

**Berufsbildungs Kooperation: Untersuchungen zur Kooperation
der Lernorte in der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement
in Indonesien**

DISSERTATION

zur Erlangung des akademischen Grades einer Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

an der Fakultät Erziehungswissenschaften
der Technischen Universität Dresden

eingereicht von Rita Fransina Maruanaya
geboren am 02.11.1975

wissenschaftliche Betreuung:

1. Prof. Dr. Thomas Köhler
2. Prof. Dr. paed. Habil. Hanno Hortsch

Danksagung

Danket dem HERRN, denn er ist freundlich, und seine Güte währet ewiglich (1. Chronik 16:34)

An dieser Stelle möchte ich meinen besonderen Dank nachstehenden Personen entgegen bringen, ohne deren Mithilfe die Anfertigung dieser Dissertation niemals zustande gekommen wäre:

Mein Dank gilt zunächst Herrn Prof. Dr. Thomas Köhler und Herrn Prof. Dr. paed. habil. Hanno Hortsch für die wissenschaftliche Betreuung meines Promotionsvorhabens. Die zahlreichen Gespräche auf intellektueller und persönlicher Ebene werden mir immer als bereichernder und konstruktiver Austausch in Erinnerung bleiben. Ich habe unsere Dialoge stets als Ermutigung und Motivation empfunden.

Besonders danken möchte ich Frau Kornelia Klöber und Dr. Steffen Kersten, die mich im Rahmen des Studiums geholfen und moralisch unterstützt haben. Mein herzlicher Dank gilt Frau Sabine Schmidt, Frau Kerstin Neumer und Frau Kerstin Liebscher, die mir bei den administrativen und organisatorischen Dingen geholfen haben.

Für die gute Zusammenarbeit geht ein spezieller Dank an alle Personen bzw. Dr. Ahmad Saufi, S.Si., M.Sc, Prof. Dr. Mochamad Bruri Triyono, M.Pd, Prof. Dr. Phil. Ikhfan Harris, M.Sc, Dr. Calvin Karuna, M.Pd, Dr. Wilma Akihary, M.Si, Alwien Parahita, B.Sc., M.Sc, Yuli Setiawan, M.Sc, Anthon Hairtaheuw, S.Pd, M.Pd, Drs. Iver Kalangit, M.Sc, Sandy Kurniawan, S,Pd und Lehrer/-innen der Berufsschulen in Ambon, Jayapura, Nord Sulawesi, Yogyakarta und Situbondo im Rahmen meiner empirischen Feldforschung, die sich Mühe gemacht haben, meinen Fragebogen zu beantworten und die sich gerne als Interviewpartner zur Verfügung gestellt haben.

Mein Dank gilt auch dem Betreuungsteam des Doktorandenkolloquiums Dr. Carolin Müller, Dr. Jörg Neumann, Prof. Dr. Eric Schoop und Dipl.-Ing.-Päd. Hartmut Simmert, Orkhan Jalilov, MA für ihre Beratung und Feedback zu verschiedenen Forschungsphasen. Ich bin auch allen Doktorandenkollegen, Didik Hariyanto, Selina Irnleitner, Santiphap Meunmany, Liu Huan, Yanning Lu, Mattis Altmann, Silvia Blass, Aline Bergert, Odhi Adisorn, Sun Ying für Ihre Hilfe und Freundschaft sehr dankbar.

Meiner Tochter, Wilhemina Ascaria schulde ich einen ganz besonderen herzlichen Dank. Sie hat während meines Promotionsstudiums mit viel Geduld weit entfernt in Indonesien zu mir gestanden und daher widme ich dir diese Arbeit.

Mein großes Dankeschön geht auch an meine Brüder, Nichte und Neffe sowie an meine Verwandte in Indonesien und Niederlande, die mich immer Rückhalt geboten haben.

Besonders möchte ich auch meinen besten Freunden und Freundinnen, Elsi, Ingo, Ben, Laura, Jörg, Alvaro, Vicky, Barth, Marcelina, Erick, Lois, Asriani und Tilo für die Unterstützung und vielen lieben Worte während der Erarbeitung meiner Dissertation danken. Last but not least möchte ich mich bei Familien Louis, Pippig, Kiefer, Rivera und Dias, die mich auf meinem Weg durch das Studium begleitet haben, bedanken.

Abstract

In Indonesia, Vocational High School (VHS), or generally known as *Sekolah Menengah Kejuruan* (SMK), is a formal vocational education program which aims to educate and to prepare well-qualified graduates who are capable of attending to all aspects of workspace in accordance with their competences. Furthermore, they are expected to serve as a competent person in business and industry for facing global. In order to achieve these objectives, the government had tried several times to restructure the education system. However, there are constant problems emerged, for example changes in qualification requirements of business and industry bring out a not demand-oriented of the existing vocational education system. Requirements for the qualifications and skills of employees will be higher than at present. Changes in technology and changing work concepts in companies call for cooperation between vocational schools and Industry.

This research focuses on the cooperation between learning places namely Vocational High School and Industry in the area of Hotel Management in Indonesia. The main aim of this research is to examine the cooperation activities of selection schools and hotels in four Provinces namely Maluku, Papua, Yogyakarta, Ost Java. To be closely examined and analysed are design of vocational training and education, implementation, financing, organizational structures and personnel development. Another major focus of the research is analysing of national regulations related to cooperation between the learning places.

The project carries out an extensive of literature on cooperation in vocational training and education such as definition, objective, intensity, main and relevant components, factors influencing the realization of cooperation of learning places, and international perspective on cooperation between learning places.

This research used a qualitative and quantitative approach. Content Analysis was used to get the data about the cooperation of learning places in the Education Law and Regulation of the Republic of Indonesia. Qualitative expert interviews were carried out to get the information about best practice of learning places cooperation from the experts of vocational education. Quantitative questionnaire was used to do the comparative study. The questionnaire was divided into 4 indicator aspects, including industry participation in planning, implementation, finance and organizational structure and human resource development using a Likert Scale. Respondents are teachers of vocational schools and hotel experts in Maluku, Papua, East Java and Yogyakarta Provinces.

Furthermore, to compare, especially to find out whether there was a difference between the four provinces in the activities of cooperation between industry and vocational schools on each aspect mentioned above, Kruskal Wallis test was used, while the Mann Whitney test was used to compare two provinces. Welch Test was used to find out the difference in the overall aspects of industry participation for vocational education between the four provinces and the Tukey Test was used to compare two provinces. All tests were carried out with a significant level of alpha 5%.

In terms of findings, it has been revealed that there was a significant difference between the activities of cooperation between Industry and Vocational High Schools in Maluku, Papua, East Java and Yogyakarta in terms of planning, implementation, finance and organizational structure and human resource development. The content analysis showed that there are only general formulation of the objectives and characteristics of the cooperation between learning places in education law and regulation, while the clear statements about it emerge in the national framework curriculum. The best practice approaches of the cooperation activities according to the experts of the Indonesian Ministry of Education are based on the new educational framework and the revitalization of the vocational school. The revitalization of the vocational school is an optimization of all related elements of vocational education of secondary level, which aims to strengthen the role of business and other interested parties in vocational training and to improve the quality and competitiveness of vocational school graduates' qualifications.

Based on the results of the research, a feasible concept for cooperation between learning places for Vocational school in Indonesia was developed. While it is conceded that the model developed cannot be implemented by the vocational school and industry in total from beginning, it is recommended that some of the inherent suggestion at micro level be taken up immediately.

