Deutsch-Israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Abschlussbericht

der

Study Tour nach Israel

Train the Trainer in the field of Vocational Education and Training (VET)

08.11. - 17.11.2014

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung
NABIBB BILDUNG FÜR EUROPA
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Study Tour Israel ‚Train the of Vocational Education and Training (VET)'

1.1 Programm der Study Tour

1.2 Ausgangssituation

2. Lehrerbildung

2.1 Rolle der Institutionen

2.2 Universitäre Institutionen

2.2.1 Davidson Institute of Science Education

2.2.2 Universität Haifa

2.2.3 Hebräische Universität Jerusalem

2.3 Besondere Strategien / Herausforderungen der Lehrerbildung

3. Berufsbildung

3.1 Exemplarische Berufsbildungsinstitutionen

3.1.1 ATID - Yarka Apprenticeship School

3.1.2 AMAL - Technogical School Nazareth

3.1.3 ORT - Practical Engineering College Jerusalem

3.2 Nachwuchsgewinnung und -ausbildung in Unternehmen

3.2.1 Elbit Systems, Haifa

3.2.2 GIVON, Haifa/Bialik

3.2.3 Transfer (Empfehlungen)

3.3 Rolle der Handwerkskammern

4. Inklusionsansätze

4.1 Gesellschaftliche Zusammensetzung in Israel

4.2 „Dropouts" - die Exklusion Jugendlicher und mögliche Inklusions-strategien

4.3 Bestehende Strategien und Herausforderung bei schulischer Inklusion in Israel

4.3.1 Inklusion in Israel an ausgewählten Beispielen

4.3.1.1 ORT-Netzwerk Dr. Eli Isenberg

4.3.1.2 The Weizmann Institute of Science in Rehovot/Davidson Institute of Science Education

4.3.1.3 The MOFET Institute

4.3.1.4 Atid Apprenticeship School Yarka

4.3.1.5 Amal Apprenticeship School Nazareth

4.3.1.6 Ort College Jerusalem

4.3.1.7 The NCJW Research for Innovation in Education, The Hebrew University of Jerusalem

4.3.2 Schlussfolgerung

5. Zusammenfassung und Fazit

6. Anhang

7. Quellenverzeichnis

8. Teilnehmende der Study Tour Israel

1. Study Tour Israel ‚Train the Trainer in the field of Vocational Education and Training (VET) ‘

1.1 Programm

Tag	Programmpunkt	Referent / Ort
08.11.14	Arrival	Tel Aviv
09.11.14	▪ About Ministry of Economy and the Vocational Education and Training (VET) system in Israel ▪ The vocational education and training System of Youth and updating ORT teachers ▪ The Israel-Germany commerce relations ▪ Davidson Institute of Science Education	▪ Shmuel Pur. MTDB Ministry of Economy (Tel Aviv) ▪ Dr. Eli Eisenberg (Tel Aviv) ▪ Michel Weinberg, Deputy Manager AHK (Tel Aviv) ▪ (Rehovot)
10.11.14	▪ MOFET-Institute o topics didactic / pedagogical training of teachers o how to teach adult learning o how to help the professional development of teachers o professional development and adult learning o pedagogical approaches and practical and theoretical issues o knowledge sharing o discussion	▪ Dr. Sara Ziv and other lecturers (Tel Aviv)
11.11.14	▪ MOFET-Institute Practice for teachers and teaching methods	▪ Dr. Sara Ziv and other lecturers (Tel Aviv)
12.11.14	▪ Elbit Systems - Firmenbesuch ▪ Association of Craft and Industries in Israel - Besuch des Dachverbands der Handwerkskammern in Israel ▪ Givon - Firmenbesuch ▪ University of Haifa, Faculty of Education	▪ (Haifa) ▪ (Haifa) ▪ (Haifa) ▪ (Haifa)
13.11.14	▪ Atid Yarka Apprenticeship School ▪ Amal Nazareth Apprenticeship School	▪ (Yarka) ▪ (Nazareth)
14.11.14	Culturale Tour to the Lake of Galilee, to Masada, to the Dead Sea and to Jerusalem	
15.11.14	Tour in Jerusalem Old Town	
16.11.14	▪ Ort Practical Engineering	▪ (Jerusalem)

	▪ The NCJW Research for Innovation in Education (The Hebrew University of Jerusalem) ▪ Visit to the Yad Vashem Museum	▪ Prof. Gad Yair (Jerusalem) ▪ (Jerusalem)
17.11.14	▪ Summary and Evaluation at the Ministry of Economy ▪ Departure	▪ (Jerusalem) ▪ from Tel Aviv

.

1.2 Ausgangssituation

Vom 08. bis 17. November 2014 informierte sich eine Gruppe von 11 Berufsbildungsexperten im Rahmen einer Study Tour nach Israel zum Thema „Train the Trainer in the field of Vocational Education and Training (VET)“.

Zu diesem Themenschwerpunkt fand im September 2014 bereits der Besuch einer israelischen Delegation in Deutschland statt.

In Israel sollte mit der Einführung in das dortige Berufsbildungssystem die Grundlage gelegt werden, um ein Verständnis für die Qualifikation des Berufsbildungspersonals zu entwickeln.

Darauf aufbauend bot das Programm Vorträge, Präsentationen und Besuche in Einrichtungen die Lehrkräften/ Personal für die berufliche Bildung, in Bildungsgängen auf unterschiedlichen Niveaustufen qualifizieren sowie bei Firmen und Vertretungen der Sozialpartner.

Da Israel sich als „Mosaikgesellschaft“ aus diversen heterogenen Gruppen zusammensetzt, sollte das Thema „Inklusion“ die Programminhalte stets begleiten.

Die Teilnehmenden der Study Tour brachten unterschiedliche Erfahrungen zum Thema „Train the Trainer“ mit. Diese unterschiedlichen Erfahrungen ergaben sich bereits aus den verschiedenen Betätigungsfeldern der Teilnehmenden:

Einige Teilnehmende arbeiten als Lehrkräfte in der Berufsbildung. Somit haben sie die in Deutschland übliche zweistufige Lehrerausbildung an der Universität und das Referendariat absolviert. Die praktischen Erfahrungen dieser Teilnehmenden in der Lehrerausbildung erstrecken sich von der Tätigkeit als Ausbildungslehrer, Ausbildungskoordinator bzw. Ausbildungsbeauftragter über die Funktion als Fachleiter bis zur universitären Ausbildung von Lehrkräften:

- Als Ausbildungslehrer beobachtet man den von Referendaren durchgeführten Unterricht und reflektiert diesen mit ihnen.

- Der Ausbildungskoordinator bzw. Ausbildungsbeauftragte ist für die Organisation des Referendariats in Zusammenarbeit mit dem Studienseminar oder dem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung zuständig.
- Ein Fachleiter betreut die Referendare während des Referendariats in seinem Ausbildungsfach von Seiten des Seminars: Wer also sein Referendariat in den Fächern Wirtschaft und Englisch absolviert, hat einen Fachleiter im Fach Wirtschaft und einen anderen im Fach Englisch.
- In der universitären Ausbildung werden die Studierenden durch Übungen beispielsweise in Fachdidaktik bereits auf die Berufspraxis vorbereitet.

Darüber hinaus brachte eine Teilnehmerin Erfahrungen aus ihren Tätigkeiten im Schulministerium und der Bezirksregierung mit. Eine andere Teilnehmerin brachte die betriebliche Perspektive zum Thema „Train the Trainer“ ein, da sie als Ausbildungsleiterin gearbeitet hat.

Weitere Teilnehmende brachten Erfahrungen aus ihren Tätigkeiten beim Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit und beim Internationalen Bund, einem der großen freien Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit, mit ein.

Nicht zuletzt sind etliche Teilnehmende in Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern tätig.

Aus diesem Überblick wird bereits offensichtlich, dass die Gruppe hinsichtlich ihrer Ausgangssituation und ihren Erfahrungen zum Thema „Train the Trainer“ als heterogen bezeichnet werden kann.

Ein Teilnehmer hatte durch die Mitarbeit beim Besuch der israelischen Gruppe der Study Tour in Berlin bereits erste Einblicke in den Bereich „Train the Trainer“ in Israel gewonnen. Die übrigen Teilnehmenden waren auf eine theoretische Vorbereitung angewiesen. Im Rahmen eines von der NA beim BIBB durchgeführten Vorbereitungsseminars wurde u.a. eine Einführung in die Berufsbildung in Israel gegeben.

Einige Kernpunkte dieser Einführung waren:

- Für Bildung im Allgemeinen ist zwar das Bildungsministerium zuständig, die Zuständigkeit für Berufsbildung liegt allerdings beim Wirtschaftsministerium.

- Die akademische Bildung wird in der israelischen Gesellschaft als der „Königsweg“ betrachtet; Berufsbildung ist „Benachteiligtenförderung“.

- In der Berufsbildung gibt es drei Subsysteme (s. auch 3.1):
  1. Industrieberufsschulen – Ein dazugehörige Netzwerk ist z. B. ORT.
  2. Ausbildungsschulen (Apprenticeship Schools) – Die dazugehörigen Netzwerke sind AMAL und ATID

3. Eigenbedarfsausbildung in Arbeitsgruppen und Kursen

Da es keine Institution für die Lehrerausbildung für die Berufsbildung in Israel gibt, stellte sich die Frage, wie die Lehrkräfte in diesen drei Subsystemen ausgebildet werden.

2. Lehrerbildung

2.1 Rolle der Institutionen

Die Lehrerbildung in Israel wird durch die erziehungswissenschaftlichen Fakultäten der sieben Universitäten und 23 Teacher-Training-Colleges (TTC) im Land übernommen (Überblick unter: http://www.science.co.il/Colleges.asp Abruf 20141220). Die TTC bieten üblicherweise zwei- oder dreijährige Programme an. In der Regel dienen die zweijährigen Programme der Ausbildung im Elementar- und Primarbereich und die dreijährigen Programme bilden die angehenden Lehrkräfte für die Sekundarbereiche aus. Verschiedene 'Lehrerdiplome', so genannte *Teudat Horahah* (Certificate of Teacher, Certificate of Senior Teacher) ermöglichen die Lehrtätigkeit an den verschiedenen Schulformen bzw. -stufen.

Darüber hinaus gibt es einjährige Weiterbildungsprogramme wie auch vierjährige akademische Ausbildungsprogramme, in denen ein Bachelor-Grad und ein Lehrerdiplom in Kombination erworben werden kann. Sekundarstufen-2-Lehrkräfte müssen einen universitären Bachelor-Grad und das Lehrerdiplom haben, das sie innerhalb eines Jahres nach dem Bachelor-Abschluss in Vollzeit an der Universität oder dem College erreichen können oder im Rahmen eines der vierjährigen integrierten Programme[1].

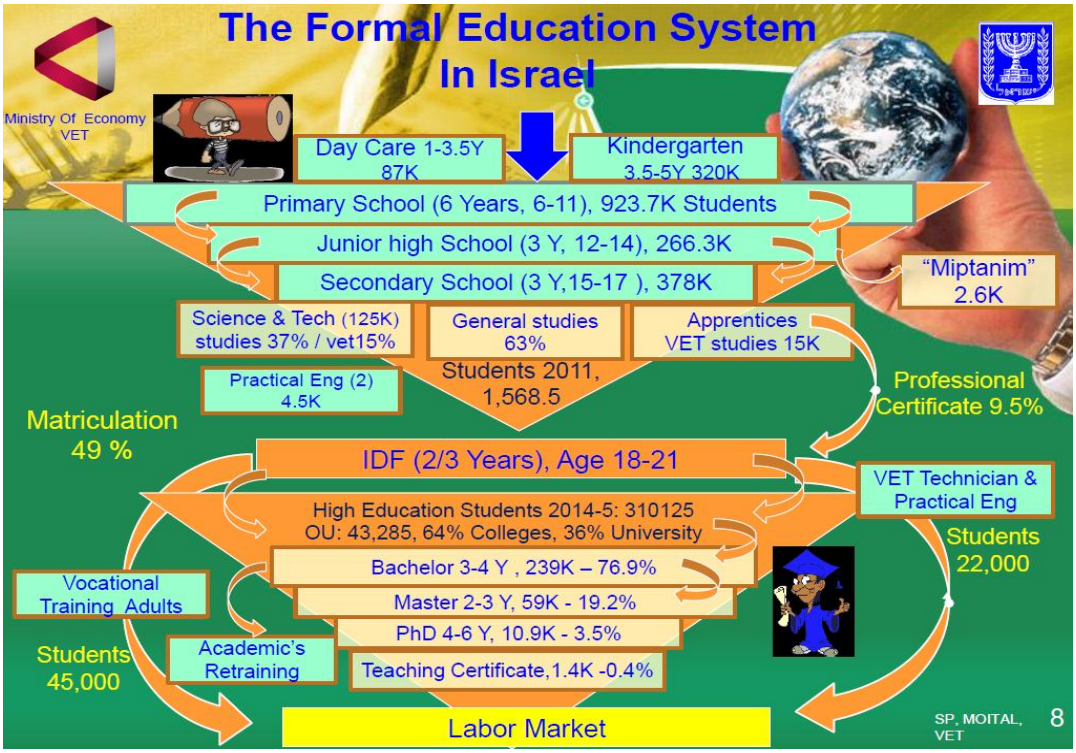
Diese prinzipiellen Ausbildungsgänge fokussieren primär den allgemeinbildenden Bereich, wenngleich einige der TTC (z.B. ORT) speziell den in den letzten Jahren vernachlässigten Berufsbildungsbereich adressieren. Anhand der nachfolgenden grafischen Darstellung des israelischen Bildungssystems wird durch die zahlenmäßig unterschiedliche Gewichtung der Ausbildungswege deutlich, dass das allgemeinbildende Schulsystem in Israel derzeit stark favorisiert und priorisiert wird und das System des Vocational Education and Training (VET) Entwicklungspotential hat.

Nur ein Bruchteil der Jugendlichen erwerben vor dem Militärdienst im berufsbildenden Bereich Qualifikationen (‚VET Studies') und auch nach dem Militärdienst werden akademische Ausbildungen den berufsbildenden Ausbildungsformen vorgezogen, wenngleich diese akademische Laufbahn nur 49 % einschlagen (können). Die Mehrheit geht somit andere Wege in eine spätere Berufstätigkeit, bei der in der Regel lediglich ein ‚Training on the Job' erfolgt. Derzeit wird in Israel versucht in Form einer Ausbildung zum 'Practical Engineer' eine zweijährige Alternative zu den favorisierten akademischen Ausbildungsgängen zu etablieren.

[1] vgl. Schuhmacher: The Education System of Israel http://handouts.aacrao.org/am08/finished/T1100a_T_Schumacher.pdf Abruf 5.12.14

Die aktuellen Schwierigkeiten bei der Stärkung des Berufsbildungssystems spiegeln sich in der unterschiedlichen Verantwortlichkeit beim Ministry of Education für die Allgemeinbildung und beim Ministry of Economy für die Berufsbildung wider.

Lehrkräfte für die Berufsbildung werden (nach Auskunft der während der Study Tour besuchten Einrichtungen) auf unterschiedlichste Arten angeworben und ausgebildet. Teilweise werden Ingenieure wie auch 'Praktiker' als Lehrkräfte gewonnen. Einige der Lehrkräfte haben einen fachbezogenen Hochschulgrad (Bachelor, teilweise auch Master) erworben und je nach Bedarfssituation werden die Lehrkräfte an Berufsbildungseinrichtungen mit oder teilweise auch ohne 'Teaching Certificate' eingesetzt.



