

# Ansätze zur dualen Berufsausbildung im Tertiärbereich in Südkorea

## EVA HANAU

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Internationale Beratung, Kooperation mit  
Partnerinstitutionen« im BIBB

## SEUNG-HWAN JEON

Dr., wiss. Mitarbeiter im Center »Planning and  
Performance Management« im Korea Research  
Institute for Vocational Education and Training  
(KRIVET), Sejong, Südkorea

## HAN-BYUL LEE

Wiss. Mitarbeiterin im Center »Performance  
Management of Work-Learning Dual System«  
im KRIVET\*

**In Südkorea zielen staatliche Reformen darauf, die Qualität und Attraktivität der beruflichen Bildung zu stärken. Im Sekundar- und Tertiärbereich wurden duale Elemente eingeführt und erste Schritte unternommen, um die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu verbessern und die Praxisorientierung der universitären Ausbildung zu stärken. Der Beitrag illustriert anhand von zwei Programmen die konkrete Umsetzung sowie strukturelle Rahmenbedingungen und zeigt Perspektiven und Herausforderungen auf.**

## Qualifizieren mit mehr Praxisbezug

In Südkorea ist die Präferenz für ein Hochschulstudium traditionell stark ausgeprägt, während die berufliche Bildung von der Bevölkerung als zweite Wahl oder sogar als Sackgasse wahrgenommen wird. Angesichts einer hohen Jugendarbeitslosigkeit steht die Berufsbildung jedoch im Fokus staatlicher Bemühungen. Sie zielen darauf ab, die Qualität der beruflichen Bildung zu stärken und sie damit für junge Menschen wie auch für die Wirtschaft attraktiv zu machen. Insbesondere soll die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen die Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung verbessern. Die Berufsbildung erstreckt sich in Korea sowohl auf den Sekundar- als auch den Tertiärbereich und erfolgt bislang überwiegend schulisch oder in Trainingszentren. An der deutschen und schweizerischen dualen Berufsbildung ori-

entiert, verabschiedete die Regierung im September 2013 die Einführung eines sogenannten *apprenticeship system*, das als neuer Teilbereich der Berufsbildung in Südkorea zu sehen ist (vgl. PARK u. a. 2018). Im Mittelpunkt der Initiative steht die gemeinsame Beteiligung von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, um dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft durch arbeitsbasiertes Lernen besser zu entsprechen. Dafür wird die schulisch-theoretische Ausbildung durch praktische Lernphasen in Unternehmen oder Ausbildungszentren ergänzt. Die praktische Ausbildung – *on-the-job-training (OJT)* – sollte 50 bis 80 Prozent der Ausbildung ausmachen. Der Anteil der schulisch-theoretischen Ausbildung – *off-the-job-training (Off-JT)* – beträgt entsprechend zwischen 20 und 50 Prozent. Der Abschluss eines Vertrags zwischen Betrieben und Lernenden und der obligatorische Versicherungsschutz sorgen für rechtliche Sicherheit für alle Beteiligten.