Inhaltverzeichnis

Danksagung.....	ii
Abstract	iv
Inhaltverzeichnis	vi
Abbildungsverzeichnis	x
Tabellenverzeichnis	xi
Abkürzungsverzeichnis	xxi
1 EINLEITUNG.....	1
1.1 Ausgangslage und wissenschaftliche Problemstellung	1
1.2 Fragestellungen und Hypothesen.....	12
1.3 Zielsetzungen der Arbeit.....	15
1.4 Aufbau der Arbeit	15
1.5 Forschungsstand	16
1.6 Publikationsliste.....	18
2 LOKALER KONTEXT DER UNTERSUCHUNG.....	19
2.1 Überblick über das indonesische Bildungssystem.....	19
2.1.1 Aufbau des schulischen Bildungssystems in Indonesien	19
2.1.2 Vorschulische Bildung	20
2.1.3 Primarstufe	21
2.1.4 Sekundarstufe I	21
2.1.5 Sekundarstufe II	21
2.1.6 Tertiärstufe	22
2.2 Historischer Hintergrund der beruflichen Ausbildung in Indonesien.....	24
2.2.1 Quantitative Entwicklung der beruflichen Ausbildung	24
2.2.2 Qualitative Entwicklung der beruflichen Ausbildung	35
2.3 Die gegenwärtige Situation der beruflichen Ausbildung in Indonesien	39
2.3.1 Revitalisierung der Berufsschule.....	39
2.3.2 Revitalisierung der Humanressourcen.....	42
2.4 Überblick über die berufliche Bildungskooperation in Indonesien.....	43
2.4.1 Rechtliche Grundlage der Lernortkooperation in der Berufsausbildung in Indonesien.....	43
2.4.2 Implementierung der Kooperation der Berufsausbildung in der Berufsschule.....	49
3 THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN	53

3.1	Zum Begriff des Lernortes.....	53
3.2	Begriff der Lernortkooperation	57
3.2.1	Ziele der Lernortkooperation.....	60
3.2.2	Intensität von Lernortkooperation	62
3.2.3	Hauptkomponenten des kooperativen Ansatzes in der beruflichen Ausbildung.....	63
3.2.4	Einflussfaktoren für die Realisierung der Lernortkooperation	66
3.2.5	Rahmenbedingungen der Kooperation in der beruflichen Ausbildung	68
3.2.6	Kooperation der Lernorte aus internationaler Perspektive.....	79
3.3	Zur beruflichen Ausbildung.....	87
3.3.1	Definition der Berufsausbildung	87
3.3.2	Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und Wirtschaft	88
3.3.3	Onlinemedien in der beruflichen Ausbildung	91
3.3.4	Zum Curriculum der beruflichen Ausbildung.....	95
3.3.5	Organisationsentwicklung und Personalentwicklung in der beruflichen Ausbildung	102
4	METHODISCHER AUFBAU UND FORSCHUNGSMETHODEN DER ARBEIT	104
4.1	Methodische Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit	104
4.2	Forschungsmethoden der Arbeit.....	105
4.2.1	Literaturanalyse	105
4.2.2	Auswahl der Fallstudie als Forschungsansatz	105
4.2.3	Indikatoren der Hypothesen.....	108
4.3	Auswahl der Stichprobe.....	110
4.3.1	Population.....	111
4.3.2	Stichprobe	111
4.4	Forschungsinstrumente für die Datenerhebung	112
4.4.1	Schriftliche Befragung.....	112
4.4.2	Qualitatives Interview	115
4.4.3	Gütekriterien des Forschungsinstruments	118
4.5	Durchführung der Untersuchung.....	123
4.6	Datenauswertung	124
4.6.1	Auswertung der Fragebogen	125
4.6.2	Auswertung des Experteninterviews	126
5	DARSTELLUNG, AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE .	128
5.1	Analyse der Bildungsordnung	128
5.1.1	Nationales Bildungsgesetz	128

5.1.2	Nationale Regierungsordnung	131
5.1.3	Rückschlüsse Auf Hypothese 1	140
5.2	Quantitative schriftliche Befragung.....	142
5.2.1	Ergebnisse der schriftlichen Befragung (Fragebogen Typ I)	146
5.2.2	Die Auswertung des Fragebogens nach vorgegebenen Antwortkategorien (Fragebogen Typ II)	186
5.2.3	Die Auswertung des Fragebogens nach vorgegebenen Antwortkategorien (Fragebogen Typ 1)	212
5.2.4	Ergebnisse der schriftlichen Befragung Nach Antwortkategorien (Fragebogen Typ II)	243
5.2.5	Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 1 jeder Provinz.....	270
5.2.6	Rückschlüsse auf Hypothese 2.....	276
5.2.7	Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 2 jeder Provinz.....	276
5.2.8	Rückschlüsse auf Hypothese 3.....	281
5.2.9	Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 3 jeder Provinz.....	282
5.2.10	Rückschlüsse auf Hypothese 4.....	287
5.2.11	Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 4 jeder Provinz.....	288
5.2.12	Rückschlüsse auf Hypothese 5.....	293
5.2.13	Auswertung und Interpretation der Ergebnisse des gesamten Fragebogens (35 Items) jeder Provinz.....	293
5.3	Ergebnisse der Experteninterviews	300
5.3.1	Leitkonzept zur Gestaltung der Lernortkooperation	301
5.3.2	Kooperationsformen.....	303
6	RICHTLINIEN UND PRAKTIKABLE VERFAHREN EINES LERNORT- KOOPERATIONSKONZEPTS FÜR INDONESISCHE BERUFSBILDENDE SCHULEN.....	312
6.1	Best-Practice-Weiterbildungsansätze der ausgewählten untersuchten Schulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta	312
6.1.1	Gestaltung.....	313
6.1.2	Durchführung.....	313
6.1.3	Finanzierung.....	313
6.1.4	Leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung	314
6.2	Die angenommenen Grundlagen basierend auf den Experteninterviews	314

6.3	Theoretisch begründetes und praktikables Lernortkooperationskonzept für die berufliche Ausbildung.....	316
6.3.1	Makroebene.....	319
6.3.2	Mesoebene	322
6.3.3	Mikroebene.....	323
7	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	330
7.1	Zusammenfassung.....	330
7.2	Ausblick.....	336
8	LITERATURVERZEICHNIS.....	338
9	ANLAGE.....	346

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Anzahl der ausländischen Touristen in Indonesien	1
Abbildung 2. Indonesisches Bildungssystem nach dem nationalen Bildungsgesetz Nr. 20/2003	23
Abbildung 3. Diagramm der indonesischen Arbeiter nach Bildungsabschlüssen.....	40
Abbildung 4. Die Entwicklung der Zahl der Berufsschullehrkräfte.....	42
Abbildung 5. Dimensionen indonesischer Bildung.....	46
Abbildung 6. Mögliche Bedingungen betrieblicher Ausbildungsqualität.....	72
Abbildung 7. Die neue curriculare Struktur der dänischen Berufsbildung	85
Abbildung 8. Auswirkungen von wirtschaftlicher Entwicklung auf die berufliche Ausbildung	88
Abbildung 9. Akteure, die durch BLok verknüpft werden.....	92
Abbildung 10 Modell zur Curriculumentwicklung nach Nölker & Schönfeldt	98
Abbildung 11. Die Arbeitsschritte	104
Abbildung 12. Methodischer Ansatz zur Auswertung der Forschungsergebnisse.....	125
Abbildung 13. Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltanalyse nach Mayring.....	127
Abbildung 14. Schema der Curriculumsanpassung der Berufsschule.....	306
Abbildung 15. Das entwickelte Konzept der Kooperation der Lernorte.....	318