Quelle: Folie von Shmuel Pur

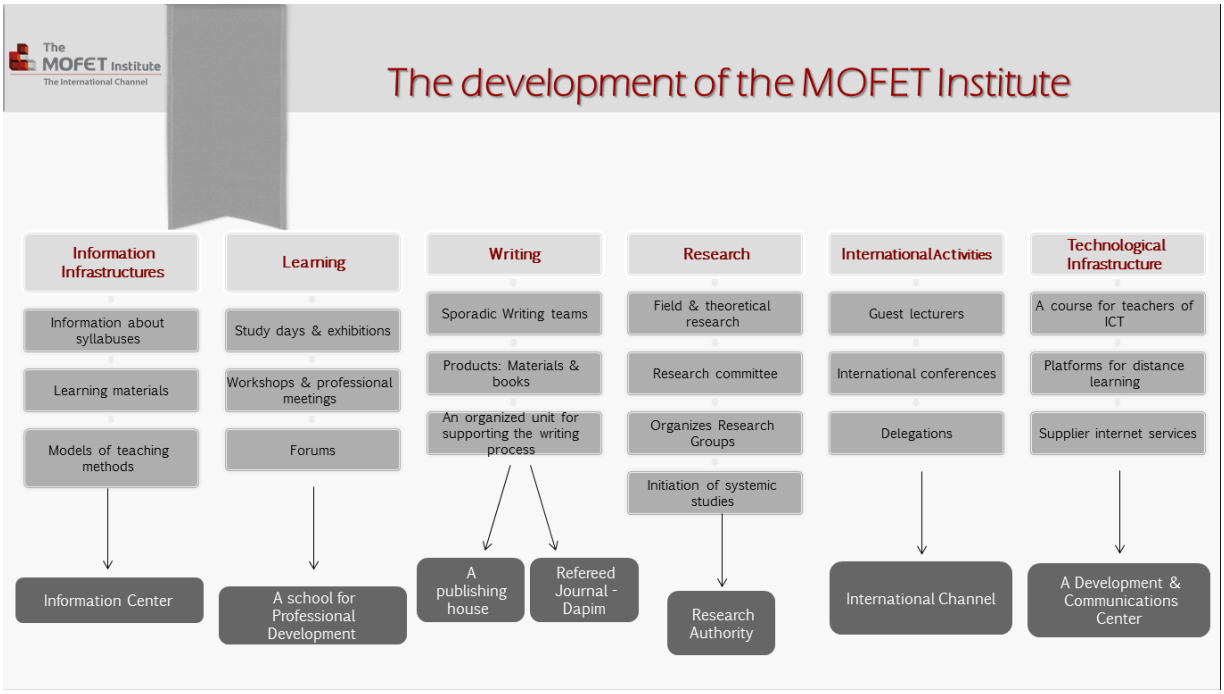
Nachfolgend werden die exemplarisch auf der Study Tour besuchten Einrichtungen der Lehrerbildung vorgestellt.

Eine besondere Rolle bei den Institutionen der Lehrerbildung nimmt das MOFET-Institut ein, da es als zentrales Institut in Israel die professionelle Weiterentwicklung der Lehrerbildung und des akademischen Lehrerbildungspersonals fokussiert. Die Lehrerbildner aller Universitäten und Teacher-Training-Colleges sollen adressiert und (auch international) vernetzt werden, um ihre individuelle Personalentwicklung wie auch die Entwicklung der Lehrerbildungsprogramme an den Universitäten und TTCs zu ermöglichen.

1983 als Abteilung für Lehrerbildung des Bildungsministeriums gegründet hat das MOFET seither einen Entwicklungsprozess durchlaufen, aus dem heute die

vielschichtige Aufgaben- und Organisationstruktur resultiert. So werden aktuell in sechs 'Channels' genannten Abteilungen die Bereiche 'Information und Infrastruktur', 'Lernen', 'akademisches Schreiben', 'Forschung', 'Internationale Aktivitäten' und 'Technologische Infrastruktur' abgedeckt.

Diese bearbeiten wiederum in Unterabteilungen spezielle Ausprägungen der lehrerbildungsrelevanten Themen. Aus jedem der 'Channels' resultieren Serviceeinrichtungen, die die Lehrerbildner vernetzen und unterstützen (siehe dunkelgraue Organisationseinheiten in der folgenden Abbildung des MOFET-Institut-Organigramms).



Im Rahmen des eineinhalbtägigen Besuchs dort haben wir durch interessante, vielschichtige Vorträge, Diskussionen und Workshopelemente wertvolle Einblicke in die Arbeit der verschiedenen Abteilungen erhalten, aus denen deutlich wurde, wie professionell die akademische Lehrerbildung für den Allgemeinbildenden Bereich in Israel gestaltet wird. Am MOFET-Institut gibt es im Bereich der Lehrerbildung für die Berufsbildung (VET) jedoch noch keine Programme – hier wurde in den Diskussionen deutlich, dass es noch weiteren Abstimmungsbedarf zwischen den beiden zuständigen Ministerien (Bildung/Wirtschaft) gibt.

In der abschließenden Podiumsdiskussion zum Leitthema 'Re-establishing a professional Teacher Education System for Vocational Education in Israel' wurde deutlich, wie wichtig es ist, die zukünftige Lehrerausbildung (gerade auch in Bezug auf VET) zentral zu steuern und zu verantworten - "All Teacher Education should be under one roof!".

Welche Rolle das MOFET-Institut bei dem Prozess spielen kann und wird blieb noch offen, wenngleich deutlich wurde, dass das Institut der Motor der Entwicklung von Lehrerbildung in Israel ist.

Gleichzeitig bleibt unklar, welche Institution die Lehrerausbildung im Bereich der Berufsbildung (VET) steuern kann und sollte.

2.2 Universitäre Institutionen

2.2.1 Davidson Institut of Science Education

Das von uns besuchte Davidson Institute of Science Education ist der erziehungswissenschaftliche Zweig des Weizman Instituts für Naturwissenschaften mit Sitz in Rehovot ca. halbe eine Autostunde von Tel Aviv entfernt. Das Ausbildungsprogramm in diesem Institutszweig begann seine Arbeit im Jahr 1999 und entwickelte den Gedanken, Neugier und Kreativität im Bereich der Naturwissenschaften zu wecken, zur Leitidee.

Ziel des Instituts ist, die naturwissenschaftliche Erziehung und Ausbildung in Israel zu unterstützen und zu fördern, naturwissenschaftliche Kenntnisse breit zu vermitteln und die Relevanz naturwissenschaftlicher Phänomene im täglichen Leben zu verdeutlichen. Das Davidson Institut ist auch auf internationaler Ebene eine anerkannte und führende Institution im Bereich naturwissenschaftlicher Erziehung. Mit seiner Spezialisierung auf eine naturwissenschaftliche, mathematische und technologische Ausbildung bietet es eine Vielzahl an Programmen und Projekten an. So werden Kurse sowohl von Studenten, die im naturwissenschaftlichen Bereich ihren Master oder PhD absolvieren, als auch von Highschoolschülern besucht, die an naturwissenschaftlichen Projekten teilnehmen. Hier arbeitet das Institut mit etlichen israelischen Schulen zusammen und fördert naturwissenschaftlich interessierte und überdurchschnittlich begabte Schüler in **Hochbegabtenprogrammen**, bietet aber auch **naturwissenschaftliche Programme für ganze Schulklassen** aus den Kooperationsschulen an.

Darüber hinaus werden vom Davidson Institut ebenfalls **Kurse für gefährdete** und kriminell auffällig gewordene **Jugendliche** angeboten, die alljährlich an einer sogenannten naturwissenschaftlichen Therapie (‚science therapy') überaus erfolgreich teilnehmen.

Im sogenannten **PERACH Projekt** werden Kinder mit problematischem familiären Hintergrund von Universitätsstudenten als Mentoren betreut und individuell gefördert und motiviert. Das PERACH Projekt wurde 1974 von einer Handvoll Studenten des Weizmann Instituts ins Leben gerufen und ist in den letzten 30 Jahren so erfolgreich geworden, dass mittlerweile 15 % aller Studenten an israelischen Hochschulen und Tausende von Kindern aus sozialen Randbereichen an dem Projekt teilnehmen. PERACH Projekte laufen heute in ca. 20 Ländern weltweit.

Die Zusammenarbeit mit und die **Unterstützung von Lehrkräften** im naturwissenschaftlichen Bereich ist ebenfalls ein Arbeitsschwerpunkt im Davidson Institut. So werden Arbeitsmaterialien mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt entwickelt, die zu Beginn eines Schuljahres von interessierten Schulen erworben werden können. Sie beinhalten Versuchsbeschreibungen, Materiallisten sowie schriftliche Aufgabenstellungen und zielen darauf ab, den naturwissenschaftlichen Unterricht abwechslungsreicher und aktiver zu gestalten. Üblicherweise bestehen die Aufgabenstellungen zur Hälfte aus Experimenten im physikalischen Bereich, zu einem Viertel aus chemischen und zu einem weiteren Viertel aus biologischen Experimenten. Die involvierten Schulklassen besuchen im Laufe des Schuljahres das Davidson Institut in Rehovot, um ebenfalls vor Ort Lerneinheiten durchzuführen.

Im Rahmen des sogenannten **KATOM Modells** werden seit 2004 computergestützte Lernprogramme entwickelt. KATOM stellt nicht die Frage, ob Computer im Klassenraum ein gutes oder schlechtes Werkzeug sind, sondern zielt darauf ab, den Computer als Werkzeug sinnvoll und gewinnbringend einzusetzen. So sollte ein Laptop für jeden Schüler und Lehrkräfte zur Verfügung stehen, um dieses alltägliche Werkzeug in jedem Unterrichtsfach zielführend zu nutzen. Teilnehmende Highschoollehrkräfte im insgesamt drei Jahre umfassenden KATOM-Projekt erhalten im ersten Jahr ca. 7 Std. in der Woche Unterstützung und Hilfe von Mitarbeitern des Davidson Instituts bei der Erstellung und Entwicklung naturwissenschaftlich-technologischer Lerneinheiten und werden dann im zweiten und dritten Projektjahr in 14-täglichem Rhythmus weiter beraten. Kooperative, computergestützte Web 2.0-Lernformen sollen bisherige Unterrichtsformen ablösen bzw. ergänzen und die Schüler aktiver in den Lernprozess einbinden. Globale e-learning-Einheiten werden nach Aussage der Vortragenden in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen.

In den diversen Vorträgen im Davidson Institut wurde die Wichtigkeit didaktisch und methodisch gut ausgebildeter Lehrkräfte im naturwissenschaftlichen und technologischen Bereich immer wieder betont und die Unterstützung der Lehrkräfte als eine der zentralen Aufgaben des Instituts diverse Male hervorgehoben.

Seit 1969 werden am Davidson Institut in den Sommermonaten **Science Camps** mit Jugendlichen aus unterschiedlichen Ländern durchgeführt, die bei natur-wissenschaftlichen Aufgabenstellungen in einen Wettstreit treten. Diese Camps werden nach Aussage der Vortragenden zunehmend beliebter, ebenso wie das jährlich stattfindende ‚**Open Campus Science Festival**' und die von

Institutsmitarbeitern durchgeführte öffentliche Vortragsreihe zu spektakulären naturwissenschaftlichen Phänomenen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die in den Vorträgen nur kurz angesprochenen naturwissenschaftlichen Kurse für äthiopische Kinder (jährlich 120 Teilnehmende), die in den zurück liegenden Jahren in großer Zahl nach Israel einwanderten.

Bei unserem Besuch im Davidson Institut wurde deutlich, dass diese akademisch sehr anerkannte Institution Programme für unterschiedlichste Gruppierungen der israelischen Gesellschaft anbietet und durch die enge Zusammenarbeit mit dem Weizmann Institut für Naturwissenschaften ein sehr positiver und befruchtender Zusammenhang zwischen Forschung und Erziehung gegeben ist.

2.2.2 Universität Haifa

An der Universität Haifa besuchten wir die ‚Faculty of Education', die – laut Flyer - einzige Erziehungswissenschaftliche Fakultät auf Universitätsniveau. Diese Fakultät gliedert sich in sieben unterschiedliche Fachbereiche, in denen uns im Bereich ‚Department of Learning, Instruction and Teacher Education' das **Professional Development Schools (PDS)-Modell** vorgestellt wurde.

Das PDS ist eine Form der Lehrerausbildung im allgemeinbildenden Bereich, in dem Lehramtsstudenten/innen, Lehrerausbilder/innen, Schulkoordinatoren/innen, ein/e PDS Koordinator/in und weitere an den Ausbildungsprozessen in Schulen Beteiligte zusammen arbeiten.

PDS zielt darauf ab, akademische Erziehungstheorien mit der eigentlichen Unterrichtstätigkeit in den Schulen zu verbinden. Theoretische pädagogische und organisatorische Kenntnisse werden angewandt und die zukünftigen Lehrkräfte mit den unterschiedlichen Rollen einer in der Schule tätigen Lehrkraft vertraut gemacht. Teamfähigkeiten werden geschult. Darüber hinaus sollen angehende Lehrkräfte die Komplexität des Schulsystems und die organisatorische Struktur der Schulen kennen lernen.

Im PDS-Programm kommen Lehramtsstudenten zusammen mit einer PDS-Koordinatorin der Universität an einem Tag pro Woche an eine Schule, um dort 3 bis 5 Stunden im Unterricht einzelner an der Schule tätiger Lehrkräfte zu hospitieren und/oder selbst mehr oder weniger große Schülergruppen zu unterrichten. Darüber hinaus geben sie Schülern und Schülerinnen in Gruppen von bis zu 5 Personen eine individuelle Beratung, Hilfe und Anleitung und arbeiten weiterhin an unterschiedlichen pädagogischen Themenstellungen in einem zweistündigen Gruppenworkshop. Themen wie Unterrichtsbeobachtung, Unterrichtsorganisation und Schulorganisation stehen im Mittelpunkt des Workshops.

Die Lehramtsstudenten müssen ihre Erfahrungen und erworbenen Kenntnisse wöchentlich reflektieren, sie müssen im Laufe eines gesamten Schuljahres aktiv an zwei Schulaktivitäten teilnehmen und diese umfassend beschreiben und ihren insgesamt einjährigen Einsatz in der Schule abschließend zusammenfassen und kritisch analysierend bewerten.

Das PDS-Projekt soll zu einem besseren Einblick in das System Schule und letztendlich zu einer optimalen Zusammenarbeit und einem besseren Austausch zwischen Lehramtsstudenten, Lehrerausbildern, Schulen und letzten Endes Schülern führen.

Die beteiligten Schulen haben Interesse an der Teilnahme in diesem von der Universität Haifa entwickelten Programm,

- da sie direkt an der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte beteiligt sind,
- da sie neue pädagogische Entwicklungen und Modelle aus erster Hand kennen lernen und
- weil sie stimuliert werden, eigene Unterrichtsmethoden zu überdenken und Kontakt mit der beteiligten Universität und damit einer anerkannten akademischen Institution halten können. Prestige und Anerkennung spielen sicherlich ebenfalls eine Rolle.

Die beteiligten schulischen Ausbildungslehrkräfte diskutieren, analysieren und teilen ihre Unterrichtsmethoden und Erfahrungen, werden mit neuen Unterrichtsmethoden und -theorien konfrontiert und bekommen eine Anerkennung von Seiten der Universität in Form von ‚credits'.

Die beteiligten Koordinatoren der Universität geben ebenfalls Unterstützung bei Problemen und Schwierigkeiten.

Die Schülerinnen und Schüler wiederum profitieren von unterschiedlichen Unterrichtsmethoden, individueller Unterstützung und besonderen Projekten. Sie kommen in Kontakt mit jungen angehenden Lehrkräften und nehmen Einblick – nach Aussagen der vortragenden universitären PDS-Koordinatorin - in eine akademische Welt.

Laut Aussage des Universitätsmitarbeiters findet ein solches pädagogisches Training mit direktem Kontakt zwischen Universität und Schule nur in der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Haifa statt. An den anderen israelischen pädagogischen Hochschulen/Colleges gibt es keine vergleichbare oder ähnliche Verknüpfung zwischen Hochschule und Schule.

Das beschriebene PDS-Modell ist in Ansätzen mit den mehrwöchigen Praxiseinsätzen von Lehramtsstudenten an deutschen Schulen vergleichbar. In diesem israelischen Programm ist allerdings die kontinuierliche direkte Verbindung der Universität in Person der PDS-Koordinatorin mit einzelnen beteiligten Schulen besonders hervorzuheben.