## Aktuelle Ansätze im Tertiärbereich

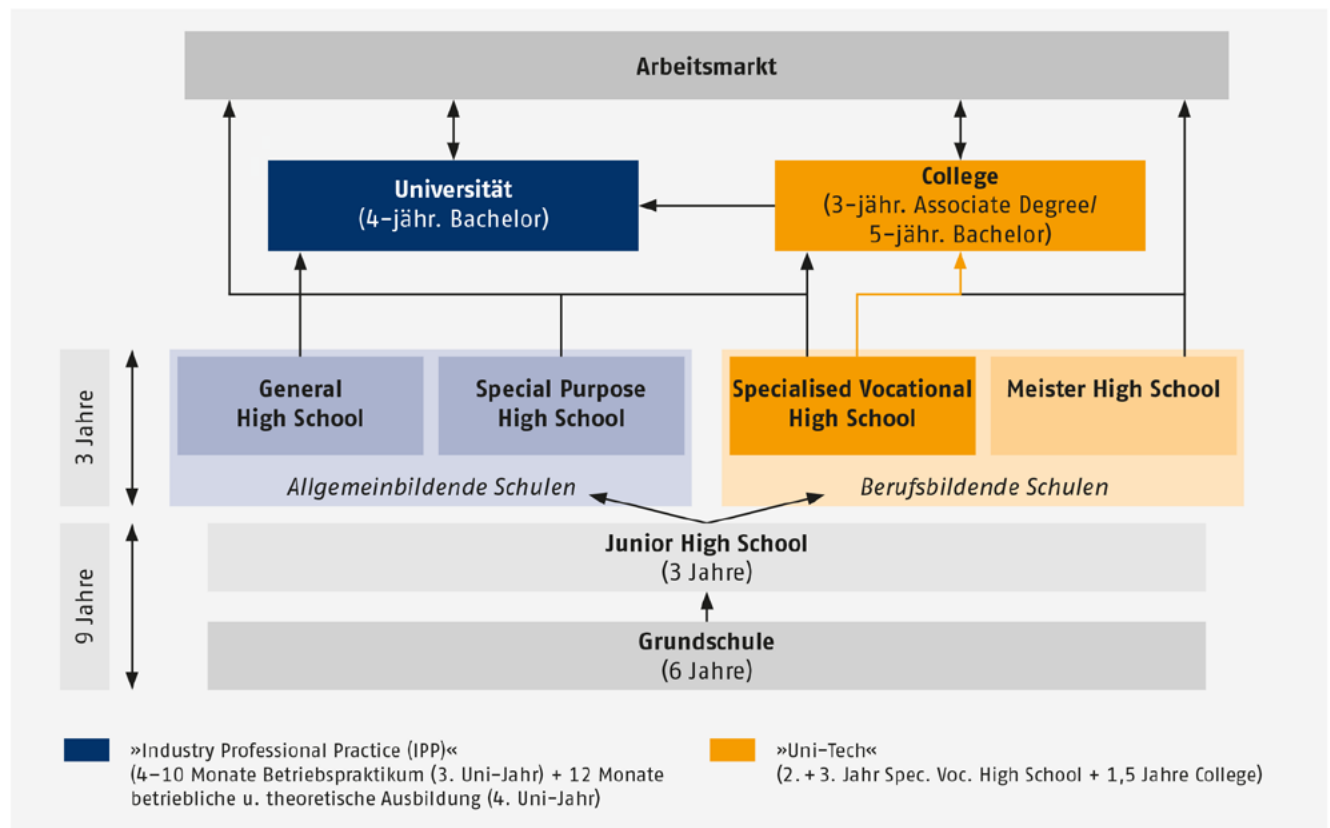
Im Anschluss an die Reformen wurden weitere Schritte unternommen, um Berufs- und Hochschulausbildung stärker miteinander zu verbinden, damit die Durchlässigkeit zwischen dem berufsbildenden Sekundar- und Tertiärbereich verbessert wird. Durch die Verbindung mit akademischen Elementen soll zum einen die Attraktivität der Berufsbildung gestärkt werden. Zum anderen sollen duale Programme für Studierende eine praxisnahe und bedarfsorientierte Ausbildung im Hochschulbereich gewährleisten, um das Missverhältnis zwischen den Studieninhalten und dem Bedarf der Unternehmen zu verringern.

Am Beispiel von zwei Programmen wird im Folgenden exemplarisch die Umsetzung verdeutlicht (vgl. auch Abb., S. 52).

\* Das Autorenteam dankt Frau Dr. DONG-IM LEE, Senior Research Fellow im »Center for National Qualifications« im KRIVET, für inhaltliche Anregungen zum Beitrag.

Abbildung

## Verortung der Bildungsprogramme im Sekundar- und Tertiärbereich



### Das Programm »Uni-Tech«

Das Programm richtet sich an Schüler/-innen beruflicher Sekundarschulen (specialised vocational high schools) und findet überwiegend in Kooperation mit Betrieben in der Maschinen-, Elektro- und Bauindustrie statt. Das Programm beginnt im zweiten Jahr der insgesamt dreijährigen High-School-Ausbildung. Die Zuordnung von Auszubildenden zu Betrieben erfolgt über die Schulen.