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.	Anzahl der Beherbergungsbetriebe, Zimmer und Betten der Unterkunft nach Provinzen (Quelle: Statistiksamt 2019).....	3
Tabelle 2.	Offene Arbeitslosigkeit in Indonesien nach Bildungsniveau.....	5
Tabelle 3.	Daten der Berufsschulen im Jahr 1940	26
Tabelle 4.	Entwicklung der allgemein- und berufsbildenden Schulen von 1950 bis 1968 ..	29
Tabelle 5.	Prozentualer Anteil der Schüler von Sekundarschulen an der Gesamtbevölkerung (1950-1960).....	30
Tabelle 6.	Anzahl der Schulen, Schüler und Berufsschullehrer am Ende von PELITA IV (1989).....	34
Tabelle 7.	Lücke zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich des Berufsschulabschlusses	41
Tabelle 8.	Forschungshypothesen und Indikatoren.....	108
Tabelle 9.	Entwicklung des Fragebogens.....	114
Tabelle 10.	Fragekategorien.....	117
Tabelle 11.	Ergebnisse der Berechnung der Validität des Fragebogens.....	120
Tabelle 12.	Ergebnisse der Berechnung der Reliabilität des Fragebogens	123
Tabelle 13.	Zahlenwerte des Skalenformats	125
Tabelle 14.	Zahlenwerte des Skalenformats	126
Tabelle 15.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Maluku	142
Tabelle 16.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Maluku	143
Tabelle 17.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Papua	143
Tabelle 18.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Papua	144
Tabelle 19.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Ost-Java.....	144
Tabelle 20.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Ost-Java	145
Tabelle 21.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule	145
Tabelle 22.	Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Yogyakarta	146
Tabelle 23.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3).....	146
Tabelle 24.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6).....	148
Tabelle 25.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3).....	149

Tabelle 26.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)	151
Tabelle 27.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5).....	152
Tabelle 28.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	154
Tabelle 29.	Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	155
Tabelle 30.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	157
Tabelle 31.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3).....	158
Tabelle 32.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6).....	160
Tabelle 33.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)	161
Tabelle 34.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)	162
Tabelle 35.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)	164
Tabelle 36.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	165
Tabelle 37.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)	167
Tabelle 38.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)	168
Tabelle 39.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3).....	170
Tabelle 40.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6).....	171

Tabelle 41.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)	172
Tabelle 42.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)	173
Tabelle 43.	Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5) ...	174
Tabelle 44.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	175
Tabelle 45.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	176
Tabelle 46.	Verteilung der Antworten Fachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)	177
Tabelle 47.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Maluku (n=3)...	178
Tabelle 48.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Maluku (n=6)...	179
Tabelle 49.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Papua (n=3)	180
Tabelle 50.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Papua (n=6)	181
Tabelle 51.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=5)	182
Tabelle 52.	Verteilung der Antworten der Fachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=6)	183
Tabelle 53.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=4)	184
Tabelle 54.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=3)	185
Tabelle 55.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)	186
Tabelle 56.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)	187

Tabelle 57.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)	187
Tabelle 58.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)	188
Tabelle 59.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	189
Tabelle 60.	Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	191
Tabelle 61.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	192
Tabelle 62.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)	194
Tabelle 63.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)	195
Tabelle 64.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)	196
Tabelle 65.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)	197
Tabelle 66.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)	198
Tabelle 67.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	199
Tabelle 68.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)	200
Tabelle 69.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)	202
Tabelle 70.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)	203

Tabelle 71.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6).....	204
Tabelle 72.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)	204
Tabelle 73.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)	205
Tabelle 74.	Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5) ...	205
Tabelle 75.	Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)	206
Tabelle 76.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)	207
Tabelle 77.	Verteilung der Antworten Fachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3).....	207
Tabelle 78.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=5).....	208
Tabelle 79.	Verteilung der Antworten der Fachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=6).....	209
Tabelle 80.	Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=4).....	210
Tabelle 81.	Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=3).....	211
Tabelle 82.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3)	212
Tabelle 83.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6)	213
Tabelle 84.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	214
Tabelle 85.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6).....	215

Tabelle 86.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	216
Tabelle 87.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	218
Tabelle 88.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	219
Tabelle 89.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	220
Tabelle 90.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3).....	221
Tabelle 91.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6).....	222
Tabelle 92.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	223
Tabelle 93.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6).....	224
Tabelle 94.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	225
Tabelle 95.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	227
Tabelle 96.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	228
Tabelle 97.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	229
Tabelle 98.	Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3).....	231
Tabelle 99.	Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6).....	232

Tabelle 100. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	232
Tabelle 101. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6).....	233
Tabelle 102. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	234
Tabelle 103. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	235
Tabelle 104. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	235
Tabelle 105. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	236
Tabelle 106. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Maluku (n=3).....	237
Tabelle 107. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Maluku (n=6).....	238
Tabelle 108. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Papua (n=3).....	238
Tabelle 109. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Papua (n=6).....	239
Tabelle 110. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=5).....	240
Tabelle 111. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=6).....	241
Tabelle 112. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	242
Tabelle 113. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	242

Tabelle 114. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3).....	243
Tabelle 115. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6).....	244
Tabelle 116. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	245
Tabelle 117. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	245
Tabelle 118. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	247
Tabelle 119. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	248
Tabelle 120. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	249
Tabelle 121. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3).....	251
Tabelle 122. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6).....	252
Tabelle 123. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	253
Tabelle 124. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	254
Tabelle 125. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	255
Tabelle 126. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	257
Tabelle 127. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	258

Tabelle 128. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	259
Tabelle 129. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3).....	261
Tabelle 130. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6).....	261
Tabelle 131. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	262
Tabelle 132. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3).....	262
Tabelle 133. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5).....	262
Tabelle 134. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6).....	263
Tabelle 135. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	264
Tabelle 136. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	264
Tabelle 137. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=5).....	265
Tabelle 138. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=6).....	267
Tabelle 139. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4).....	268
Tabelle 140. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=3).....	269
Tabelle 141. Notenskala der konvertierten Bewertung.....	270
Tabelle 142. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku.....	271
Tabelle 143. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua.....	271
Tabelle 144. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java.....	272
Tabelle 145. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta.....	272

Tabelle 146. Interpretation der gesamten Ergebnisse zu Themenblock 1.....	273
Tabelle 147. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)	274
Tabelle 148. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%).....	276
Tabelle 149. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku	276
Tabelle 150. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua.....	277
Tabelle 151. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java	278
Tabelle 152. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta.....	278
Tabelle 153. Gesamtergebnisse zum Themenblock 2 – Beteiligung der Industrie bei der Durchführung der Berufsausbildung	279
Tabelle 154. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)	280
Tabelle 155. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)	281
Tabelle 156. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku.....	282
Tabelle 157. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua.....	283
Tabelle 158. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java	283
Tabelle 159. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta.....	284
Tabelle 160. Gesamtergebnisse zum Themenblock 3 – Beteiligung der Industrie bei der Finanzierung der Berufsausbildung	285
Tabelle 161. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)	286
Tabelle 162. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)	287
Tabelle 163. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku.....	288
Tabelle 164. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua.....	288
Tabelle 165. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java	289
Tabelle 166. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta.....	290
Tabelle 167. Gesamtergebnisse Themenblock 4 – Leistungsfähige Organisationsstruktur und Personalentwicklung	290
Tabelle 168. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)	291
Tabelle 169. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)	293
Tabelle 170. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Maluku	293
Tabelle 171. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Papua.....	294
Tabelle 172. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Ost-Java.....	295
Tabelle 173. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Yogyakarta	295
Tabelle 174. Mean der gesamten Ergebnisse jeder Provinz.....	296
Tabelle 175. Levene-Test (Alpha 5%)	298
Tabelle 176. Welch-Test (Alpha 5%)	298
Tabelle 177. Tukey-Test (Alpha 5%).....	299

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
AEVO	Ausbilder Eignungsverordnung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BLok	Online Berichtsheft zur Stärkung der Lernortkooperation
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
BPS	Badan Pusat Statistik
CBC	Competency Based Curriculum
D (I,II,III,IV)	Diploma (I,II,III,IV)
DACUM	Develop a Curriculum
Dit PAUD	Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini
FPTK	Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
GEM	Global Education Monitoring
HWO	Handwerksordnung
IKIP	Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan
IPB	Institut Pertanian Bogor
JarbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KMK	Kultusministerkonferenz
KNIP	Komite Nasional Indonesia Pusat
KTSP	Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan
LOK	Lernortkooperation
MA	Madrasah Aliyah
MAK	Madrasah Aliyah Kejuruan
MOOC	Massive Online Open Source
NISN	Nomor Induk Siswa Nasional