Neben den oben aufgezeigten positiven Auswirkungen des Programms auf alle Beteiligten ist mit Sicherheit auch der frühe Einblick der Studenten, der hier bereits während ihrer pädagogischen Ausbildung an der Universität stattfindet, in ihren zukünftigen Arbeitsbereich Schule von großem Vorteil. In der Ausbildung von Lehramtsstudenten an deutschen Hochschulen beginnt man ebenfalls zunehmend früher – teils vor Beginn des Studiums, teils direkt nach dem ersten Semester - mit längeren Praxiseinsätzen in Schulen.

2.2.3 Hebräische Universität Jerusalem

Diese Einrichtung ist – laut eigener Homepage – die bedeutendste Hochschuleinrichtung Israels mit weltweitem Ruf. Sie hat sieben Fakultäten, 14 Fachbereiche und rund 90 Forschungsinstitute, und bei unserem Besuch erhielten wir nach einem interessanten Rundgang über das Scopusberggelände im Ostteil von Jerusalem im Rahmen eines Vortrags von Professor Gad Yair einen Einblick in diverse aktuelle Projekte der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät.

In diesem Bereich der Universität wird ein eigener Kindergarten geführt, der von jüdischen und überwiegend arabischen Kindern aus dem Ostteil Jerusalems gemeinsam besucht wird.

Die unterschiedlichen Programme im Bereich Erziehung werden von 20 Mitarbeiter/innen der Fakultät entwickelt, die als unabhängige Universitätsmitarbeiter/innen ebenfalls Finanzierungsquellen eruieren und bei ihren wöchentlichen Reisen durch Israel neue pädagogische Modelle, Ideen und Anregungen für wissenschaftliche Untersuchungen suchen.

So schult die Erziehungswissenschaftliche Fakultät Eltern im international bekannten **HIPPY-Programm**, einem frühkindlichem Lernprogramm, das die kognitiven Fähigkeiten und die Sprachkompetenzen von Kindern fördert. Im Rahmen dieses in der Regel ein- bzw. zweijährigen Programmes werden Familien, bei denen Förderbedarf besteht, mit vorgegebenen Spiel- und Lernmaterialien angeleitet und in wöchentlichen bzw. monatlichen Gruppentreffen beraten und unterstützt.

Die Lese- und Schreibfähigkeiten in Grundschulen werden im Rahmen des sogenannten **´empowerment for all`-Programms** trainiert. Unter Anleitung von Studentengruppen der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät unterrichten Fünfklässler Drittklässler im Bereich Sprach-, Lese und Schreibkompetenzen in vornehmlich arabischen Grundschulen in der Umgebung der Universität.

Häufig am Rande der israelischen Gesellschaft stehende Schulabbrecher/innen und Jugendliche mit unterschiedlichen Formen einer Lernbehinderung werden in eigens dafür eingerichteten **Klassen auf dem Universitätscampus** beschult. Diese Klassen

sind gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an praktischen Tätigkeiten und einen geringeren Anteil an theoretischen Inhalten und die Universität selbst bietet praktische Einsatzmöglichkeiten für diese Jugendlichen, beispielsweise in der Druckerei und im Dienstleistungsbereich (z.B. Bürotätigkeiten), an. Durch die praktischen Tätigkeiten sollen die nicht selten schulmüden Jugendlichen einen Einblick in das Berufsleben erhalten und sich langsam an einen strukturierten Tagesablauf gewöhnen. Sie erhalten nach einer gewissen Einarbeitungszeit einen Lohn und können so ihren Lebensunterhalt bestreiten. Im derzeitigen Jahr werden diese besonderen Ausbildungsklassen, die große Ähnlichkeiten zu den ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen in deutschen Berufsschulen aufweisen, von 65 Jugendlichen besucht. Nach erfolgreicher Beendigung einer solchen Klasse erhalten die Jugendlichen allgemein anerkannte ‚credits' auf dem Weg zu einem möglichen höheren Schulabschluss.

Im Umkreis der Universität Jerusalem im Ostteil der Stadt gibt es einzelne **jüdisch-arabische Schulen**, in denen Lehrkräfte in Klassen der jeweils anderen religiösen Kultur unterrichten. Die Mitarbeiter/innen der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät unterstützen diese in Israel noch zu seltenen, aber mit Sicherheit zukunftsweisenden Schulformen.

In seinem Vortrag erwähnte Professor Yair ein neu entworfenes Projekt zur Entwicklung einer jüdischen Identität bei Mädchen in Internaten nur kurz. Er ging ebenfalls nicht weiter auf eine von der Bezirksverwaltung gewünschte Eliteschule für arabische Jugendliche ein.

Stattdessen stellte er abschließend ein von ihm initiiertes **Forum** zum zunehmend an Bedeutung gewinnenden Themenbereich **Autismus** vor. Alle an der Hebräischen Universität in Jerusalem zu diesem Thema forschenden Professoren tauschen ihre Forschungsergebnisse in Forumssitzungen aus und gehen darüber hinaus an die Öffentlichkeit, um dort in entsprechenden Vorträgen ihre Kenntnisse publik zu machen. Das gesamte Forum erweise sich als überaus erfolgreiches Projekt.

Berufliche (Lehreraus)Bildung spielt laut Professor Yair an israelischen Universitäten keine Rolle. Die fehlende Wertschätzung einer beruflichen Bildung hat ihre Ursache in der nicht vorhandenen gesellschaftlichen Anerkennung und letztere ist seiner Ansicht nach nur schwer und kleinschrittig zu ändern.

Die im Vortrag von Professor Yair beschriebenen vielfältigen Projekte der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Jerusalemer Universität waren für uns interessante Beispiele für ein positives Zusammentreffen und Miteinander unterschiedlicher ethnischer Gruppen der israelischen Gesellschaft. Wir hätten sie gern in größerer Ausführlichkeit und weniger zeitlich limitiert vorgestellt bekommen.

2.3 Besondere Strategien / Herausforderungen der Lehrerbildung

Das Bildungssystem für Lehrkräfte zeichnet sich dadurch aus, dass es ein – wohl weltweit einzigartiges – Institut gibt, welches Ausbilderinnen und Ausbilder von Lehrkräften berät, unterstützt und in der Forschung und Anwendung begleitet. Dafür stehen sogar finanzielle Ressourcen bereit. Diese Unterstützung – auch finanzieller Natur – wendet sich an alle Lehrkräftebildner sowohl an den sieben Universitäten des Landes Israel als auch an den so genannten 23 Colleges, die Lehrkräfteausbildung betreiben, wobei die Colleges differente Schwerpunkte und Zielgruppen aufweisen, z. B. orthodoxe Juden, Muslime, andere Minderheiten und säkulare Juden. An diesen Hochschulen gibt es allem Anschein nach seit langem etablierte und sehr professionelle Lehrkräftebildungsstudiengänge (siehe hierzu auch die Ausführungen im Abschnitt 2.1)..

INFORMATIONS-BOX:
MOFET (Research, Curriculum and Program Development for Teacher Educators) – ein weltweit einzigartiges Institut für die Unterstützung der Arbeit von Lehrkräftebildnern.
Sitz: Tel Aviv; http://www.mofet.macam.ac.il

Dabei fällt auf, dass Lehrerbildner viel Unterstützung in punkto Curriculumarbeit und Forschung erfahren; innovative Ausbildungs- und Lehrmethoden scheinen eher ein Desiderat zu sein.

Herausforderung 1: ***Israel dürfte vor dem Hintergrund von benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten im 21. Jahrhundert vor der Herausforderung stehen, im Lehrkräfteausbildungssystem moderne und aktivierende Unterrichtsmethoden grundlegend und regelmäßig zu verankern.***

Herausforderung 2: ***Das Dilemma zwischen geforderter Forschung von Lehrkräftebildnern und praktischer Unterrichtsarbeit dürfte allein unter zeitlichen Gesichtspunkten zurzeit noch ungelöst sein.***

Eine besondere Strategie des Landes besteht darin, die Ausbildung von Lehrkräften zumindest teils segregiert nach Bevölkerungsgruppen in Colleges zur Lehrkräfteausbildung zu organisieren. Nur an den Universitäten scheint eine Durchmischung von beispielsweise jüdischen und arabischen Israelis oder auch Drusen gegeben, wenn auch die weitaus größere Zahl der Lehramtsstudierenden an Universitäten aus säkularen oder gemäßigt religiösen Juden bestehen dürfte. Die Unterrichtssprache ist dann auch durchgängig Hebräisch, während an einigen Colleges, die sich dem arabischen Bevölkerungsteil widmen, auch in Arabisch gesprochen und unterrichtet wird.

Konsequenterweise ist dann auch das Schulsystem teils nach den Bevölkerungsgruppen und den beiden Sprachen segregiert.

Herausforderung 3: ***Je nach Abschluss scheint ein Übertritt aus den jeweiligen Schulsystemen für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen nicht so ohne Weiteres möglich!***

Ein Blick in das berufsbildende System zeigt, dass es zur Gewinnung von Lehrkräften aus beruflichen Schulen überhaupt kein systemisch und organisiert angelegtes Ausbildungssystem für Lehrkräfte gibt. Lehrkräfte für die berufliche Bildung werden vom Arbeitsmarkt rekrutiert. Dabei kann es sich sowohl um Abgänger der Colleges handeln, die zum *Practical Engineer* ausbilden, wobei die *Practical Engineers* bereits einige Jahre Berufserfahrung erworben haben als auch um Bachelor-Inhaber der betreffenden Berufsrichtungen oder auch um rein beruflich gebildete Personen. Dabei ist es als ein Problem einzustufen, dass sowohl Gehalt als auch Reputation gegenüber dem allgemeinbildenden System stark hinterherhinken, obwohl auch dort beides im Vergleich zur Industrie nicht sonderlich hoch ist.

Herausforderung 4: ***Die Rekrutierung von Lehrkräften für das berufliche System steht aufgrund von geringer Reputation und niedriger Bezahlung vor gewaltigen Problemen.***

Es könnte eine Strategie sein, für Lehrkräfte an beruflichen Schulen (wieder) einen Studiengang an Universitäten und/oder Colleges einzuführen – mit der Vorbedingung von z. B. einem Jahr Berufserfahrung – , um den Status und den Ausbildungsstand anzuheben. In der Zwischenzeit könnte MOFET in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Lehrerbildungsfakultäten zumindest Anpassungs- und methodische Kurse über kürzere Zeiträume entwickeln (z. B. zwei bis drei Monate), um die (fach)didaktische und methodische Lehrqualität im beruflichen Bereich anzuheben. In diesem Zusammenhang ist hingegen hervorzuheben, dass nach der erfolgten Anschauung in beruflichen Schulen im Norden des Landes die Lehrmotivation der aktiven Lehrkräfte und das Engagement der bestehenden beruflichen Schulen als hoch eingestuft werden kann.

Herausforderung 5: ***Es gilt für Israel von Neuem ein Ausbildungssystem für Lehrkräfte an beruflichen Schulen zu etablieren und die Lehrqualität abgesichert zu erhöhen*****.**
Allgemein kann man sagen, dass das Ausbildungssystem für Lehrkräfte in Israel stark von akademischen und fachlichen Gedanken getragen wird; diese Ausbildung dürfte dann aber auf hohem Niveau sein. An der Universität Haifa zeigen sich Ansätze der Integration von schulpraktischen Studien bereits im Bachelor-Studiengang. Eine Überführung solcher Ansätze in die berufliche Lehrkräftebildung jedoch scheint zurzeit allenfalls konkrete Utopie. Eine Studie der OECD zur beruflichen Bildung erwähnt konsequenterweise auch mit keinem Wort die notwendige Lehrkräftebildung im beruflichen Bereich. Eine Integration und Kooperation mit Unternehmen zeichnet sich ebenfalls nicht ab; dies dürfte auch kulturelle Hintergründe haben. Eine hochwertige Tätigkeit im Unternehmen auf

Ingenieursebene wird in Israel als deutlich höherwertig im Vergleich zu einer Lehrtätigkeit wahrgenommen. Daraus ergibt sich eine letzte Herausforderung:

Herausforderung 6: ***Wie können beruflich sehr gut Qualifizierte überzeugt werden, in der beruflichen Bildung zu lehren anstatt eine lukrativere und angesehenere Anstellung in der Industrie anzunehmen?***

Insgesamt müsste wohl in Israel neben dem Status und der Bezahlung im Lehrberuf auch die Anerkennung beruflicher Bildung durch staatliche Stellen deutlich steigen, um das Berufsbild „Lehrkraft in der Berufsbildung“ als interessante Perspektive zu etablieren – neben einer Integration der Lehrerausbildung im beruflichen Bereich in das allgemeinbildende System, wenn berufliche Bildung in Israel entscheidend vorangebracht werden soll.

3. Berufsbildung

3.1 Exemplarische Berufsbildungsinstitutionen

Die berufliche Bildung in Israel findet aufgrund des obligatorischen Militärdienstes in zwei Phasen statt.

Israelische Jugendliche absolvieren nach dem Abschluss der High School, wenn sie nicht die „Senior High School“ besuchen, eine „Ausbildung“. Diese erfolgt, anders als in Deutschland, nur in eingeschränkten Berufsbereichen, die überwiegend handwerklichen orientiert und aus Sicht der Gesellschaft weniger anspruchsvoll sind. Dazu zählen die Bereiche Bau, Metallverarbeitung, KFZ-Mechanik, Elektrotechnik, Holzverarbeitung, Gastronomie, EDV, Friseurhandwerk und Kosmetik, Pflege und Verwaltung.

Eine solche Ausbildung wird durch den Besuch von „Industrial Schools“, „Apprenticeship Schools“ oder Arbeitsgruppen bzw. Kursen realisiert. Industrial Schools kooperieren mit großen Firmen, Hotels oder den Israeli Defense Forces (IDF), es werden theoretische Kurse sowie praktische Arbeit in den Firmen angeboten. Apprenticeship Schools sind aus der Zusammenarbeit kleiner und mittelständischer Unternehmen entstanden, die gemeinsam Kurse in regionalen Zentren anbieten. Arbeitsgruppen und -kurse werden für Jugendliche angeboten, die weder die weiterführende Schule besuchen noch an einem anderen Ausbildungsprogramm teilnehmen. Finanziert und verantwortet werden diese Kurse von großen öffentlichen Institutionen wie Krankenhäuser oder dem Militär.

Für die Phase nach dem Militärdienst existieren verschiedene Systeme, die Kurse in einer Vielzahl von Institution, Trainingszentren oder Berufsbildungsnetzwerken ermöglichen:

- Kurse an Berufsbildungszentren, vor allem in den Bereichen technisches Zeichnen, Bau, IKT, Druck, Kosmetik, Schifffahrt, Metalltechnik, Transportwesen, Gastronomie, Elektrotechnik
- Ausbildungskurse für Behinderte
- Ausbildung für Techniker unter der Aufsicht des National Institute for Technical Training
- Weiterbildung für Immigranten
- besondere Programme für Weiterbildung oder für Arbeitslose

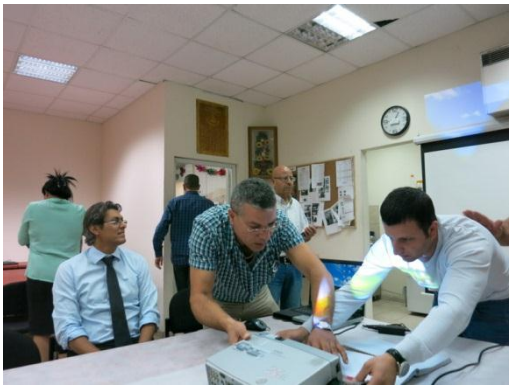
Die Qualitätsstandards der jeweiligen Institutionen, die Zertifizierungen und Anerkennungen über die erworbenen beruflichen Fähigkeiten stellen sich in Israel laut Aussagen des Ministry of Economy unterschiedlich dar.

Während der Study Tour haben wir Einblicke in zwei Apprenticeship Schools der ATID- und AMAL-Netzwerke und in ein Weiterbildungszentrum von ORT erhalten (siehe die folgenden Abschnitte 3.1.1 und 3.1.2).

