

Lernen am Arbeitsplatz als eigenständiges Lernerlebnis

Fast alle Amerikaner sind sehr erstaunt, wenn ich ihnen erkläre, dass die Berufsschulen kein Vertragspartner in schweizerischen Lehrverhältnissen sind. Und dass nur die Lehrbetriebe, das kantonale Amt für Berufsbildung und die Eltern oder der Lehrling selbst den Lehrvertrag unterschreiben. Und noch mehr erstaunt sie, dass Jugendliche bei uns ihre Lehrstelle selber finden, dass weder Berufs- noch andere Schulen an diesem Prozess beteiligt sind. Die Schule spielt in der Schweizer Lehre eine Art Dienstleistungsfunktion; dies als klarer Hinweis darauf, dass die Lehre eine Angelegenheit der Betriebe darstellt. Auch wenn natürlich Empfehlungen der Berufsschulen von den meisten Betrieben sehr wohl ernst genommen werden, eine Entscheidungskraft zum Beispiel über eine Lehrvertragsauflösung hat die Schule nicht.

Arbeitsplatzlernen als Schulversuch und -therapie

Hier liegt wohl einer der Hauptunterschiede zwischen unserem und dem amerikanischen System. Lernen am Arbeitsplatz wird hier von vielen als (1) Ergänzung des Schulunterrichtes und (2) als willkommene Möglichkeit, das marode Schulsystem zu regenerieren, betrachtet. Arbeitsplatzlernen als Anhängsel, als methodische Abwechslung, als Spielplatz für die Schule und ihre Studenten. Entsprechend kommen sich denn auch viele Firmen ausgenutzt vor und geben mehr oder weniger öffentlich zu, dass sie die Schüler als Belastung empfinden und ihnen keine echte Arbeit zuteilen.

In unseren Lehrprojekten hier in Austin versuchen wir, so weit wie möglich, den Lehrbetrieb ins Zentrum unserer Bemühungen zu stellen. Ich will heute dazu zwei Beispiele etwas näher beleuchten.

Das erste Beispiel

Sie erinnern sich, letzten Herbst trat eine Gruppe von Abteilungsleitern von Advanced Micro Devices, einem der führenden Chiphersteller der Welt, an mich heran, mit der Bitte, ob ich ihnen bei der Realisierung von drei Lehrtypen helfen könnte. Sie hätten festgestellt, dass sie in Zukunft ein fortwährendes Bedürfnis hätten für Mitarbeiter, welche für die Reinheit des Wassers, welches für die Produktion benötigt wird, verantwortlich sind (Ultra Pure Water Technicians). Ferner brauchten sie Mitarbeiter für ultrasaubere Rohrverbindungen (Ultra High Purity Piping Technicians) und Temperatur- und Luftfeuchtigkeitsspezialisten (Instrumentation & Controls Technicians). Sie hätten dabei an vierjährige Lehren gedacht, welche 50 % Schule (Community College) mit 50 % Lernen am Arbeitsplatz kombinieren würden, nach der High School begännen und zu einem Associate's Degree führen würden.

Mit einem dauernden Seitenblick auf schweizerische Berufsreglemente habe ich dann das untenstehende Modell entwickelt, damit wir von Anfang an wussten, auf welche Gebiete wir uns konzentrieren sollten. Und ich habe sehr bewusst die linke, die

Arbeitsplatzseite ins Zentrum unserer Vorbereitungen gerückt. Es kostete mich einige Mühe und Beharrlichkeit, die Berufsleute von AMD dazu zu bringen, nicht über Studienpläne, sondern über Aufgabengebiete und Aufgaben am Arbeitsplatz - ihre eigene Arbeit - nachzudenken, und diese Tätigkeiten fein säuberlich aufzulisten. Bis Ende 1995 habe ich auch jeden Anlauf, mit dem Community College Kontakt aufzunehmen und die Studienpläne mit ihnen zu besprechen, erfolgreich abgewehrt. Ich wollte sicherstellen, dass die Ausbildung am Arbeitsplatz im Zentrum steht und den Bedürfnissen des Betriebes auch tatsächlich entspricht. Nachdem nun alle Lernziele formuliert sind, Rotationspläne stehen, das Qualifikationssystem ausgearbeitet ist, wir uns Gedanken über praktische Prüfungen gemacht haben und nicht zuletzt auch ein Branchenzertifikat nicht mehr unmöglich erscheint, haben wir die drei Lehren beim Bureau of Apprenticeship and Training in Dallas (eine Art Kantonales Berufsbildungsamt) registriert. Die Gespräche mit den Leuten vom Community College waren dann nur noch Zugabe; alles war betriebsintern so gut vorbereitet. Im nächsten Juli beginnen bei AMD 15 junge High-School-Graduates - und weil AMD ihre nächste Fabrik in Dresden bauen, kommen vielleicht sogar einige deutsche Lehrlinge nach Austin - ihre vierjährigen Lehren nach germanischem Muster. Und nicht nur ich, sondern vor allem die Leute von AMD freuen sich sehr darauf.