PELITA	Pembangunan Lima Tahun
Permendikbud	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
PP	Peraturan Pemerintah
PPPG	Pusat Pengembangan Penataran Guru
RAPBS	Rencana Anggaran Pendapatan dan Pembiayaan Sekolah
Renstra	Rencana Strategi
S1	Strata 1
SIM	Managementinformationssystem
Sisdiknas	Sistim Pendidikan Nasional
SISILIA	Informationssysteme für Personalverwaltung und -management
SMA	Sekolah Menengah Atas
SMEA	Sekolah Menengah Ekonomi Atas
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
STM	Sekolah Teknik Menengah
TPA	Tempat Penitipan Anak
UAN	Ujian Akhir Nasional
ÜBA	Überbetrieblichen Ausbildungsstätten
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UU	Undang-Undang
UUSPN	Undang-Undang Sistim Pendidikan Nasional
VHS	Vocational High School
VOC	Vereenigde Oostindische Compagnie

1 EINLEITUNG

1.1 Ausgangslage und wissenschaftliche Problemstellung

Der Tourismus hat sich zu einem der größten und am schnellsten wachsenden Wirtschaftszweige der Welt entwickelt – auch für Indonesien. Er dient nicht nur als Einnahmequelle für Devisen, sondern auch zur Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten mit leistungsorientiertem Einkommen. Der Reichtum der Natur, die kulturellen Einzigartigkeiten der verschiedenen Ethnien, die zahlreichen Festivals und kulturellen Darbietungen zeugen von dem großen touristischen Potenzial Indonesiens. Entwicklungsprogramme für den Tourismus sollten verstärkt werden, indem die Potenz des nationalen und internationalen Tourismus ausgebaut und genutzt wird, um wirtschaftlich zu sein. Damit kann sichergestellt werden, dass sich der Lebensstandard für einen großen Teil der Bevölkerung Indonesiens erhöht. Darüber hinaus kann durch den Tourismus das Land Indonesien auf internationaler Ebene bekannt und zu einem beliebten Reiseland für zukünftige Generationen werden.

Laut des indonesischen Tourismusministeriums¹ nimmt die Zahl sowohl von ausländischen als auch einheimischen Touristen jedes Jahr kontinuierlich zu. Dies belegen auch Daten des indonesischen Statistikamts, wie in der folgenden Grafik gezeigt wird:

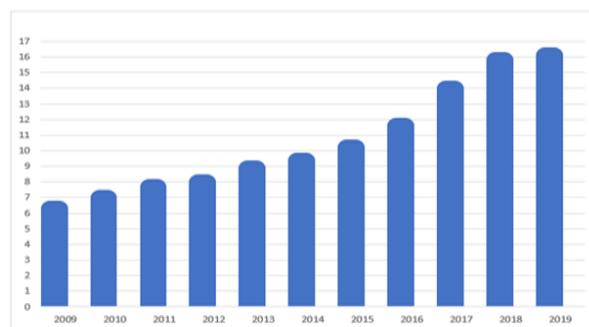


Abbildung 1: Die Anzahl der ausländischen Touristen in Indonesien

Quelle: Indonesisches Statistikamt (2019)

¹ Das indonesische Ministerium für Tourismus ist ein Ministerium, das dem Präsidenten untersteht und von einem Minister geleitet wird. Die Aufgaben dieses Ministeriums sind u. a. die Formulierung und Festlegung der Strategien zur Entwicklung der Sehenswürdigkeiten und Tourismusindustrie, die Koordination und Synchronisation der Politikumsetzung bezüglich der Entwicklung von Reisezielen und der Tourismusbranche, die Beratung und administrative Unterstützung im Ministerium für Tourismus, die Verwaltung von Vermögen des Landes und die Kontrolle der Durchführung von Aufgaben innerhalb des Ministeriums für Tourismus.

Die Daten zeigen, dass die Zahl der ausländischen Touristen im Oktober 2019 um 4,86 Prozent gegenüber der Zahl der Besuche im Oktober 2018 stieg. Kumuliert (Januar bis Oktober 2019) erreichte die Zahl der ausländischen Touristenbesuche in Indonesien 16,12 Millionen. Das ist ein Anstieg von 2,85 Prozent gegenüber dem gleichen Zeitraum des Jahres 2018 mit 15,81 Millionen Besuchen. Die Zahl erhöhte sich insgesamt von 2009 bis 2019 um 25 Prozent.² Der Anstieg der Zahl von Touristen und Touristinnen ermöglicht eine Erhöhung des Einkommens im Tourismusbereich. Darum wird dieser Bereich einer der bedeutendsten Wirtschaftszweige neben der Öl- und Gasindustrie in Indonesien. Die große Zahl der Touristen verlangt nicht nur Sehenswürdigkeiten und einzigartige Touristenattraktionen, sondern auch Unterkünfte. Dieser Anstieg sollte durch die zunehmende Konstruktion von Hotels und anderen Beherbergungsbetrieben erweitert werden können. Ein Hotel ist ein Unternehmen, das von seinem Eigentümer geführt wird, indem es reisenden Personen Lebensmittel, Getränke und Schlafzimmereinrichtungen zur Verfügung stellt und in der Lage ist, einen angemessenen Betrag gemäß den ohne besondere Vereinbarung erhaltenen Dienstleistungen zu zahlen. Ein Hotel ist eine Geschäftsform, die Dienstleistungen für Hotelgäste sowohl physisch als auch psychisch erbringt, solange die Gäste die Einrichtungen nutzen und dortige Dienstleistungen in Anspruch nehmen (Sulastiyono, 2008, S. 6). Darsono in Maruanaya (2013, S. 137-138) charakterisiert das Hotel wie folgt: Erstens erfasst der wirtschaftliche Ablauf eines Hotels den Markt, den es bedienen soll. Hierbei handelt es sich um eine Vielfalt von anzubietenden Produkten. Der Gewinn muss ebenfalls im Auge behalten werden, ebenso wie die Verbindung zu den Mitarbeitenden, den Zuarbeitenden und anderen Dienstleistenden. Zweitens besteht das Produkt eines Hotels aus Angeboten wie Zimmern, Essen und Trinken, Einrichtung und der Lage des Hotels. Das abstrakte Produkt bezieht sich auf Dienstleistungen wie Zeit, Sauberkeit, Service im Restaurant und dergleichen. Organisatorisch ist ein Hotel drittens in verschiedene Abteilungen aufgeteilt. Sehr wichtig ist eine ausgezeichnete Zusammenarbeit und Beziehung der Abteilungen untereinander sowie ihrer Leitenden zu den Mitarbeitenden. Die Struktur des organisatorischen Ablaufs müssen die Arbeitskräfte kennen. Vor allem müssen sie wissen, für wen sie verantwortlich sind und welche Aufgaben sie zu erfüllen haben. Damit lassen sich auch die Anzahl der benötigten Arbeitskräfte bestimmen, Tätigkeiten analysieren und Trainingsmaterialien auswählen. Viertens Qualität der Dienstleistung und Erwartung der Gäste: Das Wissen

² <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/07/17/5-tahun-terakhir-rerata-pertumbuhan-kunjungan-wisawatan-mancanegara-14> (Stand: Februar 2020).

über die Nachfrage und Wünsche der Kunden ist zur Erfüllung ihrer Erwartungen grundlegend. Die Qualität des Services hängt stark von den Fähigkeiten des Personals ab. Dieses muss entsprechend ausgebildet sein, um seine Aufgaben richtig wahrnehmen zu können.