3.1.1 ATID - Yarka Apprenticeship School

Das im Jahr 1990 gegründete Atid-(Zukunft)-Netzwerk ist das größte private „duale“ Bildungsnetzwerk in Israel mit über 30 verschiedenen Schulen, darunter 11 Colleges.

Die deutsche Delegation wird von Atid-Lehrkräften und Schülern herzlich begrüßt. Die deutsche Flagge hängt hier noch versehentlich falsch herum, weil der Fahnenstock von der falschen Seite her eingeschlauft worden war. Das korrigierten die Schüler noch während der Begrüßung.



Atid-Lehrkräfte bereiten den Beamer für die Präsentation vor. Ihre Arbeit wird von mehreren sozialpädagogischen Fachkräften unterstützt. Ein besonderes Diagnoseverfahren soll suidzid-gefährdete Schüler/-innen erkennen und ihnen Hilfen anbieten.

Die Schüler dieser Schule kommen aus ca. 31 Dörfern rund um Yarka und haben teilweise einen Anfahrtsweg von rund 30 km. Fast alle Schüler sind drei Tage in der Woche in der Schule und arbeiten an drei Tagen in Industrie- bzw. Handwerksbetrieben. Die Schule ist in zwei Abteilungen aufgeteilt: eine Abteilung für Frauen mit Berufen wie Friseurin, Kinderpflegerin und Sekretärin und eine zweite Abteilung für Männer, die wir besuchten. Die Schülerklientel umfasst ausschließlich israelische Araber, die Drusen, Muslime oder Christen sind. Sie bringen unterschiedliche Lernvoraussetzungen mit und haben diverse soziale Hintergründe. Sie werden ab Klasse 9 in unterschiedlichen Bereichen geschult. Neben der kontinuierlichen projektartigen Unterstützung in den vier Hauptbereichen Arabisch, Hebräisch, Englisch und Mathematik, die die Lernleistung der Schüler verbessern sollen, werden die jungen Männer im 9. Schuljahr in acht weiteren Fächern unterrichtet, die einen technischen Schwerpunkt (KFZ, Metalltechnik, Klimatechnik, Computer, Schlosser, CNC etc.) haben. Ab Klasse 10 findet dann eine Spezialisierung statt. Die Möglichkeit das Bagrut (Abitur) zu absolvieren, wird durch die kontinuierliche Vermittlung der Hauptbereiche und der praktischen Bereiche gewährleistet. Die Praxisräume, das Mobiliar sowie die vorhandenen Geräte und Werkzeuge für z. B. Automechaniker und Elektriker sind älteren Datums und weisen starke Gebrauchsspuren auf.

Die Schüler-Lehrer-Relation mutet mit 10 : 1 optimal an. Verständlich wird dies, wenn man sich vor Augen führt, dass die Schulphilosophie von ATID beim Schüler selbst ansetzt. Der wichtigste Aspekt ist die Motivation der Schüler selbst. Sowohl Schüler als auch Lehrkräfte bestätigen und sind überzeugt davon, dass eine Berufsausbildung für die Zukunft der jungen Männer wichtig ist. „*Atid's philosophy is to provide every student with an equal opportunity to fully realize their skills and abilities, and endowing them with professional leverage for their future financial security and personal advancement.*"[2]

Neben dem klassischen Unterricht in den berufsfeldbezogenen Fächern werden die Schüler in Fragen der Ethik und „Lebensbewältigung" unterwiesen. So finden Erste-Hilfe-Kurse und Kurse zur Verkehrserziehung, aber auch Projekte zur Reduzierung von Gewalt und Drogen- bzw. Alkoholmissbrauch sowie zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit statt. Die Schüler erhalten beispielsweise einen Fragebogen, der Einstellungen des Jugendlichen und möglicherweise Hinweise auf suizidale Gedankengänge oder Depressionen offen legt. Sie besuchen mehrfach Yad Vashem, um über den Holocaust an den Juden zu erfahren und um ihre jüdischen Mitbürger verstehen zu lernen. Schließlich übernehmen sie auch soziale Verantwortung z. B. indem sie z. B. an Blutspendeaktionen teilnehmen.

Unterstützung erfahren sie dabei durch ein Team aus Psychologen, Sozialpädagogen/Schulberatern und Gemeindearbeitern, die eng zusammen arbeiten. In dieser Schule mit 700 Schülern sind sieben solcher Unterstützungskräfte tätig.

Schüler mit Lernschwächen werden zunächst umfangreich getestet, dann individuell gefördert und in Kleingruppen gezielt unterrichtet, um ihre Defizite auch mit Hilfe der Sozialpädagogen/Schulberater, die sich als „Lerncoach" verstehen, zu kompensieren.

Die Gemeindearbeiter stellen hauptsächlich den Kontakt mit den Arbeitgebern her und unterstützen die Jugendlichen in diesem Bereich. Sie sind vergleichbar mit den

[2] Homepage: http://www.israeltrade.org.au/atid-network-schools-colleges/

in allen deutschen Bundesländern vertretenen und von der Arbeitsagentur und den einzelnen Bundesländern finanzierten Berufseinstiegsbegleitern, die ebenfalls die Kontakte mit Arbeitgebern, Schule und Elternhaus halten, um so zu gewährleisten, dass Probleme früh erkannt und behoben werden können. Schülerinnen und Schüler haben damit auf dem Weg in die Berufsausbildung und auch während dieser Zeit einen Ansprechpartner, wenn sie die anfallenden Probleme allein nicht lösen können und/oder die Gefahr besteht, dass sie ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen oder gar nicht erst beginnen.

Ein wesentlicher Aspekt in dieser Schule ist die Frage, ob die jungen Araber nach dem Besuch der Schule die Armee besuchen oder nicht. Da arabische Israelis nicht automatisch zum Wehrdienst eingezogen werden, können sie sich aktiv entscheiden. Der Militärdienst erscheint allerdings attraktiv, da hernach bessere Chancen auf dem weiteren Ausbildungs- und damit auch auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Immer mehr Jugendliche entscheiden sich deshalb für den Armeedienst und versuchen eine entsprechende Empfehlung der Schule zu erhalten.

3.1.2 AMAL - Technological School Nazareth

Das Amal-Bildungsnetzwerk wurde bereits 1928 von der Gewerkschaftszentrale Histadrut im damaligen Palästina gegründet und ist eines der führenden Netzwerke in Israel mit 128 verschiedenen Einrichtungen von Junior High Schools bis hin zu Colleges, die über das ganze Land verteilt sind. Amal bedeutet „harte Arbeit“. Mit mehr als 40.000 Studenten ist das Netzwerk auch eines der größten.

Die von uns besuchte Apprenticeship School liegt in Nazareth und steht, wie alle diese Schultypen, unter der Aufsicht des Ministry of Economy.

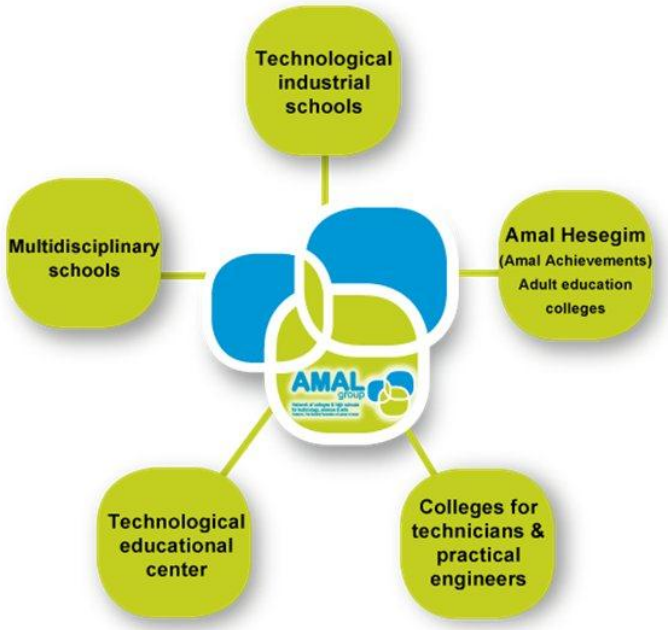
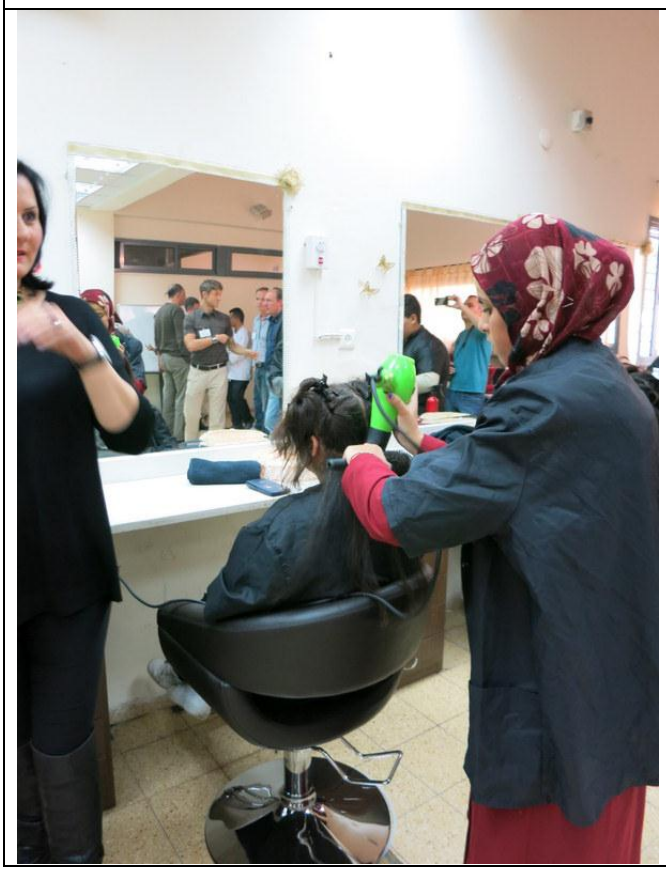


Schaubild Amal Network[3]

Nazareths Einwohner sind mehrheitlich christliche Araber (israelische Staatsbürger). Die Schüler- und Lehrerschaft besteht neben Muslimen, Juden und Drusen auch aus vielen Christen. Integration scheint auch hier Alltag zu sein. Das hat einen besonderen Reiz. Es herrscht eine freundliche und wertschätzende Atmosphäre. Genau wie in Yarka sind die Werkstätten und Praxisräume, bis auf die Küche, eher renovierungsbedürftig.

Die Schule weist – neben der Ausstattung – sehr viele Parallelen mit der Schule in Yarka auf. So beginnen die Schülerinnen und Schüler ebenfalls in der 9. Klasse, Sie besuchen die Schule zwei Jahre lang zunächst an fünf Tagen in der Woche und in der 11. und 12. Jahrgangsstufe werden zwei bis drei Tage durch praktische Arbeit in Betrieben ersetzt. 25 % der Schülerinnen und Schüler absolvieren Bagrut und nehmen deshalb nicht an den praktischen Phasen teil. Die Schülerklientel kommt auch hier meist aus bildungsfernen Schichten mit Lernschwierigkeiten. Die Schülerinnen und Schüler werden in fünf Berufsfeldern ausgebildet: Hauswirtschaft/Koch, KFZ, IT, Klimatechnik und Elektronik, Friseurhandwerk und Kosmetik. Mit 47 ausgebildeten Lehrkräften zeichnet sich auch hier eine 10 : 1 Relation von Schülern zu Lehrkräften ab.

[3] http://www.amalnet.k12.il/Amalnet/Topmenu/Amal/About+Amal/



von links oben nach rechts unten:

- Ohne theoretische Grundlagen geht auch in der EDV gar nichts.
- Es ist angerichtet! In der Lehrküche der Amal - Technological School Nazareth.
- Styling and hairdressing - praktische Unterweisung im Friseursalon.
- Das Eingangsfoyer der Amal - Technological School Nazareth.

Mit sechs speziell ausgebildeten Lehrkräften für Schülerinnen und Schüler mit speziellem Förderbedarf wirkt das Schulteam hochprofessionell. Schüler/innen mit Lernschwierigkeiten erhalten parallel zum Unterricht eine besondere Förderung in kleinen Gruppen. Inhaltlich gibt es ebenfalls viele Parallelen. So wird die Zusammenarbeit mit den Eltern z.B. in Form von Hausbesuchen als ebenso wichtig erachtet wie die Durchführung von Projekten zur Integration der verschiedenen Kulturen oder zur Prävention von Gewalt, Alkohol und Drogenkonsum. Ergebnisse solcher Projekte sind in der einfach jedoch funktional ausgestatteten Schule überall sichtbar.

3.1.3 ORT - Practical Engineering College Jerusalem

“ORT” – ein russisches Akronym (Gesellschaft für Handwerker und landwirtschaftliche Arbeit) – wurde 1880 in St. Petersburg gegründet, um der verarmten jüdischen Bevölkerung eine praktische Ausbildung zu vermitteln. 1922 wurde ORT in den USA als Weltverband errichtet und weitete seine Aktivitäten aus, um jüdischen Gemeinschaften in aller Welt wirtschaftliche Entwicklung zu ermöglichen. 1949 wurde auch ein Büro in Israel als Netzwerk für berufliche Schulen gegründet. Heute hat ORT über 100.000 Studenten und 7.000 Mitarbeiter in 201 Institutionen. Die Organisation ist in 56 Kommunen Israels mit 300 Schulen vertreten.

Das College in Jerusalem bietet einen Abschluss in Elektronik, Mechatronik, Bau und Konstruktion, Robotertechnik, Betriebswirtschaftslehre, Architektur und (Medien)Design. Es ist eines von sieben Ort-Colleges in Israel (Jerusalem, Tel-Aviv, Nathanya, Kfar-Saba, Rehovot, Qiryat Bialik, und Karmiel).

Die Organisation des Colleges ist nicht vergleichbar mit den Apprenticeship Schools. Man besucht es erst nach dem drei- bzw. zweijährigen Militärdienst. Die männlichen Studenten (drei Jahre Militärdienst) sind dann in der Regel 21 Jahre alt, die Studentinnen können bereits ein Jahr früher beginnen, weil ihre Militärzeit zwei Jahre dauert. Die Studenten und Studentinnen müssen eine Art Aufnahmeprüfung absolvieren, zumindest im Design-Bereich. Viele von ihnen sind im Gegensatz zu den Apprenticeship Schools jüdische Israelis, was möglicherweise auch mit den Eingangsvoraussetzungen – in der Regel werden Hochschulzugangsberechtigungen benötigt und Studiengebühren (6,500.00 $ im Jahr) verlangt – zusammenhängt. Um diese Gebühren bezahlen zu können, arbeiten viele Studenten neben ihrem Studium vor allem in der Gastronomie. Im zweiten Jahr ihrer Ausbildung arbeiten die Studenten an eigenen Projekten, die die Aufgabe haben, sie auf das praktische Berufsleben vorzubereiten. Die Studenten können sich ausprobieren, ihr Können vorstellen und beweisen. Solche Projekte haben auch die Funktion, mit Unternehmen in Kontakt zu treten und Aufträge zu übernehmen. Einige Studenten können ihre Kontakte z. B. bei der Armee nutzen, um im zweiten Jahr durch eigene Projekte ihre Ausbildung weiter finanzieren zu können.

Israelische Soldaten und Soldatinnen genießen Vergünstigungen. Wenn sie fünf Jahre in der Armee waren, reduzieren sich im ersten Jahr die Studiengebühren um 90 %, danach können sie zinslose Darlehen in Anspruch nehmen. Alle anderen Studenten haben dieses Privileg nicht. Trotzdem gibt es Studenten mit muslimischen und christlichen Wurzeln. Auch die Lehrkräfte sind multikulturell. Teilweise unterrichten sie auch an den Universitäten, viele von ihnen arbeiten in Unternehmen oder haben sogar eigene Firmen. Die Lehrtätigkeit ist somit ein zweites Standbein, das sich einige der Lehrkräfte aus eigener Motivation heraus aufgebaut haben und durch pädagogische Fortbildung manifestieren. Der Unterricht findet in hebräischer und englischer Sprache statt, um so wohl jüdische als auch arabische Israelis (die i. d. R. Hebräisch nicht beherrschen) erreichen zu können.