Im Anschluss an die Sekundarstufe wird das Programm über weitere anderthalb Jahre im Rahmen einer dreijährigen College-Ausbildung fortgeführt. Das bedeutet, dass die Schüler/-innen mit der Aufnahme in das Programm und bei entsprechender Leistung eine Garantie für den automatischen Übergang in ein College haben. Auf beiden Bildungsstufen erfolgt die Ausbildung als Kombination von (hoch)schulischer und betriebspraktischer Ausbildung. Ein Teil der zu erbringenden Leistungspunkte im Tertiärbereich wird – den jeweiligen Vorgaben der teilnehmenden Hochschulen entsprechend – über die betrieblichen Praxisphasen erworben und führt neben einer beruflichen Qualifizierung schließlich zum Erwerb eines Associate Degree (ISCED-5-Niveau). Seit Programmbeginn im Jahr 2015 nahmen bis April 2018 insgesamt 1.557 Auszubildende und 174 Betriebe am Uni-Tech-Programm teil. Dies ent-

spricht einem Anteil von 2,3 Prozent aller Auszubildenden und 1,7 Prozent aller Betriebe im *apprenticeship system*.

### Das Programm »Industry Professional Practice« (IPP)

Das IPP richtet sich an Studierende im dritten und vierten Jahr einer Universitätsausbildung, die sich für eine Teilnahme an dem Programm bei ihrer Hochschule bewerben können. Im dritten Jahr erhalten sie zunächst die Möglichkeit, im Rahmen von vier- bis zehnmonatigen Betriebspraktika relevante Praxiserfahrungen in ihrem Fachbereich zu erwerben. Das vierte Universitätsjahr absolvieren die Studierenden vollständig im dualen Ausbildungsmodus und verbringen zwischen 50 und 80 Prozent ihrer Ausbildung in betrieblichen Praxisphasen. Das Programm ist interdisziplinär ausgerichtet – typische Tätigkeitsfelder der teilnehmenden Unternehmen sind unter anderem IT, Betriebswirtschaft, Verwaltung und Bauwesen. Das Studium wird regulär mit einem Bachelor-Abschluss (ISCED-6-Niveau) und einer Bescheinigung über die berufliche Qualifikation beendet. Seit Programmbeginn im Jahr 2015 nahmen bis April 2018 insgesamt 40 Universitäten, 595 Betriebe und 1.472 Studierende am IPP-Programm teil, was einem Anteil von 2,2 Prozent aller Auszubildenden und 5,9 Prozent aller Betriebe im *apprenticeship system* entspricht.

## Strukturelle Rahmenbedingungen

Rechtsgrundlage für das *apprenticeship system* ist Artikel 27 des Employment Insurance Act und Artikel 20 des Occupational Skills Development Act, die die Förderung von beruflichen Fähigkeiten von Beschäftigten regeln. Da Ausbildungsprogramme im Tertiärbereich in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen durchgeführt werden und zum Erwerb von Hochschulabschlüssen führen, unterliegen sie auch dem Higher Education Act. Die Einzelheiten der Organisation und Ausgestaltung liegen im Ermessen der beteiligten Hochschuleinrichtungen und Unternehmen. Der Human Resources Development Service of Korea (HRD Korea), eine Einrichtung des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung, ist für die Steuerung der Konzeption und Implementierung von Ausbildungsprogrammen sowie deren Qualitätssicherung an den Lernorten zuständig.

Weiterhin stellt HRD Korea die beruflichen Zertifikate für die Absolventinnen und Absolventen aus und verwaltet die finanziellen Fördermittel für duale Ausbildungsprogramme. Das jährliche Budget für die betriebliche Ausbildung wird aus einem Fonds der Arbeitslosenversicherung für berufliche Kompetenzentwicklung bereitgestellt, in den Arbeitgeber abhängig von der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten zwischen 0,25 und 0,85 Prozent des Bruttolohns einzahlen. Laut der im Jahr 2015 vom Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse dualer Berufsbildungsprogramme beträgt die Höhe der Zuschüsse pro Ausbildungsbetrieb durchschnittlich 18.000 USD pro Lehrling und Jahr (vgl. JEON u. a. 2015). Dies beinhaltet die Kosten für Konzeption und Umsetzung der Programme inklusive Personalkosten, die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals sowie Ausbildungsvergütung und Unterbringung der Auszubildenden. Im Vergleich zu Kurzzeitmaßnahmen der beruflichen Qualifizierung sind die Kosten dualer Berufsbildungsprogramme deutlich höher: Beispielsweise betragen die Kosten für das fünfmonatige Programm »National key and strategic industry occupation training« im Durchschnitt 3.500 bis 4.000 USD pro Person (vgl. KANG 2016).