Da jedes Jahr die indonesische Regierung verschiedene internationale Touristenattraktionen anbietet, werden mehr Hotels und Gasthäuser zur Förderung des Programmes errichtet. Es ist kein Wunder, dass viele Hotels oder Gasthäuser überwiegend auf Inseln entstehen. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Hotels und anderer Beherbergungsbetriebe in Indonesien:

Tabelle 1. Anzahl der Beherbergungsbetriebe, Zimmer und Betten der Unterkunft nach Provinzen (Quelle: Statistikamt 2019)

No.	Provinz	Anzahl der		
		Beherbergungsbetrieben	Zimmer	Betten
1.	Aceh	451	8.750	14.588
2.	Nord Sumatera	1.191	31.083	52.244
3.	West Sumatera	708	12.171	19.513
4.	Riau	503	17.169	85.273
5.	Jambi	225	6.710	9.852
6.	Süd Sumatera	447	14.672	20.713
7.	Bengkulu	186	3.809	5.313
8.	Lampung	310	8.866	13.051
9.	Bangka Belitung	176	7.212	10.066
10.	Riau	453	24.962	31.079
11.	DKI Jakarta	991	74.405	89.885
12.	West Java	3.191	95.226	145.632
13.	Mittel Java	2.036	58.010	90.618
14.	D.I. Yogyakarta	1.817	35.717	63.395
15.	Ost Java	4.132	82.219	116.804
16.	Banten	490	18.579	26.618
17.	Bali	4.419	123.399	169.568
18.	Nusa Tenggara Barat	1.055	15.837	23.250
19.	Nusa Tenggara Timur	529	9.807	16.775
20.	West Kalimantan	493	13.309	19.563
21.	Mittel Kalimantan	490	9.519	13.137
22.	Süd Kalimantan	406	10.642	15.660
23.	Ost Kalimantan	706	17.437	23.461
24.	Nord Kalimantan	140	3.303	4.853
25.	Nord Sulawesi	310	8.164	11.222
26.	Mittel Sulawesi	599	7.875	11.436
27.	Süd Sulawesi	951	23.424	34.144
28.	Südost Sulawesi	470	7.025	9.199
29.	Gorontalo	113	2.260	3.167
30.	West Sulawesi	152	2.494	3.817
31.	Maluku	343	6.405	8.176
32.	Nord Maluku	267	4.201	5.285
33.	West Papua	228	3.975	5.654
34.	Papua	265	7.389	10.486
	Indonesien	29.243	776.025	1.183.497

Nach den Daten des indonesischen Statistikamtes betrug im Jahre 2019 die Anzahl der Unterkünfte in Indonesien 29.243 Einheiten mit 776.025 Zimmern. Darunter waren 3.516 beziehungsweise 12,02 Prozent Unterkünfte, die als Hotels mit insgesamt 363.749 Zimmern klassifiziert wurden. Die meisten Sternehotels sind Dreisternehotels, nämlich 1.373 Hotels (39,05 Prozent) mit 125.149 Zimmern (34,41 Prozent), gefolgt von Zweisternehotels, nämlich 802 Hotels (22,81 Prozent) mit 56.107 Zimmern (15,42 Prozent). Die drittgrößte Hotelgruppe sind Viersternehotels, nämlich 724 Hotels (20,59 Prozent) mit 117.744 Zimmern (32,37 Prozent), während Unterkünfte ohne eine Sterneauszeichnung oder sogenannte „Jasmin-Hotels“ nur 12.246 Hotels mit 287.172 Zimmer (69,66 Prozent) ausmachen. Auf die anderen Unterkünfte entfallen 13.481 Betriebe (52,40 Prozent) mit 125.104 Zimmern (30,34 Prozent).³

Um Dienstleistungen im Zusammenhang mit Unterbringungsmöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, ist eine gute Planung bei der Entwicklung von Hotels und anderen Beherbergungsbetrieben, eine Verbesserung der Servicequalität und ein Anstieg qualifizierter Mitarbeitenden, insbesondere von Fachkräften in Hotels und anderen Tourismuseinrichtungen, erforderlich. Zur Erfüllung des Bedarfes in diesem Bereich wird eine spezielle berufliche Ausbildung benötigt. Nach Aussagen des indonesischen Bildungsministeriums sei die berufliche Ausbildung, in der Berufsanwärter und Berufsanwärterinnen auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden, prioritär (UUSPN⁴ No. 20/2003, Kapitel 15). Zurzeit gibt es in Indonesien 14.379 Berufsschulen und 5.096.212 Berufsschüler und Berufsschülerinnen. Jedoch bieten nur 24 Prozent der Berufsschulen Ausbildungen zu Berufen im Bereich Hotelmanagement an. Außerdem werden an einigen Hochschulen, Universitäten, Polytechnika und Akademien Fachausbildungen im Hotelmanagement angeboten. Dort besteht die Möglichkeit, einen Bachelor oder S1 (4 bis 5 Jahre), D1 (1 Jahr), D2 (2 Jahre) oder D3 (3 Jahre) zu studieren. Insgesamt gibt es 4.413 Hochschulen in Indonesien, wovon 22 Prozent ein Studium im Bereich Hotelmanagement anbieten.⁵

³ Daten des indonesischen Statistikamtes, <https://www.bps.go.id/publication/download> (Stand: Januar 2020).

⁴ Gesetz der Republik Indonesien zum nationalen Bildungssystem. Es wurde mit Vereinbarung des Parlamentes und des Präsidenten der Republik Indonesien veröffentlicht.

⁵ Daten des Generaldirektors der Berufsschulen, <http://datapokok.ditpsmk.net/> (Stand: Januar 2021).

Trotz vieler Berufsschulen ist die Zahl der Arbeitslosen in Indonesien hoch. Das Statistikamt gab an, dass Absolventen der Berufsschulen (SMK)⁶ die Zahl der Arbeitslosen in Indonesien dominieren, die im Februar 2020 6,88 Millionen Menschen erreichte. Die weiteren Einzelheiten der Daten der offenen Arbeitslosigkeit werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Tabelle 2. Offene Arbeitslosigkeit in Indonesien nach Bildungsniveau⁷

Bildungsabschluss	Zahl (in Prozent)
Berufsbildende Sekundarschule (SMK)	8,49
Allgemeinbildende Sekundarschule (SMA)	6,77
Diplom I/II/III	6,76
Universität	5,73
Mittelschule	5,02
Grundschule	2,64

Von den berufsbildenden Sekundarschulen (SMK) wird erwartet, dass sie aufgrund ihres dualen Bildungssystems qualifizierte Arbeitskräfte ausbilden. Jedoch erfüllen sie die Erwartungen noch nicht. Es gibt immer noch viele Berufsschulabsolventen, die nicht in der Arbeitswelt aufgenommen werden. Das Problem liegt nicht nur darin, dass kaum Arbeitschancen bestehen, sondern auch aufgrund der geringen Kompetenzen der Absolventen. Einige offene Stellen werden nicht besetzt, da die Bewerber die Arbeitskriterien nicht erfüllen. Es mangelt noch an wesentlichen Dingen bezogen auf die an sie gestellten Anforderungen. Im Bereich des Hotelmanagements zum Beispiel sind viele Arbeitskräfte unzureichend qualifiziert, denn sie haben es in der Schule oder an der Universität nicht gelernt. Es wird problematisch, wenn die Fachkräfte zu wenig Basiswissen zu den

⁶ SMK ist die Abkürzung für *Sekolah Menengah Kejuruan*, die berufsbildende Sekundarschule.

⁷ Daten des Statistikamtes, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/05/06/lulusan-smk-tingkat-pengangguran-tertinggi> (Stand: Februar 2020).

aufgeführten Anforderungen haben. Vor allem ändern sich in der schnelllebigen Zeit ständig die Anforderungen. Darum bieten die Hotels ständig Weiterbildungen für sie an. Diese werden während der Arbeitszeit durchgeführt. Das bedeutet, dass während der Arbeitszeit gleichzeitig Lernprozesse stattfinden. Dies verursacht natürlich wiederum Probleme, z. B. verbringen die Manager eines jeden Bereichs viel Zeit damit, die Fachkräfte entsprechend anzuleiten, denn das Training wird ständig durchgeführt.