Das zweite Beispiel

Letzen Herbst trat die Firma McDonald's auf die Capital Area Training Foundation zu mit dem Plan, Austin zu einem Demonstrationsort ihrer 'Consumer Service Management' Lehre - wohl am ehesten mit Dienstleistungslehre zu übersetzen - zu machen. In diesem nationalen Demonstrationsprojekt arbeitet die Firma mit den goldenen Bögen mit Hotels, Restaurants, Reisebüros, Entertainment-Parks und Detailhandelsgeschäften im Food- und im Non-Food-Bereich zusammen.

Was ist speziell an diesem Projekt? Alle beteiligten Firmen müssen sich verpflichten, ihre Lehrlinge als Management-Nachwuchs und nicht einfach als günstige Arbeitskräfte zu betrachten und zu behandeln. Die Lehren dauern zum Beispiel bei McD fünf Jahre und beginnen bereits im zweiten High School Jahr - also sind die Lehrlinge etwa 15 Jahre alt. Alle Firmen, welche am Projekt mitmachen, tun dies aus der Überzeugung, dass sie ihren eigenen Nachwuchs selber ausbilden müssen. McD rechnet damit, dass sie in den USA bis im Jahre 2000 weitere 60'000 Restaurant-Manager benötigen. Walgreens, eine der nationalen Partnerfirmen - eine Kombination von Apotheke und Warenhaus - hat ähnliche Bedürfnisse. Studenten, welche sich für eine Lehrstelle interessieren, müssen eine Art Eintrittstest bestehen, welcher nicht nur schulische, sondern bereits auch praktische Elemente enthält, um überhaupt zu einem Interview eingeladen zu werden. Wer den Eintrittstest nicht besteht, wird in einer speziellen Ausbildung auf einen zweiten

Versuch vorbereitet. Jeder Demonstrationsort - bisher sind dies Chicago, Baltimore (Maryland), Portland (Oregon) und Muskogee (Michigan) - wird von einem sogenannten Site-Manager (einer Art Lehrlingschef) und einigen Lehrlingsberatern betreut.

Meine Frau Ruth ist als unbezahlte Volontärin der CATF sehr erfolgreich daran, jetzt in der Austin/San Antonio-Region weitere Partner zu rekrutieren. Dabei ist wichtig, dass nur Betriebe in Frage kommen, welche auch tatsächlich einen Personalbedarf ausweisen können und welche ein bestehendes Management-Entwicklungsprogramm haben, in welches sie die Lehrlinge einspeisen können. Sämtliche Hotels in Austin sowie der wichtigste Lebensmittelkonzern von Texas haben soeben mitgeteilt, dass sie mitmachen.

Die Projektleitung in Chicago legt grössten Wert darauf, dass sowohl berufliche Fertigkeiten am Arbeitsplatz als auch die entsprechenden schulischen Grundlagen gelernt werden. Um dies laufend zu überprüfen, finden jedes Jahr nationale Prüfungen statt, welche darüber entscheiden, ob ein Lehrling ins nächste Lehrjahr übertreten kann oder nicht. Diese Prüfungen, sie nennen sie 'Total Quality Management', sind sehr ausgewogen und praxisorientiert. Viele Resultate beruhen auf Bewertungen und Beobachtungen am Arbeitsplatz. Das Erreichen sowohl der schulischen wie auch der praktischen Lernziele überlassen sie weitgehend den einzelnen Betrieben und den regionalen Schulen; also eine klare Konzentration auf die Stufe 3

meines Grundmodells. Ziel der Lehre ist ein Associate's Degree, Branchenzertifikate und eine Stelle in einer Führungsposition - mit ungefähr 20 Jahren! Und dies in unserer Region jährlich für ca. 150 Lehrlinge!

Betriebliche Bedürfnisse entscheiden

Was mir an beiden geschilderten Beispielen gefällt, ist ihre Ausrichtung auf betriebliche Bedürfnisse. Und damit verbunden die Tatsache, dass beide Projekte von Betrieben und nicht von Schulen gestartet worden sind. Ich denke, dass nur so langfristige Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben entstehen können.

Und wenn uns dann die amerikanischen Behörden noch die (violette) Green Card (Niederlassungsbewilligung) zusprechen würden, dann könnte meine Frau mit Ihrer langjährigen und sehr erfolgreichen Hotel- und Reisebürovergangenheit das Dienstleistungslehrprojekt hier in Austin als Site-Koordinatorin zum Blühen bringen. Schade, dass die Leute vom 'Immigration and Naturalization Service' bisher nichts von School-to-Work zu verstehen scheinen.