Diese College-Ausbildung ist vergleichbar mit unserer Fachschulausbildung, die einem dem Bachelor-Abschluss gleichwertigen Abschluss entspricht.

Musterprodukte der Design-Abteilung des Jerusalemer Practical Engineering College (ORT)	Teilnehmenden der Study Tour Israel in einem normalen Unterrichtsraum des Practical Engineering College Jerusalem. An den Wänden hängen Arbeiten der Studentinnen und Studenten.

3.2 Nachwuchsgewinnung und -ausbildung in Unternehmen

„In Israel etablierte sich mit der Einwanderung aus Deutschland und der Schweiz in den 1950er und 1960er Jahren zunächst eine Art duales System. In sogenannten „Crafts Classes“ in der Junior High School wurde den Jugendlichen die handwerkliche Arbeit im Schulalltag näher gebracht. In den Folgejahren kürzte die Regierung jedoch das Budget für die berufliche Ausbildung. Israel strebte die Entwicklung eines liberalistischen Staates an, infolgedessen das Bildungswesen mehr am amerikanischen Universitätsmodell ausgerichtet wurde. Die damit einhergehende zunehmende Attraktivität der akademischen Bildung führte zu einem Imageverlust der beruflichen Ausbildung und einem Rückgang an qualifizierten Facharbeiter(inne)n und Nachwuchskräften sowohl im Handwerk als auch in der Industrie. Ein Grund für diesen Rückgang kann auch in der ungenügenden Berufsorientierung in der Junior High School gesehen werden.“[4]

Laut OECD-Bericht erlernen derzeit nur etwa 5 % aller Israelis ihren Beruf durch reine Berufsbildungsprogramme. Die berufliche Bildung spielt somit in Israel eine untergeordnete Rolle. Für die meisten Schulabgänger ist die Berufsbildung im Vergleich zu einer akademischen Ausbildung unattraktiv. Das hat zur Folge das berufliche Bildung als „Auffangbecken“ für die Schulabgänger angesehen wird, die an Universitäten und Colleges nicht aufgenommen werden.[5] Unternehmen haben

[4] Jastrzebski, Anna: Das (Berufs-)Bildungswesen in Israel, in: Berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule (2012), S. 47-48

[5] Eisenberg, Eli (2006). Technical and Vocational Education and Training and the Labour Market in Israel. URL: http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-tr2/esb/06/vet%20israel.pdf (22.12. 2014)

jedoch heute das Problem, dass Fachkräfte dringend gebraucht werden, der existierende Pool langsam überaltert, ein geregeltes Berufsbildungssystem aber fehlt.

Die Unternehmen versuchen nun teilweise, mit hauseigenen Modellen Abhilfe zu schaffen, junge Menschen on the job auszubilden und sie so auch an ihr Unternehmen zu binden. Wir haben zwei Beispiele kennengelernt, wobei eines sich eher auf den Hochschulbereich bezieht.

3.2.1 ELBIT Systems, Haifa

Elbit Systems hat ca. 12.000 Mitarbeiter/innen und einen Umsatz von ca. 3 Milliarden USD. Elbit ist die größte nichtstaatliche Firma für Verteidigungselektronik in Israel. Elbit entwickelt und produziert Hochleistungselektronik und optoelektronische Systeme vor allem für den militärischen Einsatz und Sicherheitsüberwachung. Unbemannte Fahr- und Fluggeräte, Helme mit integrierter Elektronik im Visier etc.

Bei Elbit Systems erfuhren wir von deren Modell, zwischen 100 und 200 Studierenden frühzeitig die Gelegenheit zu geben, berufliche Praxis und konkrete Anforderungen in der Arbeitswelt kennen zu lernen. Explizit werden die Studierenden nicht als Hilfskräfte beschäftigt, sondern angemessen verantwortlich als Mitglieder von Projektteams etwa in die Arbeit eingebunden.

Ab dem zweiten Studienjahr können Studierende aus dem Bereich Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und IT sich für die Mitarbeit in Projekten von Elbit Systems bewerben und so die Möglichkeit erhalten, ihre theoretischen Kenntnisse in die Praxis einzubringen. Auswahlkriterien sind Persönlichkeit, intellektuelles Potential und Teamfähigkeit. Auf Anordnung der israelischen Regierung dürfen arabischstämmige Studierende nicht beschäftigt werden, Auch ausländischen Studierende dürfen nicht beschäftigt werden. Voraussetzung ist der abgeleistete Wehrdienst bei der IDF. Die Arbeitszeit beträgt mindestens 80 Stunden pro Monat und kann nach eigenem Bedarf an den Vorlesungszeiten an der Universität ausgerichtet werden. Gemessen am israelischen Mindestlohn verdienen die Studierenden bei Elbit Systems gut. Dabei muss angemerkt werden, dass sehr viele auf einen Zuverdienst angewiesen sind, um ihr Studium zu finanzieren.

Als Beitrag zum Thema Berufsausbildung bietet sich das Beispiel an, weil die Kombination aus Studium (Theorie) und Arbeitswelt (Praxis) eine gewisse Nähe bzw. Parallele zum Dualen System/Dualen Studiengängen in Deutschland andeutet.

Elbit Systems entwickelt die Steuerung für Drohnen, die mit Kameras oder - um auch durch Wolken hindurch blicken zu können - mit Infrarot bestückt sind.

3.2.2 GIVON, Haifa/Bialik

Nach Angaben der Chamber of Handcraft (Handwerkskammer) Haifa/Bialik haben rund 90 % der Betriebe in Israel weniger als 50 Mitarbeiter/innen. Die Möglichkeiten der umfassenden Ausbildung von Nachwuchs sind mithin gering. Mit der Firma Givon lernten wir ein Beispiel kennen, wie etwas größere Firmen in der Lage sind, Eigeninitiative in der Qualifizierung von jungen Fachkräften zu entwickeln. Givon ist ein metallverarbeitendes Unternehmen der Präzisionstechnologie. Der Betrieb wurde 1970 als Familienunternehmen gegründet und gehört seit 2008 zum Konsortium FIMI mit Sitz in Haifa und Bialik.

An den beiden Standorten werden unterschiedliche Produktlinien gefertigt, die aber über ein gemeinsames Daten- und Produktionssteuerungssystem verbunden sind. Givon beschäftigt etwa 200 Mitarbeiter/innen in der Entwicklung und Produktion. In der Produktion werden hochspezialisierte Facharbeiter/innen beschäftigt.

Goni Letzter, Vice President Business Development & Marketing, berichtete, dass auch Givon von der Einwanderungswelle in den 90er Jahren aus der ehemaligen UdSSR profitierte, mit der sehr viele sehr gut ausgebildete Fachkräfte ins Land kamen. Darunter waren auch zahlreiche gute Facharbeiter in Metallberufen, die in metallverarbeitenden Betrieben wie Givon gerne beschäftigt wurden und werden. Ein Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften zeichnete sich erst in den letzten Jahren wieder für das Unternehmen ab. Aus dem leergefegten (Fachkräfte-)Arbeitsmarkt zog man dort die Konsequenz und stellte junge Männer vor und nach dem Militärdienst ein, die - firmenintern qualifiziert - hochpräzise Metallverarbeitungs-maschinen bedienen. Sie erhalten bei Givon eine Grundausbildung im Metallbereich inklusive der Techniken Drehen, Fräsen, Schleifen, Erodieren etc. und werden dann in einer Art Mentorensystem und Training-on-the-Job von älteren hochqualifizierten

Facharbeitern weiter intensiv praktisch unterwiesen. Die notwendigen theoretischen Schulungen erhalten sie ebenfalls im Betrieb.

3.2.3 Transfer (Empfehlungen)

Eines der zentralen Probleme der Berufsbildung in Israel ist das geringe Ansehen, das nicht-(hoch)schulische Ausbildungen genießen. Um das Bild positiv zu verändern, könnte eine Imagekampagne ähnlich der des Zentralverbands des Handwerks in Deutschland hilfreich sein. Unter dem Motto "Wirtschaftsmacht von nebenan" hebt das Handwerk seit 2010 seine gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung hervor. Mittel sind Plakate, TV-Spots und Internetauftritte. Ziel ist es, das Handwerk stärker in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit zu rücken und ein zeitgemäßes und modernes Bild des Handwerks zu vermitteln. Mit der Kampagne stellt sich das Handwerk der Herausforderung Fachkräftesicherung, denn der demografische Wandel und sinkende Schulabgängerzahlen treffen auch das Handwerk. Die bundesweite Kampagne richtet sich die vor allem an junge Menschen und ermuntert sie zu einer Ausbildung im Handwerk. Teil der Kampagne ist es auch, über die Berufe und Karrierechancen zu informieren.

Überbetriebliche Berufsbildungszentren könnten geregelte Ausbildungen durchführen und mit Kooperationsverträgen für betriebliche Praktika auch kleinere Unternehmen an der Ausbildung beteiligen und einbinden.

3.3 Rolle der Handwerkskammer

Die ‚Association of Craft and Industry in Israel' (ACII) ist das israelische Pendant zum Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), dem Dachverband der Handwerkskammern in Deutschland. Ähnlich wie die deutschen Handwerkskammern versteht sie sich zum einen als Dienstleister für ihre Mitglieder und zum anderen vertritt sie auch deren Interessen im politischen Raum.

Die ACII besteht seit 1908 und repräsentiert kleine und mittelständische Unternehmen des industriellen und handwerklichen Sektors. Dieser Sektor umfasst ca. 40.000 Unternehmen in Israel. Zu kleinen und mittelständischen Unternehmen zählen in Israel Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten; 83 % dieser kleinen und mittelständischen Unternehmen haben sogar nur bis zu 20 Beschäftigte. Auf die Klein- und Mittelunternehmen entfallen aber ca. 90 % aller industriellen Aktivitäten. Diese 90 % beschäftigen rund 28 % aller Arbeitnehmer, das sind ca. 354.000 Menschen. 72 % der Arbeitnehmer sind demnach in Großunternehmen tätig, die lediglich nur 10 % der Unternehmen ausmachen. Wettbewerbspolitisch ist das nicht ganz ungefährlich, könnte sich doch die Minderheit von Großunternehmen mit Verweis auf die Beschäftigtenzahlen gegen die Mehrheit der Klein- und Mittelbetriebe positionieren. Es ist daher leicht nachzuvollziehen, dass die ACII nicht nur das

Steuersystem zuungunsten der kleinen und mittleren Unternehmen verzerrt sieht, sondern sie hält sie auch für benachteiligt, wenn es darum geht, Fachkräfte zu rekrutieren. Demgegenüber steht die starke Bedeutung der kleinen und mittelständischen Unternehmen für die industrielle Produktion, denn schließlich werden 50 % der Industrieprodukte komplett von ihnen erzeugt. 78 % der Klein- und Mittelbetriebe erzielen einen jährlichen Umsatz von über 10 Mio NIS (≈ 2,222 Mio €).

Unternehmen in Israel stehen auf dem Arbeitsmarkt vor folgenden Problemen:

- **Es fehlen Ingenieure und Naturwissenschaftler**. Das Problem ist auch in der EU bekannt: Naturwissenschaften leiden darunter, dass die MINT-Fächer als schwierig gelten und deshalb bei Schülerinnen und Schülern keine Priorität genießen. Wo es aber keine naturwissenschaftlich interessierten Schüler/-innen gibt, gibt es später auch keine Studenten und Studentinnen der Naturwissenschaften.
- **Berufliche Bildung hat keine Reputation**. Die Diskussion über den Stellenwert beruflicher Bildung im Vergleich zur allgemeinen Bildung ist uns aus Deutschland wohl vertraut, wo auch erst seit wenigen Jahrzehnten berufliche Bildung als gleichwertig angesehen wird. In Israel kommt hinzu, dass viele Immigranten sich für ihre Kinder einen akademischen Abschluss und darauf aufbauende Tätigkeiten wünschen, damit es ihren Kindern einmal besser gehen möge. Dieser an sich positive Aufstiegswille wird aber für Unternehmen zum Problem, wenn der Bewerbermarkt nicht genügend Potenzial für Fachkräfte bereit hält.
- **Akademisierung von Berufen**. Die Akademisierung ganzer Berufe folgt aus dem vorher genannten Punkt. Es ist eher ein gesellschaftliches als ein rein betriebliches Problem. Im kaufmännischen Bereich gibt es so gut wie keine beruflichen Ausbildungen, weil die Tätigkeiten von akademisch gebildeten Personen ausgeübt werden. Welche Auswirkungen hat es andererseits, wenn Menschen mit akademischen Abschlüssen auf Tätigkeiten angewiesen sind, für die sie - zumindest formal - überqualifiziert sind?

Die ACII unterstützt die Berufsbildung (VET) und kooperiert deshalb u. a. mit den ORT Colleges, mit dem ATID-Netzwerk und mit dem Ministry of Economy sowie dem Ministry of Education. Sie bietet überdies selbst Kurse zur Fortbildung von Beschäftigten an, vorwiegend Computerized Manufacturing Engineers Qualification-Kurse und Kurse zur Arbeitssicherheit. Außerdem beteiligt sie sich zusammen mit dem ATID-Netzwerk und mit Unterstützung des Ministry of Education an einem VET-Programm, das der Berufsvorbereitung dient und Jugendliche ausbildungsreif machen will. Allerdings bemängelt die ACII, dass das Programm oft nicht den Erfordernissen der Industrie genüge und gerade in kleinen Betrieben zur Störungen im Betriebsablauf führe.

4. Inklusionsansätze

4.1 Gesellschaftliche Zusammensetzung in Israel

Im Folgenden geht es darum die Inklusion in Israel zu identifizieren und mit den Forderungen der UNESCO[6] zur Inklusion zu vergleichen. Die Untersuchung zielt auf die Leitfrage, ob und welche Strategien zur Inklusion in Israel bestehen und darüber hinaus auf dem Abgleich der Bildung aus der Perspektive der Inklusion und den konkreten Handlungsfeldern der Inklusion gemäß der UNESCO Leitlinien, um daraus mögliche Herausforderungen zu erkennen.

Inklusive Bildung ist gemäß der Definition der UNESCO ein Transformationsprozess, der zum Ziel hat, dass Schulen und andere Lernzentren alle Kinder aufnehmen – Jungen und Mädchen, Schüler ethnischer und linguistischer Minderheiten, die ländliche Bevölkerung, jene, die von HIV/AIDS betroffen sind, Schüler mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten – und auch für alle Jugendlichen und Erwachsenen Lerngelegenheiten zu schaffen. Das Ziel von inklusiver Bildung ist, Exklusion zu beseitigen. Diese entsteht durch negative Einstellungen und mangelnde Berücksichtigung von Vielfalt in ökonomischen Voraussetzungen, sozialer Zugehörigkeit, Ethnizität, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und vieles mehr. Folglich ist inklusive Bildung kein randständiges Thema, sondern zentral, um qualitativ hochwertige Bildung für alle Lernenden zu erreichen und um eine inklusivere Gesellschaft zu entwickeln. Inklusive Bildung ist wesentlich, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen und sie ist ein konstituierendes Element lebenslangen Lernens[7].

Inklusion hat demnach das Ziel Bildungsgerechtigkeit zu schaffen, jedem die Möglichkeit zu geben seine individuellen und gesellschaftlichen Potenziale zu entfalten und den gesellschaftlichen Transformationsprozessen sowie dem Demographischen Wandel zu begegnen.

Um die große Wichtigkeit des Themas Inklusion für Israel zu unterstreichen muss man sich darüber im Klaren sein, wie die israelische Gesellschaft zusammengesetzt ist. Im Folgenden finden alle wichtigen nichtjüdischen Gruppen, die in diesem verhältnismäßig kleinen Land[8] zusammenleben, eine kurze Erwähnung.