Das Problem der Arbeitslosigkeit sollte nicht unbedingt bei Absolventen von Berufsschulen auftreten, da die Berufsschulen die Vorbereitung der Schüler auf den Eintritt in die Arbeitswelt durch die erworbenen Fähigkeiten aus dem praktischen Lernprozess betonen. Der Lernprozess an der Berufsschule ermöglicht es den Berufsschülern und Berufsschülerinnen, in der Schule das notwendige Wissen zu erwerben und industrielle Arbeitspraktiken zu erleben. Das Praktikum im Betrieb ist sehr wichtig, da die Berufsschüler und Berufsschülerinnen direkte Erfahrungen in der Arbeitswelt machen können. Das Hauptziel des Praktikums ist es, die Lernergebnisse zu optimieren sowie Absolventen hervorzubringen, die über berufliche Fähigkeiten verfügen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Ursachen und die Folgen des Problems. Die Informationen wurden von Berufsschullehrern in Indonesien mitgeteilt und außerdem hat die Autorin auch selbst als Berufsschullehrerin erlebt. Da die Situationen in Indonesien und Deutschland ähnlich sind, wird die Untersuchung von Lernortkooperation in Deutschland nach Euler und Berger (1999, S. 120-121) als Ausgangspunkt verwendet. Wegen der Änderung der Qualifikationsanforderungen durch die Wirtschaft und Gesellschaft war das vorhandene Berufsbildungssystem nicht bedarfsgerecht, darum wurde das indonesische Bildungssystem einige Male erneuert. Laut der Untersuchung von Patters, einem Journalist und Forscher, wurde das Curriculum der nationalen Bildung seit dem Jahr 1947 zehn Mal geändert, nämlich 1). 1947-1964 Unterrichtsplan im detaillierten Unterrichtsplan, 2). 1964-1968 Grundbildungsplan, 3). 1968-1974 Curriculum der Grundschule, 4). 1974-1975 Curriculum für das Pioneer des Schulentwicklungsprojektes, 5). 1975-1984 Curriculum der Grundschule, 6). 1984-1994 Curriculum CBSA (Der Weg für aktives Lernen), 7). 1994-2004 Curriculum CBSA 1994 (Der Weg für aktives Lernen 1994), 8). 2004-2006 Kompetenzbasiertes Curriculum, 9). 2006-2013 KTSP (Curriculum auf Ebene der Bildungseinheiten), 10). 2013 bis jetzt ist Curriculum 2013⁸. Zu häufige Änderungen der

⁸ <https://www.quipper.com/id/blog/tips-trick/sejarah-pendidikan-indonesia/> (Stand: April 2020).

Bildungspolitik sowie von Ordnungen und des Curriculums führen zu einer niedrigen Qualität der indonesischen beruflichen Bildung, weil die Berufsschulen bzw. die Lehrkräfte auf das neue Curriculum nicht vorbereitet sind. Sie müssen anhand des allgemeinen nationalen Standards das Curriculum selbst entwickeln, obwohl sie dafür nicht qualifiziert sind.⁹ Laut den Daten des *Global Education Monitoring* (GEM-UNESCO) steht Indonesien auf Platz 14 von 14 Entwicklungsländern der Welt. Das Resultat des nationalen Kompetenztests der Lehrenden ergab durchschnittlich 4,5 Punkte bei einem Maximumstandard von 75 Punkten (vgl. UNESCO in Alhamuddin, 2019, S. 139). Das andere Problem auf dieser Ebene ist, dass die Koordination zwischen Regierung, Bildungsministerium, Arbeitsministerium und Fachministerium mit regionalen Ämtern, wie z. B. Bildungsamt, Arbeitsamt, Wirtschafts- und Fachverbänden und lokalen Einrichtungen, wie z. B. Berufsbildungseinrichtungen, Berufsbildungsträgern, Betrieben, Lehrenden und Ausbildern unzureichend ist. Nach dem Gesetz Nr. 32/2004 wird das System der Dezentralisierung in Indonesien umgesetzt. Dezentralisierung bezeichnet eine Übertragung von Befugnissen der Zentralregierung auf autonome Regionen. Die Umsetzung der Dezentralisierung wird sich positiv auf die Entwicklung jeder Region auswirken. Denn die autonome Region ist unabhängig und besitzt die Autorität, sich selbst ohne Einmischung und Unterstützung der Zentralregierung zu organisieren, zu regulieren und zu verwalten. Die Dezentralisierung der Bildung ist eine politische Aktivität sowie der Prozess der Übertragung von Autorität im Bereich der Bildung von der Zentralregierung zu den lokalen Regierungen und von der Regierung auf die Gesellschaft (vgl. Sirozi, 2005, S. 9). Diese fokussiert sich auf zwei Dinge, nämlich standortbasiertes Management oder schulbasiertes Management und Innovation des Curriculums. Schulbasiertes Management gibt der Schule die Autorität, so weit wie möglich verschiedene Bildungsressourcen durch die Einbeziehung der Gesellschaft als unterstützendes Umfeld zu verwalten. Durch die Implementierung schulbasierten Managements wird eine Verbesserung der Bildungsqualität erwartet. Die Erneuerung des Curriculums zielt darauf ab, eine Verbesserung der Qualität und die Gleichberechtigung aller Lernenden zu ermöglichen. Das Curriculum wird entsprechend den Bedürfnissen der Lernenden in der Region oder Schule entwickelt (Bildungsgesetz Nr. 20/2003). Trotz der Stärken der Dezentralisierung besitzt diese auch Schwächen, zum Beispiel es fehlt eine Koordination zwischen Zentralregierung und lokalen Regierungen. Auf der einen Seite sind die Schulen unter Verantwortung vom Gouverneur, während der Gouverneur ist unter dem Innenministerium

⁹ Von den Lehrenden erfüllen 25 % nicht die Anforderungen an die akademische Qualifikation. Mehr als die Hälfte von ihnen (52 %) besitzt keine Professionszertifikate.

und auf der anderen Seite sind die Schulen unter der Verantwortung vom Bildungsministerium. Dies verhindert eine gute Koordination zwischen dem Bildungsministerium und den Schulen sowie anderen zuständigen Behörden und Bildungseinrichtungen. Von den Schulen wird verlangt, alles selbst zu organisieren, so müssen sie zum Beispiel mit Bezug auf die berufliche Ausbildung selbst Praktikumsorte für die BerufsschülerInnen suchen. Ohne die Unterstützung der Zentralregierung können die Firmen oder Betriebe die Lehrlinge einfach ablehnen. Meist müssen die Lehrlinge für das Praktikum sogar bezahlen. Da der Gouverneur keine Verbindung zum Bildungsministerium hat, bleibt das Problem für die Schule bestehen und die BerufsschülerInnen haben wenige Chancen praktische Erfahrungen zu sammeln.

Das indonesische Bildungssystem wird zwar mit mehr als 50 Millionen Schülern und 2,6 Millionen Lehrkräften an mehr als 250.000 Schulen im ganzen Land als groß und vielfältig eingestuft (vgl. Dapodik in Khomariah, 2017)¹⁰, den Daten des *Global Education Monitoring (GEM)* der UNESCO von 2016 zufolge muss die Qualität der indonesischen Bildung jedoch noch verbessert werden. Insbesondere im Bereich der Industrie und um in der gegenwärtigen Ära der Globalisierung konkurrenzfähig sein zu können, braucht Indonesien hochqualifizierte Arbeitskräfte. Wenn man über die industrielle Revolution spricht, steht die Einrichtung der Berufsschule im Vordergrund. Basierend auf Daten des Bildungsministeriums (Dapodik in Khomariah, 2017) beträgt die Anzahl der BerufsschülerInnen mehr als 5 Millionen innerhalb von 9 Fachgebieten, 49 Fachprogrammen und 146 Fachkompetenzen. Diese Zahlen sind nicht nur ein Indikator für den Erfolg des Zugangs zur Sekundarstufe, sondern spiegeln auch das Ausmaß der Herausforderungen für die Regierung wider. Die Regierung soll sich auf die Bereitstellung der hochwertigen Berufsbildung gemäß den nationalen Bildungsstandards konzentrieren. Die Berufsschulen, die ein Teil der Bildungseinrichtungen sind, haben die Verantwortung, zukünftige Arbeitskräfte auszubilden, die bereit sind auf dem Arbeitsmarkt fähig zu sein. Daher müssen die Berufschulabschlüsse die Kompetenzen vermitteln, die den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt entsprechen. In der Realität gibt es leider noch viele Berufschulabschlüsse, die die Erwartungen der Industriewelt noch nicht erfüllen. Sie sind an den Wandel und die Entwicklung der Wissenschaft und Technologie nicht angepasst. Dies zeigt, dass die Qualität der schulischen Ausbildung nicht gut ist. Die niedrige Qualität der schulischen Ausbildung wird von

