arbeitsbereiche der beiden Institutionen. Bei der DSE sind dies insbesondere die umfangreiche Dokumentation im Bereich der Entwicklungspolitik (Bibliotheken), der internationale Politikdialog sowie die Vorbereitung deutscher Fachkräfte für ihre Arbeit in Entwicklungsländern. Die ZGB bildet in Deutschland Lehr- und Führungskräfte fort, die im Bereich der beruflichen Bildung tätig sind. Die CDG kooperiert stark mit der Wirtschaft, unterstützt Auslandsaufenthalte für Studierende und fördert die entwicklungspolitische Inlandsarbeit (vgl. BMZ 1996).

³ siehe auch DSE, <http://www.dse.de>

⁴ siehe auch CDG, <http://www.cdg.de>