Etwa 1,8 Millionen Menschen, fast 24 % der Bevölkerung Israels, sind Nichtjuden. Obwohl sie zusammenfassend als arabische Bürger Israels bezeichnet werden,

[6] Deutsche UNESCO-Kommission: Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik , Bonn 2009
[7] vgl. ebda., S. 4
[8] Israel ist eine parlamentarische Demokratie, Fläche ca. 22380 Km² und die Einwohnerzahl beträgt 8.368.400, vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Israel, abgerufen am 24.03.2015.

bestehen sie aus verschiedenen, in der Regel arabischsprachigen Gruppen, mit eigenen Charakteristiken[9].

Muslimische Araber, 1,2 Mio und zum überwiegenden Teil Sunniten, wohnen hauptsächlich in kleinen Städten und Dörfern, zu etwa 50 % im Norden des Landes.

Beduinen, ca. 250.000, ebenfalls Muslime, gehören zu etwa 30 Stämmen, die meist weit verstreut über ein großes Gebiet im Süden des Landes leben. Als traditionelle Nomaden, stehen sie heute im Umbruch von der alten Stammesgesellschaft zur Sesshaftigkeit und nehmen mehr und mehr am Erwerbsleben Israels teil.

Christliche Araber, etwa 123.000, leben überwiegend in Städten, u.a. in Nazareth, Schfar'am und Haifa. Die Zahl der vertretenen Konfessionen ist sehr groß, die meisten Christen gehören jedoch der griechisch-katholischen ,der griechisch-orthodoxen und der römisch-katholischen Kirche an.

Drusen, rund 122.000, wohnen in 22 Dörfern Nordisraels, sprechen arabisch und bilden kulturelle, soziale und religiös eine gesonderte Gemeinschaft.

Tscherkessen, etwa 4000, die zwei Dörfer in Galiläa bewohnen, sind sunnitische Muslime, teilen jedoch weder den arabischen Ursprung noch den kulturellen Hintergrund der größeren islamischen Gemeinschaft.

Die Mehrheit der israelischen Araber wohnt in eigenständigen Städten und Dörfern in vier Hauptgebieten: Galiläa einschließlich Nazareth, im Zentralgebiet zwischen Chadera und Petach Tikva und im Negev. Andere wiederum leben in gemischten Städten wie Jerusalem, Akko, Haifa, Lod, Ramle und Jaffo.

Die arabischen Bürger Israels stellen größtenteils eine Arbeiterklasse in einer vorherrschenden Mittelklassengesellschaft, eine politische Randgruppe in einem hochgradig zentralisierten Staat und eine arabischsprachige Minderheit in einer hebräischsprachigen Mehrheit dar. Im Wesentlichen bildet die arabische Bevölkerung eine eigenständige Gruppierung, was durch den Gebrauch des Arabischen, der zweiten Amtssprache Israels, erleichtert wird. Weiterhin tragen ein gesondertes arabisch-drusisches Schulsystem, arabische Massenmedien, arabische Literatur und Theater zu ihrer Eigenständigkeit bei. Unabhängige muslimische, drusische und christliche konfessionelle Gerichte sind zuständig für Angelegenheiten zum Personenstandsrecht.

Arabisch-Jüdische Dynamik

Die arabischen Bürger Israels bilden über ein Sechstel der Bevölkerung. Sie leben am Rande der sich gegenüberstehenden Welten von Juden und Palästinensern.

[9] Im Folgenden stützen sich die Erkenntnisse über die Zusammensetzung der israelischen Gesellschaft auf die Veröffentlichungen des: " Israel Diplomatic Network" und ' Israel kurzgefasst' von der Bundeszentrale für politische Bildung.

Während sie hinsichtlich ihrer Kultur und Identität ein Teil des arabischen Volkes bleiben und die Definition des Staates Israel als jüdischen Staat ablehnen, sehen sie ihre Zukunft dennoch in Verbindung mit derjenigen des Staates Israel. So haben sie Hebräisch als Zweitsprache und die israelische Kultur als Teilbereich ihres Lebens angenommen. Gleichzeitig streben sie nach mehr Mitbestimmung im öffentlichen Leben, umfassendere Integrierung in die Wirtschaft und mehr Zuwendungen für ihre Städte und Dörfer.

Der Brückenbau zwischen Arabern und Juden wird durch tief verwurzelte Unterschiede in Religion, Wertanschauung und politischer Überzeugung erschwert. Obwohl die beiden Gemeinschaften getrennt nebeneinander leben, lernten sie im Lauf der Jahre, sich gegenseitig zu akzeptieren, die Einzigartigkeit und Bestrebungen der anderen Gruppe anzuerkennen und sich an immer mehr gemeinsamen Projekten zu beteiligen.

Pluralismus und Abspaltung

Als multiethnische, multikulturelle, multireligiöse und mehrsprachige Gesellschaft finden sich in der israelischen Gesellschaft unterschiedliche Absonderungsmuster. Obwohl die Gruppen nicht ausdrücklich und absichtlich getrennt werden, sind verschiedene Bereiche innerhalb der Gesellschaft bis zu einem gewissen Grad abgesondert und halten an ihrer starken kulturellen, religiösen, ideologischen und ethnischen Identität fest.

Trotz einer recht tiefgehenden gesellschaftlichen Spaltung, einigen wirtschaftlichen Unterschieden und eines oft überhitzten politischen Lebens ist die Gesellschaft überwiegend ausgeglichen und stabil. Dank des Justizsystems und der politischen Ordnung des Landes, die völlige staatsbürgerliche Gleichstellung und Gleichheit vor dem Gesetz garantieren, halten sich die sozialen Konflikte zwischen den verschiedenen Gruppen, trotz eines hohen Potenzials für soziale Unruhen, in Grenzen.

Israel ist also kein Schmelztiegel, sondern stellt vielmehr ein Mosaik aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen dar, die innerhalb des Rahmens eines demokratischen Staates miteinander leben.

Kernthese

Inklusion ist eine Voraussetzung für die optimale Entfaltung der Potenziale, Kompetenzen und Bedürfnisse der Einzelnen, die Demokratisierung und Humanisierung der Gesellschaft, die Durchsetzung der allgemeinen Menschenrechte, einer sich weiterentwickelnden Wirtschaft sowie zur Bewältigung der gesellschaftlichen Transformationsprozesse.

4.2 „Dropouts“ - die Exklusion Jugendlicher und mögliche Inklusionsstrategien

Jugendliche mit Risiko, Dropouts – welche Phänomene und welche Lösungsstrategien sind den Teilnehmenden in Israel begegnet bzw. vorgestellt worden?

Es gibt eine grundsätzliche Aufmerksamkeit für „Jugendfragen“ in Israel und bei allen Personen, mit denen die Gruppe gesprochen hat, einen mehr oder weniger ausgesprochenen Konsens, dass möglichst kein Kind, kein Jugendlicher verloren gehen soll. Insofern ist es wohl bereits als gemeinsame Herausforderung erkannt worden, dass es sehr wesentlich für die Zukunft der Gesellschaft oder auch des Staates ist, dass junge Menschen berufliche und persönliche Zukunftsperspektiven in Israel entwickeln können, schon allein deswegen, damit sie nicht in großen Zahlen auswandern. Insofern gilt es, die notwendige inklusive, soziale Integrationskraft für die nachwachsende Generation in Israel zu entwickeln, um die ohnehin eher schwachen gemeinsamen Bande, die die israelische Gesellschaft ansonsten zusammenhalten, angesichts wachsender sozialer Spannungen und fast unüberbrückbarer Spaltungen – in religiöse und nicht religiöse, jüdische und arabische Bevölkerungsgruppen – zu stärken.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass zum einen bereits relativ viele Jugendliche durch ihre Herkunft, ihren sozialen Hintergrund und insbesondere als Angehörige einer Minderheit als potenziell gefährdete Jugendliche gelten, deren volle gesellschaftliche Teilhabe nicht selbstverständlich, sondern eher eine Herausforderung ist. Dazu kommt ein hoch – auch nach Gruppenzugehörigkeiten – aufgeteiltes segregiertes Schulsystem, das zudem für alle, die nicht den allgemein qualifizierenden Abschluss, das Bagrut, schaffen, maximal Notlösungen, aber keine echten Alternativen bereit hält. Ohne diesen Highschool-Abschluss sind viele Wege verschlossen und ein wichtiger Aspekt der besonderen Förderung besteht darin, Jugendlichen zu helfen, diesen Abschluss dann – auch über Umwege – doch noch zu erreichen. In diesem Sinne ist die (vor)berufliche Bildung mit Jugendlichen ab ca. 14 Jahren als gesamter Sektor auch eher eine Form der Benachteiligtenförderung – vielleicht vergleichbar mit einer Produktionsschule in Deutschland – als ein regulärer Einstieg in eine qualifizierte berufliche Tätigkeit.

Schulische Segregation einerseits und gesellschaftliche Fragmentierung andererseits wirken zusammen und verstärken das Risiko von Exklusion. Dazu kommen weitere Faktoren: Auch in Israel ist die Zahl der Jungen und jungen Männer unter den Dropouts wesentlich größer als die der Mädchen; darüber hinaus liegen vermutlich weitere persönliche oder familiäre Problemlagen vor, die dann etwa zu einem Schulabbruch führt (zu denen aber die Statistik keine Auskunft gibt). So zeigt ein Blick in die Schulstatistik, dass – verglichen mit der durchschnittlichen Zahl der Schulabbrecher/innen – der Faktor bei den männlichen Jugendlichen an ultraorthodoxen Schulen und auch bei arabisch-palästinensischen Jugendlichen

deutlich über dem Durchschnitt liegt. Nicht extra aufgeführt sind zudem beduinische Jugendliche, aktuell die Gruppe, die am meisten von Armut, Bildungsferne und Benachteiligung betroffen ist.

Dropouts, by Supervision Type

	# of Dropouts	% Dropped Out
State	334,241	1.9%
State-Religious	95,766	1.8%
Ultra-Orthodox	109,906	6.4%
TOTAL	539,913	2.8%

Dropouts, by Gender

	# of Dropouts	% Dropped Out
Hebrew Eductation		
Males	274,235	3.8%
Females	265,678	1.7%
Arab Education		
Males	94,235	6.7%
Females	95,017	2.8%
TOTAL	189,252	

aus: http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Education/dropout.html: „Education in Israel“

Dass Angehörige dieser Gruppen überdurchschnittlich von Exklusion bedroht bzw. in erhöhtem Maße betroffen sind und auch die spätere oder nachträgliche „Inklusion¨ dieser gefährdeten Jugendlichen eher schwierig werden kann, verweist auf ein weiteres Spezifikum der israelischen Gesellschaft: die zentrale Rolle, die die Armee einnimmt. Der drei- bzw. zweijährige Militärdienst ist die allgemeine Norm, er hat eine sehr weitgehende Sozialisations- und Bildungsfunktion und wirkt in hohem Maße gesellschaftlich integrierend (was nicht heißen soll, dass diese Armeezeit nicht auch viele soziale Probleme, politische Folgen sowie individuelle Traumata etc. verursachen kann).
Nach Auskunft von Professor Gad Yair von der Hebrew University gibt es spezielle mehrwöchige oder auch -monatige Unterstützungsprogramme beim Militär oder eine Art „Vordienst“ für Jugendliche, die bereits auffällig – etwa durch Drogenkonsum oder Straffälligkeit – waren und als nicht „armeereif“ eingeschätzt wurden. Diese werden von Armeeangehörigen durchgeführt und sind so Yairs Einschätzung, außergewöhnlich erfolgreich.

Da diese beiden Gruppen (bezogen auf die ultra-orthodoxen jungen Männer zumindest noch bislang) nicht zur Armee gehen, bleiben sie auch in dieser Hinsicht außen vor und eine Reintegration auf diesem Weg scheidet für exkludierte Jugendliche damit aus.

Es gibt aber daneben weitere Programme und Ansätze um jugendliche Schulabbrecher/-innen, und „Troublemaker“ , sogenannte „youth with risk“, zu erreichen, ein Projektbesuch hat sich allerdings nicht ergeben, sodass die Teilnehmenden der Study Tour dazu wenig Konkretes erfahren haben. Allerdings haben zwei der besuchten Institutionen – das Weizmann Institut und die Erziehungswissenschaftliche Fakultät von Prof. Yair an der Hebrew University – kurz über ihre Ansätze bezüglich dieser Zielgruppen berichtet.

Damit wird eine zweite Besonderheit angesprochen und in diesem Fall ergeben sich daraus eventuell auch praktische Anregungen für die deutsche Diskussion:

Dass hochangesehene, eher auf Eliteförderung ausgerichtete wissenschaftliche Institute eine besondere Herausforderung darin sehen, Programme für Dropouts oder benachteiligte Zielgruppen zu entwickeln und auch praktisch durchzuführen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln, ist ohnehin bemerkenswert. Dass dabei immer der Gedanke im Raum steht, durch konkrete Erfahrungen, praktische Übungen oder eigenes Experimentieren auch oder gerade diesen Jugendlichen Anknüpfungspunkte an höhere, auch akademische, Bildung und die Welt der Wissenschaft zu bieten, ist besonders interessant. Teilweise treffen benachteiligte Jugendliche dabei auch gezielt mit „ganz anderen“ Jugendlichen (z. B. hochbegabten, eher elitären Gruppen) zusammen und können im Idealfall neue soziale Netzwerke knüpfen und ihre soziale Beziehungen erweitern. So bietet das Weizmann Institut entsprechende Workcamps und ähnliche Wochenprogramme für ganz unterschiedlich zusammengesetzte Gruppen an.

Etwas mehr haben die Teilnehmden zu dem Thema von Prof. Gad Yair erfahren: Neben verschiedenen gruppenspezifischen Programmen – da sich ja die Formen der Benachteiligung und auch die möglichen Bedarfe etwa zwischen ultra-orthodoxen jungen Frauen und Neueinwanderern aus afrikanischen Ländern sehr unterscheiden können – gibt es eine eigene Schule mitten auf dem Universitätscampus, in der versucht wird, schulmüde Jugendliche, Schulabbrecher/-innen u. a. neu für das Lernen zu gewinnen, ihr soziales Kapital und ihr Selbstbewusstsein zu steigern. Als Hintergrund sollte man noch wissen, dass diese Universität auf dem Mount Scopus sich als ein Kristallisationsort – umgeben vom arabischen Ost-Jerusalem, nah der Altstadt und gleichzeitig dem modernen West-Jerusalem zugehörig – in exponierter Weise als Treffpunkt von jungen Menschen ganz verschiedener Schichten und Ethnien anbietet. Hier begegnen sich überdurchschnittlich viele verschiedene Minderheiten, die im israelischen Alltag kaum aufeinandertreffen und schon gar nicht zusammenarbeiten würden.

Ein Prinzip dieser Schule ist, dass die Jugendlichen parallel zum Lernen praktisch arbeiten (etwa in der Druckerei oder in anderen Dienstleistungsbereichen der Universität) und so Einblicke in das Berufsleben erhalten, sich an feste Abläufe gewöhnen und auch gleichzeitig Geld verdienen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Einigen der Jugendlichen gelingt es auch, Teilqualifikationen zu erwerben oder das Bagrut nachzuholen. Solche Schulen und Programme tragen somit auch dazu bei, junge Menschen trotz sozialer und individueller Benachteiligung und großer Bildungsferne an wissenschaftliches Lernen heranzuführen bzw. die Angst vor der Wissenschaft zu nehmen und können manchen von ihnen am Ende ein Studium bis hin zur Promotion ermöglichen.

Eine wesentliche Voraussetzung bzw. die zentrale Methode für diese Arbeit ist die Begleitung und Stärkung der Schülerinnen und Schüler, die in der Regel wenig Selbstbewusstsein mitbringen und kaum Selbstwirksamkeitserfahrungen gemacht haben. Ihr bisheriger Lebensweg und vor allem ihre Schullaufbahn war von Scheitern und Misserfolgen geprägt.