¹⁰ <https://www.kompasiana.com/natasya77066/5dcbabb097f3679ee489f22/realita-kualitas-pendidikan-smk-di-indonesia> (Stand: Juni 2018).

verschiedenen Faktoren beeinflusst, u. a. beinhaltet das Curriculum viele allgemeine Fächer und mehr Theorie als Praxis. Außerdem entspricht das Curriculum nicht den Anforderungen der Arbeitswelt, denn die Lehrkräfte pflegen keine Zusammenarbeit mit den Experten zur Entwicklung des Curriculums. Sie schreiben die Inhalte des Curriculums nur aus Büchern ab und verwenden sie jedes Jahr erneut. Die Situation verschlechtert sich zudem, weil es kaum Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte gibt. Nach der Regierungsverordnung der Republik Indonesien Nr. 101/2000 in Musfah, 2011, S. 132 sind die Ziele der Weiterbildung für Lehrkräfte u. a.: 1). Verbesserung der Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen der Lehrkräfte, damit sie ihre beruflichen Aufgaben professionell bewältigen und die Anforderungen der Institutionen erfüllen können, 2). Bildung der innovativen Lehrkräfte, die die nationale Einheit halten können, 3). Stärkung der Einstellung und Motivation zur Arbeit, die sich an Service der Gesellschaften orientieren können, 4). Schaffung einer gemeinsamen Vision und einer dynamischen Denkweise bei der Erfüllung der Aufgaben des Staates zur Verwirklichung einer guten Regierungsführung. Pianda, (2018, S. 16-17) behauptet, dass je weniger die Beteiligung der Lehrkräfte an Weiterbildung, desto schlechter sind ihre Kompetenzen. Wenn sie unqualifiziert sind, dann sind es auch die Berufsabschlüsse. Weiter erklärte Pianda, dass nach der nationalen Bildungsordnung der Republik Indonesien Nr.14/2005 die Lehrkräfte folgende Kompetenzen besitzen müssen: 1). Entwicklung des Curriculums: Unterrichtsplan organisieren, Klassenmanagement, Lehr- und Lernprozess organisieren, Medien und Lernstoffe auswählen, Auswertung der Lernergebnisse der Lernenden planen, 2). Lehrfähigkeit: Verwendung der Unterrichtsmethode, Medien und Übungsmaterialien, Kommunikation mit den Lernenden, Lernmotivation der Lernenden wecken, die Beherrschung der Unterrichtsmaterialien in der Klasse demonstrieren, die Zeit, den Klassenraum, die Ausstattung und die Evaluation organisieren, 3). zwischenmenschliche Beziehungen pflegen: positive Einstellungen der Lernenden entwickeln, offen und flexibel gegenüber Lernenden sowie anderen auftreten, Begeisterung und Aufrichtigkeit im Unterricht zeigen.

Bezüglich der beruflichen Ausbildung spielt auch die betriebliche Ausbildung eine sehr wichtige Rolle. Das Lernen am Arbeitsplatz steht immer bei der Berufsausbildung im Vordergrund. Der Wandel der Technologien und die veränderten Arbeitskonzepte in den Betrieben verlangen nach einer Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben. Berufsschulen haben den Zweck, die BerufsschülerInnen so auszubilden, dass sie auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und konkurrenzfähig sind. Aus diesem Grund müssen sie eine enge Kooperation mit den Betrieben pflegen, damit die SchülerInnen auch am Arbeitsplatz lernen

bzw. praktische Erfahrungen sammeln können (vgl. Murniati & Usman, 2015, S. 150). Bei den Berufsschulen in Indonesien, insbesondere in der Provinz Maluku, mangelt es tatsächlich noch an einer Zusammenarbeit mit den Betrieben. Die Lehrkräfte sind nicht so kreativ, eine Verbindung mit den Betrieben aufzubauen. Soweit geht es in der Kooperation in der Provinz nur um 3 monatliche Praxis in Betrieben. Die Lehrkräfte der beiden Lernorte haben weder über den Inhalt der Praxis noch der Theorie gesprochen. Die Schulen schicken lediglich jedes Jahr ihre SchülerInnen in Betriebe und die Betriebe vergeben am Ende des Praktikums das Zertifikat für die Lehrlinge. Jeder Lehrling kann nur innerhalb der dreijährigen Berufsschulzeit drei Monate lang ein Praktikum machen. Die Dauer des Praktikums reicht nicht aus, um die beruflichen Kompetenzen zu erlernen, deshalb soll die Kooperation zwischen den Berufsschulen und Betrieben verbessert werden. Zur Verbesserung der Kooperation zwischen den beiden Lernorten muss man auf folgende Bedingungen achten: 1). Die Umsetzung der Kooperation der Berufsschulen und Betriebe soll durch Koordination der Aufgaben und unter der Verantwortung des Schulkomitees erfolgen, 2). Die Zusammenarbeit soll gegenseitigen Profit vor allem in der Personalentwicklung bringen, 3). Aufbau der Kooperation soll zuerst auf eigene Initiative der Berufsschulen, 4). Die Berufsschulen sollen sowohl vollständige als auch aktuelle Daten über die Weltkarte der Industrie in ihrer Umgebung bereitstellen, 5). Die Berufsschulen und das Schulkomitee müssen in der Lage sein, die Einrichtungen, das Personal und den Zeitplan im Rahmen des Aufbaus der Kooperation zu organisieren, 6). Für die Zusammenarbeit soll ein Kooperationsvertrag vorhanden sein (Murniati & Usman, 2015, S. 151).

Die oben beschriebenen Probleme zeigen, dass diese vor allem durch unzureichende Zusammenarbeit entstehen: einerseits zwischen den Institutionen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, andererseits zwischen den Berufsbildungseinrichtungen und deren Lehrern sowie den Betrieben und Ausbildern. Das Problem der unqualifizierten Lehrkräfte und Ausbilder, das nicht zu den Arbeitsmarktanforderungen passende Curriculum sowie die mangelnde Praxis, Weiterbildung und Qualität der betrieblichen Ausbildung können durch eine gute Kooperation zwischen dem Bildungsministerium, Arbeitsministerium und Fachministerium mit regionalen Stellen (wie z. B. Bildungsamt, Arbeitsamt, Wirtschafts- und Fachverbänden) und lokalen Einrichtungen (wie z. B. Berufsbildungseinrichtungen, Berufsbildungsträgern, Betrieben, Lehrenden und Ausbildern) gelöst werden. Die Qualität der beruflichen Ausbildung in Indonesien kann damit verbessert werden.

Die Regierung hat zwar oft versucht das Bildungssystem zu erneuern, um eine Verbesserung der Qualität der indonesischen Bildung zu ermöglichen. Es gibt allerdings ständig Probleme, darum können die Berufsschulabsolventen die Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht erfüllen. In Bezug auf das berufliche Bildungssystem wurde das duale System der deutschen beruflichen Bildung übertragen und seit dem Jahr 1994 implementiert. Die Rechtsgrundlage für die Einführung des dualen Systems in der indonesischen Berufsausbildung ist die Ordnung des nationalen Bildungsministeriums Nr. 080/U/1993. In der Ordnung wird Folgendes bestimmt: 1). Die Berufsausbildung wird an zwei Orten, dem Betrieb und der Berufsschule ausgeführt, 2). Zur Förderung von Bildungsmaßnahmen können die Berufsschulen sowohl mit der Gesellschaft als auch mit den Betrieben zusammenarbeiten.