## Erste Ergebnisse und weitere Perspektiven

Die Darstellungen verdeutlichen, dass seitens der Regierung in den letzten Jahren wichtige, an den Spezifika der südkoreanischen Situation orientierte Schritte unternommen wurden, um die Relevanz und Attraktivität der beruflichen Bildung für Bildungsteilnehmende und Unternehmen weiter zu erhöhen. Es bleibt abzuwarten, wie diese und weitere Qualifizierungsangebote langfristig wahrgenommen werden und ob sie sich nachhaltig etablieren können. Dies hängt vor allem von den konkreten Beschäf-

tigungsmöglichkeiten und Arbeitsmarkterträgen ab, die sich für die Absolventinnen und Absolventen mittel- und langfristig ergeben werden.

Erste Erfahrungen in der Praxis zeigen, dass weiterhin Anpassungsbedarf in der Konzeption einzelner Programme notwendig ist. Während das IPP-Programm sich wachsender Nachfrage erfreut, erwies sich die enge Verzahnung der Ausbildung auf Sekundar- und Tertiärbereich im Programm »Uni-Tech« als problematisch: Insbesondere Schwierigkeiten in der Abstimmung der jeweiligen Curricula sowie fehlende Möglichkeiten der Auszubildenden bei der Wahl des College oder zum Wechsel des fachlichen Schwerpunkts im Falle von veränderten Präferenzen führten zu einer erhöhten Abbruchquote. Daher soll das Programm sukzessive durch eine Alternative, das Programm »P-Tech« (Pathways in Technical Education) abgelöst werden, das seit 2017 in Zusammenarbeit mit ausgewählten Colleges pilotiert wird. Im Unterschied zum Vorgängerprogramm richtet sich das 1,5-jährige Programm an Sekundarschulabsolventinnen und -absolventen dual orientierter Berufsbildungsprogramme. Damit soll mehr Flexibilität für Auszubildende geschaffen werden, während eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen dem berufsbildenden Sekundar- und Tertiärbereich gewährleistet bleibt.

Darüber hinaus existiert weiterer Handlungsbedarf: Zum einen blieb ein bereits im Jahr 2014 angestoßenes Gesetzgebungsverfahren für die Anerkennung von Qualifikationen, die im *apprenticeship system* erworben wurden, bislang ergebnislos. Anstelle eines staatlich anerkannten Abschlusses erhalten Absolventinnen und Absolventen bislang nur einen Qualifikationsnachweis von HRD Korea. Weiterhin steht die Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens aus, wodurch die Vergleichbarkeit von beruflichen und akademischen Qualifikationen weiter verbessert werden könnte. Damit stellen die rechtliche Verankerung dualer Berufsbildungsprogramme und die Etablierung eines kohärenten Qualifikationssystems weitere wichtige Meilensteine dar, um die angestoßenen Reformen zu verstetigen, das Vertrauen in die Berufsbildung zu stärken und die Anerkennung beruflicher Ausbildungsformate und Abschlüsse im Hochschulbereich im Arbeitsmarkt sicherzustellen. ◀

---

### Literatur

JEON, S.-H. u. a.: Economic & Social Outcome Analysis of Korean Apprenticeship. Seoul 2015

KANG, S.-W.: Performance Evaluation of Apprenticeship. National Assembly Budget Office. Seoul 2016

PARK, J.-S.; JEON, S.-H.; LEE, H.-B.: Apprenticeship in Korea 2018. Seoul 2018