Wie bewältigen „Risiko"-Jugendliche belastende Lebenssituationen? Welche Schutzfaktoren können dabei unterschieden werden? Welche Auswirkungen haben soziale Ressourcen auf die Lebenswege und Bildungsbiographien von Jugendlichen? Diese und ähnliche Forschungsfragen etwa zur Resilienz werden zunehmend international unter dem konzeptionellen Dach des „Sozialen Kapitals" diskutiert. Auch bei dem Ansatz von Gad Yair und seinem Team liegt das Hauptaugenmerk darauf, das „soziale Kapital"[10] dieser jungen Menschen im Sinne eines „Empowerment" zu vergrößern. Dies gelingt auch durch eine gute personelle

[10] Der Begriff „Soziales Kapital" geht vor allem auf Pierre Bourdieu zurück und ist bei ihm tief mit der Analyse gesellschaftlicher sozialer Ungleichheit verwoben. Mehr als gemeinsame, lokale oder kommunale Ressource wird es von Robert Putman verstanden. Auch James Coleman verweist vor allem auf die individuellen Handlungsressourcen. Vgl. dazu auch Henning Feldmann: Soziales Kapital als Voraussetzung und Ertrag des Lernens Erwachsener. Bochum 2012. http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/FeldmannHenning/diss.pdf

und materielle Ausstattung, z. B. mit hochwertigem Lehrmaterial, das auf die besonderen sprachlichen Herausforderungen von Schülern/-innen, die Ivrid nicht als Erst- oder Muttersprache gelernt haben, Rücksicht nimmt. Dazu kommen entsprechende Rahmenbedingungen des Lernens und Formen der konkreten pädagogischen Unterstützung und Befähigung im Sinne einer ganzheitlichen Bildung und Wertevermittlung.[11]

Diese Jugendschule könnte nach Einschätzung von Prof. Yair ausgeweitet und noch erfolgreicher werden, wenn es gelänge, mehr Lehrstühle und Fachrichtungen der Hebrew Universität dazu zu bringen, bei dieser Form des Lernens auf dem Campus mitzumachen. Echte gesellschaftliche Relevanz kann es als Modell vermutlich erst dann erlangen, wenn es gelingt, auf diesem Weg einen Teil der bestehenden Begrenzungen und hohen formalen Hürden im Schulsystem zu „knacken“ und den closed shop der höheren Bildung zu öffnen – dass dies nicht einfach ist, wissen wir in Deutschland allerdings nur zu gut. Wesentliche Voraussetzungen zur sozialen Inklusion lassen sich aber nicht allein auf der individuellen Ebene schaffen: Eine größere Anerkennung für Minderheiten, eine bessere materielle Basis für die betroffenen Schüler/-innen sowie letztlich ein anderes Bildungssystem mit echten Chancen durch berufliche Bildung gehören ebenfalls dazu.[12]

4.3 Bestehende Strategien und Herausforderung bei schulischer Inklusion in Israel

4.3.1 Inklusion in Israel an ausgewählten Beispielen

Bei der Study Tour 2014 nach Israel wurden vielfältige und unterschiedliche Ausbildungsinstitute, Schulen, Ministerien, Kammern und Bildungsexperten besucht und gemäß der Leitfrage nach bestehenden Strategien und Herausforderungen bei Inklusion in Israel befragt. Die Befragung richtete sich gezielt auf die erwähnten Vorgaben der UNESCO[13] und der daraus möglichen Identifizierung, ob und wie diese umgesetzt wurden.

Im Speziellen werden folgende Fragen versucht zu beantworten:

- Findet eine Bildung aus der Perspektive der Inklusion statt?[14]
- Sind die konkreten Handlungsfelder zur Umsetzung der inklusiven Bildung erkannt und umgesetzt worden?[15]

[11] Gad Yair u. a.: Mapping of VET educational policies and practices for sozicial inclusion und social cohesion. Country Study: Israel, vgl. Seite 54- 55. http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/ 0/08AAF16924A72AE4C1257C2100330E85/$file/ISRAEL%20-%20Final%20Report.pdf

[12] vgl. ebenda, Seite 5.

[13] Auf Grundlage des besonderen Augenmerks auf Transformationsprozesse und großer Heterogenität der israelischen Gesellschaft, wird sich die Untersuchung der Inklusion auf die vielfältige Gesellschaft in Israel beziehen und weniger auf Inklusion von körperlich- oder geistig behinderter Menschen.

[14] siehe Abbildung ‚Perspektiven der Inklusion‘ im Anhang

Bei den ausgewählten Beispielen wird auf die Vorstellung der Institutionen verzichtet, da dies Innerhalb der Ausarbeitung an anderer Stelle geschieht[16].

4.3.1.1 ORT-Netzwerk Dr. Eli Eisenberg

Dr. Eli Eisenberg hat in seinem Vortrag keinen Bezug zur Inklusion genommen, sondern lediglich darauf verwiesen, dass die Stärken jedes einzelnen Schülers in den Vordergrund zu stellen sind. Durch dieses Vorgehen sollen insbesondere Schüler mit Lernschwierigkeiten gestärkt und motiviert werden am Unterricht teilzunehmen.

4.3.1.2 The Weizmann Institute of Science in Rehovot/Davidson Institute of Science Education

Das Weizmann Institute kann zu dem Thema „Bildung für alle“ unterschiedliche Strategien vorweisen. In erster Linie hat sich das Institut der Aufgabe gestellt, junge Leute für Naturwissenschaft zu begeistern und zu inspirieren. Hierfür bietet das Institut Kurse an, die von begabten Schülern im Alter von 5 Jahren bis 17 Jahren gebucht werden können. Diese Begabtenförderung hat in Israel einen sehr guten Ruf und wird stark nachgefragt (vgl. Abschnitt 2.2.1).

Für sogenannte unterprivilegierte Gruppen, „Dropouts“ oder Jugendliche mit krimineller Vergangenheit (siehe Abschnitt 4.2) bietet das Institut spezielle eigene Kurse an, die nach Aussagen des Leiters, mit viel Erfolg besucht werden und der Erfolg liegt in der ernsthaften Arbeit und der Wertschätzung aller Jugendlichen.

Das Thema Inklusion wird jedoch als Separation verstanden und hat somit keine weitere Relevanz für Nachfragen in Hinblick der Aufgestellten Leitlinien der UNESCO, die zu untersuchen wären.

4.3.1.3 The MOFET Institute

Das MOFET Institut bildet die Lehrer der Lehrer aus und verfügt über ein großes Repertoire an Möglichkeit für Fortbildungen und wissenschaftlicher Forschung.

Die Leitfrage, welche Strategien zur Inklusion vorliegen, wurden folgendermaßen beantwortet:

- Spezielle Fragen bedürfen spezielle Antworten, d. h. Individualisierung, um dem Einzelfall gerecht zu werden.
- Der Lehrer muss etwas haben, was alle Schüler angeht und interessiert, dann kann man alle Schüler in heterogenen Lerngruppen erreichen.
- Es wurde darauf verwiesen, dass ein Programm besteht, Lehrkräfte mit Behinderungen zu fördern und auszubilden.

[15] siehe Abbildung ‚Konkrete Handlungsfelder für inklusive Bildung‘ im Anhang
[16] siehe Kapitel 2 und Kapitel 3

Der hier unterlegte Terminus der Inklusion wurde im MOFET Institut als Exklusion verstanden und hat somit keine Schnittpunkte mit der verfolgten Fragestellung.

4.3.1.4 Atid Apprenticeship School Yarka

Diese klassische Berufsschule ist durchaus vergleichbar mit deutschen Berufsschulen. Der Unterricht in Theorie und Praxis findet in der Schule statt und wird durch anschließende Berufstätigkeit oder Praktika flankiert.

Die Schülerschaft ist ausschließlich geprägt von arabischen Israelis, die ganz unterschiedliche Lernvoraussetzungen und soziale Hintergründe haben. Eine sehr genaue Bedingungsanalyse für jeden Schüler ist Grundvoraussetzung. In der Schule kommen ca. 10 Auszubildende auf einen Ausbilder/Lehrer. Dabei wird genau darauf geachtet, dass Sozialarbeiter, Gemeindearbeiter und „Lerncoaches“ im Lehrerteam sind (vgl. Abschnitt 3.1.1).

Die Lehrkräfte betonen ihre enge Verbindung mit den Schülern und den Eltern und beziehen von Anfang an alle ein, um mit den sozialen Konflikten besser umgehen zu können. Bei Lernschwächen werden die Schüler in Lernzentren zusammengefasst, um in kleinen Lerngruppen ihre Defizite mit Hilfe von „Lerncoaches“ zu kompensieren.

Diese Vorgehensweise ist vergleichbar mit den Vorgaben der UNESCO[17]

A. Einstellungsänderung und politische Entwicklung
C. Inklusive Curricula
D. Lehrer und Lehrerausbildung

Dementsprechend sind hier die meisten UNESCO-Leitlinien und Strategien zur Inklusion erfüllt. Die Herausforderungen liegen in Punkt A. und damit im Politischen. Eine Inklusion für alle religiösen und sozialen Hintergründe zu schaffen, ist eine Herausforderung, die nicht allein in den Händen der Schule liegt, sondern einen politischen Willen und überdies Geld erfordert.

In Gesprächen mit Schülern und Lehrkräften war sehr gut zu verstehen, dass die Schüler die Notwendigkeit von Ausbildung/Berufsausbildung verstanden haben um sich eine Zukunft aufbauen zu können. Deshalb findet der Extraunterricht eine hohe Akzeptanz bei allen Schülern. Der wichtigste zu erwähnenden Aspekt ist die Motivation der Schüler!

[17] siehe Abbildung ‚Konkrete Handlungsfelder für inklusive Bildung‘

4.3.1.5 Amal Apprentices School Nazareth

Wie in der Atid Berufsschule gewinnen auch die Auszubildenden der Amal Apprenticeship School Nazareth neben der Ausbildung in der Berufsschule ihre Berufserfahrung in Betrieben. Dieses Modell lässt sich mit Deutschland am besten vergleichen. In Bezug zur Leitfrage finden wir hier dasselbe Modell wie in Atid, deshalb lassen sich die gefundenen Ergebnisse duplizieren und finden keine weitere Erwähnung (vgl. Abschnitt 3.1.2) .

4.3.1.6 Ort College Jerusalem

Das besuchte College (vgl. Abschnitt 3.1.3) beschäftigt sich mit Kunst/Design in allen Feldern und bietet einen Collegeabschluss. Dies College ist eines von sieben Ort-Colleges in Israel.

Koexistenz ist ein zentrales Thema in der Ort-Schule und wird in designerischen Elementen erfasst, aber ebenso bei der Beschulung von allen Ethnien in Israel. Die Schüler/-innen aller Religionen in Israel besuchen sie. Dennoch kommen die Schüler/-innen zum größten Anteil aus jüdischen Familien und nur ein kleiner Teil hat einen muslimischen und christlichen Hintergrund. Der Unterricht findet auf Hebräisch und Englisch statt. Eine Inklusion ist hier kein großes Thema sondern die Anpassung an das vorgegebene System. Juden, Araber und Christen werden unter einem multikulturellen Schirm von multikulturellen Lehrkräften unterrichtet, die z. T. zugleich an den Universitäten lehren.

Die Schüler/-innen kommen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. In der Regel benötigen sie das Abitur, um am College angenommen zu werden. Die Studenten müssen ebenfalls einen Test absolvieren und für das Studium Gebühren bezahlen (6,500.00 $ im Jahr).

4.3.1.7 The NCJW Research for Innovation in Education, The Hebrew University of Jerusalem

In der Universität findet sich das „Research for Innovation in Education“, das unter Anderem versucht, frühkindliche Bildung für Kinder mit sozialen-, intelligenz- und körperlichen Problemen zu fördern.

Frühkindliche Förderprogramme sollten als nachhaltiger Weg zur Sicherung des Rechts auf Bildung von Beginn an für alle Kinder verstanden werden.

4.3.2 Schlussfolgerung

Der Versuch, die schulische Inklusion im Rahmen der Study Tour zu identifizieren und dies mit den Maßstäben der Kriterien der UNESCO zu vergleichen, hat ergeben, dass noch viel Arbeit und Überzeugungskraft nötig sind. Im Sinne des

Untersuchungsgegenstandes konnte nur selten identifiziert werden, dass Inklusion für die gesamte israelische Bevölkerung gleich umgesetzt wird. Auffällig war, dass die 24 % Nichtjuden, also arabische Bürger Israels, wenig Erwähnung bei den Besuchen im MOFET-Institute, Elbit Systems, University of Haifa, Davidson Institute of Science Education und der Hebrew Univerity von Jerusalem gefunden haben. Hingegen ist diese Gruppe von großer Bedeutung in der Atid Yarka Apprentices School, Amal Nazareth Apprentices School und für den Dachverband der Handwerkskammern in Israel sowie beim Industriebetrieb Givon. Diese Erkenntnis unterstützt die Annahme, dass wir in Israel von einer Mosaikgesellschaft sprechen, die wie ein tiefer Bruch in der Gesellschaft zu erkennen war und sich das Schulwesen und die Berufsbildung ebenfalls als Mosaik darstellt.

Die Leitfrage nach Strategien zur Inklusion wurde auch nur fragmentarisch beantwortet, was auf die heterogenen Gruppen innerhalb der israelisch jüdischen oder israelisch arabischen Gesellschaft zurückzuführen ist. Allerdings gibt es Strategien, wie man der Vielfalt in ökonomischen Voraussetzungen, sozialer Zugehörigkeit, unterschiedlicher Sprache etc. innerhalb der jüdischen und nichtjüdischen Gesellschaft begegnet. Diese Strategien bezüglich einer Binnendifferenzierung innerhalb einer Gruppe wurde im MOFET-Institute und dem Davidson Institute of Science Education angesprochen und wird damit dem Ziel „(…) qualitativ hochwertige Bildung für (…) Lernende zu erreichen (…)“ gemäß der UNESCO-Leitlinien gerecht.

Darüber hinaus waren ließen sich bei den Besuchen in der ATID-Apprenticeship School in Yarka und in der AMAL-Technogical School zu Nazareth viele Übereinstimmungen im Vergleich mit den konkreten Handlungsfeldern für inklusive Bildung zu finden.

Bezüglich der Transformation und des demographischen Wandels waren die Aussagen, die bei den Gesprächen und Arbeitsgruppen gemacht wurden, sehr unterschiedlich. Dies spiegelte sich bei der Nachbetrachtung und der Recherche zu dem vermeintlichen Prozess wieder. Der Streit um die demographische Entwicklung wird in der Politik sehr polarisierend eingesetzt und ist tiefgründig im Nah-Ost-Konflikt verwurzelt.

Die notwendige Einführung der dualen Berufsausbildung[18] in Israel hält viele Chancen für die Inklusion im Sinne der Forderungen der UNESCO bereit und kann damit einen wertvollen Beitrag zur Lösung im Nah-Ost-Konflikt leisten. Das unterstützt die Kernthese, dass Inklusion zur Demokratisierung und Humanisierung der Gesellschaft beiträgt.

[18] vgl. Heimann, Klaus: In der dualen Ausbildung kann sie gelingen, Bonn 2013, http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10339.pdf

5. Zusammenfassung und Fazit

Die Teilnehmenden der Study-Tour „Train the Trainer in the field of Vocational Education and Training (VET)“ kommen aus unterschiedlichen Feldern der Berufsausbildung in Deutschland. Ein Teil von ihnen arbeitet im schulischen Bereich und hat über die unterrichtliche Tätigkeit hinaus Aufgaben in verschiedenen Formen der Lehreraus- oder -weiterbildung. Andere Teilnehmende kommen aus betrieblichen bzw. überbetrieblichen (freien) Bildungsträgern.

Der Hauptteil des Berichts beleuchtet - unter Berücksichtigung der Tatsache, dass aktuell lediglich ca. 5 % aller Israelis eine berufsqualifizierende nichtuniversitäre Berufsausbildung absolvieren - das Berufsbildungssystem in Israel in den Abschnitten Lehrer(aus)bildung und Berufsbildung exemplarisch an besuchten Einrichtungen.

Die Lehrerausbildung erfolgt in Israel in der Regel nach einem akademischen Abschluss in verschiedenen Programmen ebenfalls an den Universitäten und teilweise auch an freien, jedoch staatlich finanzierten Institutionen.Es fällt auf, dass in dieser Hinsicht das allgemeinbildende Schulsystem in Israel derzeit stark favorisiert und priorisiert wird und demgegenüber das VET-System noch starkes Entwicklungspotenzial besitzt. Tendenzen zu einer Reform des Berufsbildungssystems werden in der Erziehungswissenschaft diskutiert und mitunter erwünscht, jedoch fehlen derzeit klare politische Signale und Zielsetzungen.

Der Abschnitt ‚Besondere Strategien und Herausforderung zur Lehrer(aus)bildung‘ legt aus Sicht der Beobachterrolle einige Herausforderungen und Gedanken zu einer möglichen Entwicklung des israelischen VET-Systems dar. Kernthese ist hierbei die Aktivierung einer hoch qualifizierten und akademisch geprägten Berufsschullehrerausbildung. Israel dürfte vor dem Hintergrund von benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten im 21. Jahrhundert vor der Herausforderung stehen, im Lehrkräfteausbildungssystem moderne und aktivierende Unterrichtsmethoden grundlegend und regelmäßig zu verankern. Das Dilemma zwischen geforderter Forschung von Lehrkräftebildnern und praktischer Unterrichtsarbeit ist schon aus, zeitlichen Gesichtspunkten derzeit noch ungelöst. Je nach Abschluss scheint ein Übertritt aus den jeweiligen Schulsystemen für die verschiedenen Bevölkerungsgruppen nicht ohne Weiteres möglich.

Die Rekrutierung von Lehrkräften für das berufliche System steht aufgrund von geringer Reputation und niedriger Bezahlung vor gewaltigen Problemen. Es gilt für Israel, von Neuem ein Ausbildungssystem für Lehrkräfte an beruflichen Schulen zu etablieren und die Lehrqualität abgesichert zu erhöhen.

In Bezug auf die berufliche Ausbildung von Schulabgängern werden im Kapitel ‚Berufsbildung‘ Beispiele sog. Industrial Schools, Apprenticeship Schools bzw. berufsbegleitender Kurse an speziellen Colleges vorgestellt, aber auch zwei Betriebe

der High-Tech Industrieproduktion (Rüstung und Luftfahrt) konnten besichtigt werden.

Die berufliche Bildung in Israel findet aufgrund des obligatorischen Militärdienstes (IDF) häufig in zwei Phasen oder Zeitabschnitten statt. Israelische Jugendliche absolvieren nach dem Abschluss der High School, wenn sie nicht die Senior High School besuchen, eine berufliche Ausbildung. Diese erfolgt anders als in Deutschland nur in eingeschränkten Berufsbereichen, die überwiegend handwerklich orientiert und aus Sicht der israelischen Gesellschaft weniger anspruchsvoll sind bzw. als solches angesehen werden.

Umgekehrt lässt sich beobachten, dass ein akademischer Abschluss bei jungen Israelis erklärtes Ausbildungsziel ist und bildungspolitisch gefördert wird. In der Folge zeichnet sich ein Rückgang an qualifizierten Facharbeitern und Nachwuchskräften sowohl im Handwerk als auch in der Industrie ab. Führungskräfte der besuchten Industrieunternehmen sehen diese Entwicklung kritisch und fordern die verantwortlichen politischen Stellen zunehmend auf, dieser Fehlentwicklung konzeptionell zu begegnen.

Zur Rolle der Handwerkskammern in Israel lässt sich feststellen, dass sie das Fachkräfteproblem ebenfalls erkannt haben und Vocational Education and Training nicht nur forciert unterstützen, sondern auch einem Einstellungswandel der Öffentlichkeit gegenüber beruflicher Bildung das Wort reden.

Der Bericht widmet sich im Kapitel ‚Inklusionsansätze' den Jugendlichen, die in der israelischen Gesellschaft unter den Begriff „youth with risk" beschrieben werden können. In der israelischen Gesellschaft sind wachsende soziale Spannungen und fast unüberbrückbare Spaltungen – wie in religiöse und nicht religiöse, jüdische und arabische Bevölkerungsgruppen – zu beobachten. Hinzu kommt, dass zum einen bereits relativ viele Jugendliche durch ihre Herkunft, ihren sozialen Hintergrund und insbesondere als Angehörige einer Minderheit als potenziell gefährdete Jugendliche gelten, deren volle gesellschaftliche Teilhabe nicht selbstverständlich, sondern eher eine Herausforderung ist.

Bemerkenswert bei den im Rahmen der Study Tour besuchten Institutionen war, dass hochangesehene, eher auf Elitеförderung ausgerichtete wissenschaftliche Institute eine besondere Herausforderung darin sehen, Programme für sog. Dropouts oder benachteiligte Zielgruppen zu entwickeln und auch praktisch durchzuführen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Den Abschluss dieses Kapitels bildet die Analyse, ob und inwieweit Strategien und Herausforderungen zur schulischen Inklusion im Kontext von VET in einer multiethnischen, multikulturellen, multireligiösen und mehrsprachigen Gesellschaft in Israel bestehen. Die vor Ort gemachten Erfahrungen und Beobachtungen lassen den Schluss zu, dass Inklusionsbemühungen, wie sie durch die UNESCO definiert

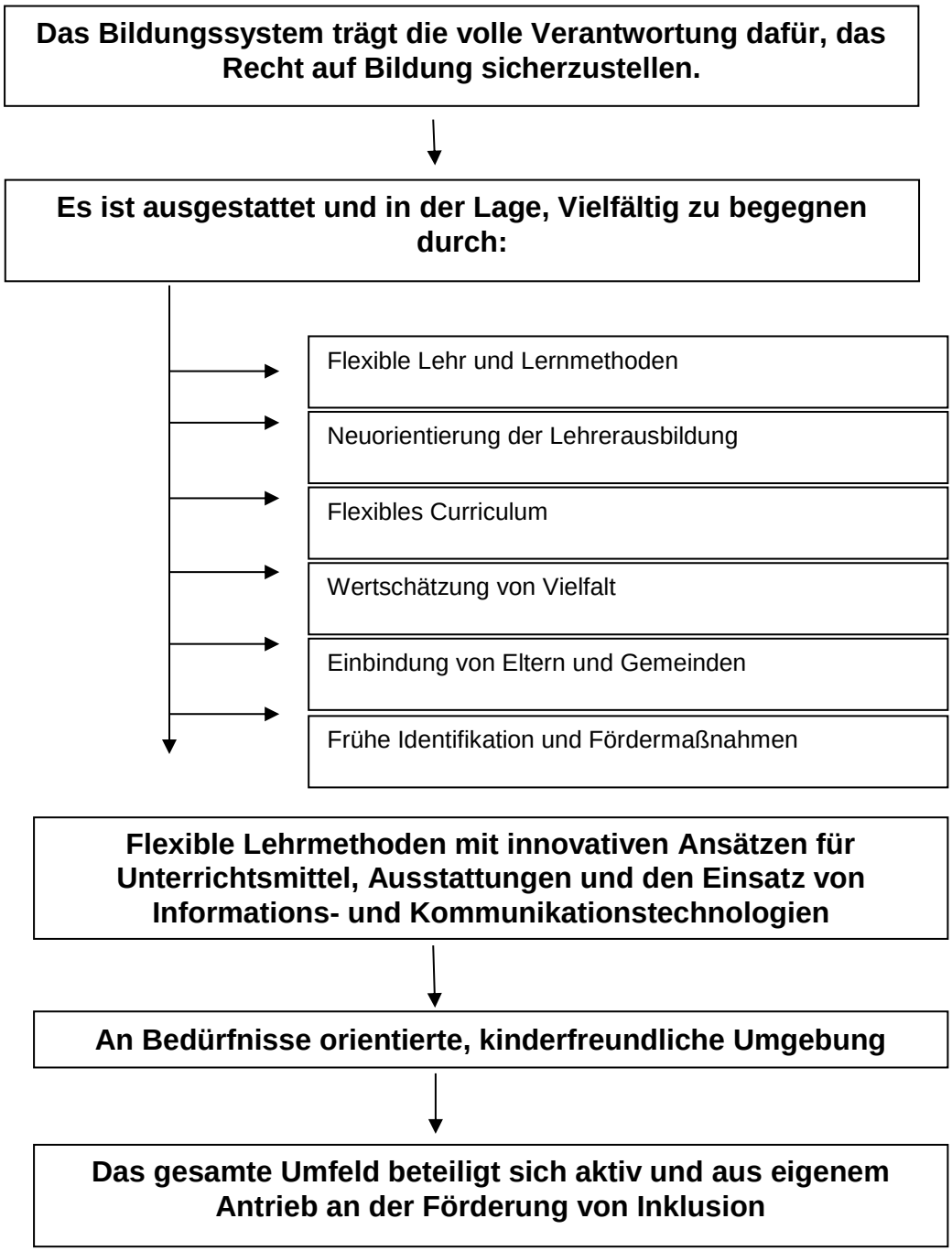
werden, im israelischen (schulischen) Berufsbildungssystem nicht oder nur randständig zum Tragen kommen.

6. Anhang

siehe:

- http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/inklusion_leitlinien.pdf
- Deutsche Unesco Kommission: Leitlinien für die Bildungspolitik, 2009

Bildung aus der Perspektive der Inklusion



Hauptanliegen und konkrete Handlungsfelder der Inklusion

A. Einstellungsänderung und politische Entwicklung

– **Der Term** *inklusive Bildung* bedarf einer weiteren Klärung und Übernahme durch Pädagogen, Regierungsorganisationen und Nicht-Regierungsorganisationen, politische und gesellschaftliche Akteure.
– **Fehlendem Verständnis, Bewusstsein und Unterstützung** für inklusive Bildung in der Gesellschaft muss durch Fürsprache und Dialog auf regionalem wie nationalen Level begegnet werden.
– **Langfristige nachhaltige politische Maßnahmen zur ökonomischen und sozialen Entwicklung** müssen inklusive Bildung mit berücksichtigen.
– **Ein integrierter multisektoraler und gemeinschaftlicher Ansatz** ist notwendig, um das Recht auf Bildung zu garantieren.
– **Dialog auf regionaler und nationaler Ebene** ist notwendig, um Verständnis, Bewusstsein und Unterstützung der Öffentlichkeit für politische Maßnahmen zu sichern.

B. Inklusion durch frühkindliche Bildung sicherstellen

– **Frühkindliche Förderprogramme** sollten als nachhaltiger Weg zur Sicherung des Rechts auf Bildung von Beginn an für alle Kinder verstanden werden

C. Inklusive Curricula

– **Kohäsive Übergänge und Verbindungen** von frühkindlicher Bildung, Grundschulbildung und Sekundarbildung in den Curricula sind Schlüsselfaktoren, um Schulabbruch beim Übergang von einer Stufe zur nächsten zu vermeiden und das Verbleiben von Schülern in der Schule zu sichern.
– **Curriculare Änderungen** sind notwendig, um flexibles Lernen und Assessment zu Unterstützen.
– **Möglichkeiten von informeller und non-formaler Bildung** sollten in das Curriculum aufgenommen werden.
– **Ein hoch akademisches und überladenes Curriculum ist kontraproduktiv** für inklusive Bildung.
– **Eine Vielzahl von Akteuren sollte ermutigt werden, sich an der Erstellung des Curriculums zu beteiligen**.

D. Lehrer und Lehrerausbildung

– **Programme zur Ausbildung der Lehrkräfte** (sowohl innerhalb der Ausbildung als auch berufsbegleitend) sollten neu konzipiert und in Einklang mit inklusiven Ansätzen gebracht werden, um Lehrkräften die notwendigen pädagogischen Kompetenzen zu vermitteln, damit Vielfalt im Klassenzimmer funktioniert und im Einklang mit reformierten Curricula steht.
– **Die Weiterbildung des gesamten Personals im Bildungsbereich**, inklusive der Zivilgesellschaft, ist wesentlich, um inklusive Schulen zu unterstützen.
– **Die Schaffung neuer Anreize und damit verbunden die Erneuerung des sozialen Status von Lehrkräften** sowie die Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse sind wichtige Vorbedingungen für eine Professionalisierung der Lehrerrolle (zum Beispiel Erhöhung des Einkommens, Bereitstellung besserer Wohnmöglichkeiten, Ermöglichung von Heimaturlauben, Steigerung des Ansehens der Arbeit, etc.).

E. Ressourcen und Gesetzgebung

– **Die nationalen Gesetzgebungen** sollten geändert und überarbeitet werden, um den Gedanken von inklusiver Bildung aufzunehmen.
– **Internationale Übereinkommen** sollten unterzeichnet und ratifiziert werden und sich in den nationalen Gesetzgebungen widerspiegeln.
– **Die Umsetzung von Richtlinien und Gesetzen** sollte gefördert und durchgesetzt werden.
– **Die Verwendung von Budgets** für inklusive Bildung sollte gerecht, transparent, rechenschaftspflichtig und effizient erfolgen.

7. Quellenverzeichnis

Deutsche UNESCO-Kommission: Leitlinien für die Bildungspolitik, 2009

Eisenberg, Eli (2006). Technical and Vocational Education and Training and the Labour Market in Israel. URL: http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-tr2/esb/06/vet%20israel.pdf (22.12. 2014)

Feldmann, Hennig: Soziales Kapital als Voraussetzung und Ertrag des Lernens Erwachsener. Bochum 2012 http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/FeldmannHenning/diss.pdf

Heimann, Klaus: Inklusion: In der dualen Berufsausbildung kann sie gelingen. November 2013 - 4 gez Bl. - (WISO direkt), Bonn 2013

Jastrzebski, Anna: Das (Berufs-)Bildungswesen in Israel, in: Berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 2012

Kizel, Arie: Pedagogies of Reflection: Dialogical Professional-Development Schools in Israel, in: Craig, Cheryl J., Orland-Barak, Lily (eds.): International Teacher Education: Promising Pedagogies, Emerald Group Publication, 2014

Musset, P., Kuczera, M. and Field, S., A Skills beyond School Review of Israel

Rützel, Josef: Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels, in: Berufs- und Wirtschaftspädago--gik - online, 2013

Sachs, Gisela: Israel kurzgefasst; Bundeszentrale für politische Bildung 2013

OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing 2014

Yair, Gad u. a.: Mapping of VET educational policies and practices for sozicial inclusion und social cohesion. European Training Foundation, Brüssel 2013

http://www.amalnet.k12.il/Amalnet/TopMenu/Amal/About+Amal/

http://bpb.de

http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/netahtml/HSS/Diss/FeldmannHenning/diss.pdf

http://bwpat.de/ht2013/ws22/ruetzel_ws22-ht2013.pdf

http://davidson.weizman.ac.il/en/

http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-tr2/esb/06/vet%20israel.pdf

http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/
http://embassies.gov.il/mumbai/AboutIsrael/People/Pages/GESELLSCHAFT-Minderheiten.aspx

http://handouts.aacrao.org/am08/finished/T1100a_T_Schumacher.pdf Abruf 5.12.14

http://www.israeltrade.org.au/atid-network-schools-colleges/

http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsource/Education/dropout.html: „Education in Israel“

http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10339.pdf

http://new.huij.ac.il/en

http://www.science.co.il/Colleges.asp

http:/www.tagesspiegel.de/politik/Israel-werden-juden-bald-eine-Minderheit-sein/8557318.html

http://www.t2.bbslu.de/internet/img/internes/fortb/israel/israel.pdf

http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/inklusion_leitlinien.pdf

Fotos:

Alle Fotos in diesem Bericht stammen von Teilnehmenden der Study Tour und wurden hierfür freundlicherweise zur Verfügung gestellt.

8. Teilnehmende der Study Tour

Erwin Bauschmann,
Prof. Dr. Markus Böhner
Kerstin Bugow
Regina Delfs
Rita Flaskamp
Ulrike Hestermann
Martin Lüders
Helma Neumann,
Christoph Paul
Andrea Pingel,
Roman Spauka
Dr. Monique Nijsten, NA beim BIBB