Es wird in dieser Ordnung klar beschrieben, dass es eine Kooperation zwischen Berufsschule und Wirtschaft geben soll, weil der Begriff des dualen Systems beinhaltet, dass die Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule durchgeführt wird. Der Betrieb vermittelt berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse sowie Erfahrungen im betrieblichen Alltag (vgl. Purnawati & Yahya, 2018, S. 35). Ähnlich wie Parera und Neonbasu sind auch Gröner und Brüninghoff (2004, S. 136) der Meinung, dass die Betriebe und die Berufsschule den Auftrag haben, die Auszubildenden zur Berufsfähigkeit zu führen. In der Berufsschule lernen die Auszubildenden das fachliche Grundwissen, während sie im Betrieb das Arbeitsleben erfahren können. Die Auszubildenden sind nach der privatrechtlichen Vereinbarung verpflichtet, in der Schule zu lernen und im Betrieb praktisch zu arbeiten. Außer der Berufsschule und betrieblichen Ausbildung gibt es die überbetriebliche Berufsbildungsstätte. Die überbetriebliche Berufsbildungsstätte kann einen dritten Lernort bilden, wenn die kleinen und mittleren Ausbildungsbetriebe aufgrund ökonomischer, organisatorischer und personeller Bedingungen nicht in der Lage sind, die geforderten beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln (Pahl, 2015, S. 755). Für die beiden Lernorte Schule und Betrieb leitet sich aus dieser Dualität die Notwendigkeit einer möglichst engen Kooperation ab. Die enge Kooperation der Lernorte ermöglicht eine arbeitsmarkt- und praxisorientierte berufliche Ausbildung, die darauf abzielt, den Bedarf des Arbeitsmarkts an qualifizierten Arbeitskräften zu erfüllen und es den Absolventen der Berufsschulen ermöglicht, sich ins Beschäftigungssystem zu integrieren. Die mangelhafte Qualität der schulischen und betrieblichen Ausbildung muss überwunden werden, die Ziele und Inhalte der beruflichen Ausbildung sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes angepasst sein. Nicht nur die Lehrkräfte, sondern auch die Personalkräfte sowie Fachkräfte der Betriebe sollten hierbei aktiv sein und sich an der beruflichen Ausbildung beteiligen.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht die Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung im Bereich Hotelmanagement. Die Arbeit konzentriert sich auf die Betrachtung und Analyse der Umsetzung der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung in den Provinzen Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta. Die Auswahl der zwei Provinzen Maluku und Papua liegt darin begründet, dass sie im Osten von Indonesien liegen, wo die wirtschaftliche Entwicklung nicht so gut ist, und zu den ärmsten Provinzen in Indonesien gehören, in denen auch die Qualität der Ausbildung niedrig ist. Die anderen zwei Provinzen, Ost-Java und Yogyakarta, wurden ausgewählt, weil sie Provinzen im Westen Indonesiens sind, die eine bessere Bildungsentwicklung aufweisen. Der Unterschied in den sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Hintergründen ist sicherlich ein sehr interessanter Grund dafür, die Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen und der Industrie in den vier Provinzen zu untersuchen und zu vergleichen.

Ein wichtiges Ziel dieser Arbeit ist Erstellung eines Konzepts zur Kooperation der Lernorte für die Berufsschule und Industrie bzw. das Hotel als Instrument zur Planung, Durchführung und Evaluation der Kooperationsaktivitäten sowie für die Bildungsverantwortlichen anderer Ebenen (z. B. Bildungsministerium, Bildungsamt der Provinz und der Stadt) als eine Investition in der Zukunft, vor allem bei der Erstellung des künftigen indonesischen Berufsbildungssystems. Bei der Entwicklung eines effizienten Bildungssystems soll in Indonesien die Verbindung zwischen Berufsschule und Industrie somit einen deutlich höheren Stellenwert bekommen.

1.2 Fragestellungen und Hypothesen

Forschungsfragen

Gemäß der Problemstellung lassen sich folgende Forschungsfragen ableiten:

1. Welche theoretischen Ansätze der Kooperation in der Berufsbildung sind im Themenbezug der Arbeit nutzbar?
2. Wie wird die Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entwickelt und implementiert?
3. Inwieweit beteiligt sich die Industrie an der Berufsbildung im Rahmen der Kooperation der Lernorte in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta?

4. Welche Faktoren beeinflussen die Entwicklung und Durchführung der Kooperation der Lernorte?
5. Welche Stärken und Schwächen weisen die Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta auf?
6. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich bei der Implementierung der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta feststellen?
7. Welches Konzept der Kooperation der Lernorte kann für die berufliche Bildung, basierend auf der Praxis der Kooperation der Lernorte in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta, unter den Bedingungen des indonesischen Bildungs- und Wirtschaftssystems entwickelt werden?

Hypothesen der Untersuchung:

1. Die bildungspolitischen Rahmenbedingungen fördern die Implementierung der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung.

1.1 Das Ziel der Berufsausbildung, nämlich der Transfer von theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten, die zu beruflichen Kompetenzen führen, ist im Bildungsgesetz bereits festgelegt.

1.2 Das Ziel der Berufsausbildung, nämlich der Transfer von theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten, die zu beruflichen Kompetenzen führen, ist bereits im Bildungsreglement festgelegt.

1.3 Die Merkmale der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten sind bereits im Bildungsgesetz festgelegt.

1.4 Die Merkmale der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten sind bereits im Bildungsreglement festgelegt.

1.5 Die Umsetzung der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten ist im nationalen Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung festgelegt.

2. H0: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen

keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung.

H1: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung.

3. H0: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung.

H1: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung.

4. H0: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung.

H1: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung.

5. H0: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen

keine Unterschiede bezüglich der Anforderungen an leistungsfähige Organisationsstrukturen und die Personalentwicklung.

H1: Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen Unterschiede bezüglich der Anforderungen an leistungsfähige Organisationsstrukturen und die Personalentwicklung.

1.3 Zielsetzungen der Arbeit

Die Arbeit gründet auf drei verschiedenen Zielsetzungen:

- Der Analyse der theoretischen Ansätze zur Kooperation der Lernorte, die im Themenfeld der Arbeit als Grundlage für die Entwicklung des Konzepts der Kooperation der Lernorte nutzbar sind.
- Einer empirischen Untersuchung der Kooperationsaktivitäten von ausgewählten Berufsschulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta.
- Der Erstellung eines umsetzbaren Konzepts der Kooperation der Lernorte für die berufliche Ausbildung in Indonesien.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit besteht aus zwei großen Teilen, einem theoretischen und einem empirischen. Die beiden Teile gliedern sich in acht Kapitel:

- Kapitel 1 beschreibt in einer Einleitung die Ausgangslage und wissenschaftliche Problemstellung der Untersuchung. Danach werden die Fragestellungen, Hypothesen und Zielsetzungen, die Population und Stichprobe sowie der Forschungsstand der Arbeit beschrieben.
- Der Inhalt des Kapitels 2 befasst sich mit dem Profil der indonesischen Berufsbildung von der Geschichte bis zum heutigen Stand der Berufsbildung.

- In Kapitel 3 werden die Begriffsbestimmungen und arbeitsbezogenen Theorien dargestellt, die der Arbeit und der Forschung zugrunde liegen.
- Kapitel 4 und 5 fokussieren sich auf den empirischen Teil der Arbeit. Zuerst werden der methodische Aufbau und die Forschungsmethoden der Arbeit beschrieben. Danach erfolgt in Kapitel 5 die Auswertung der Forschungsergebnisse.
- In Kapitel 6 wird die Entwicklung eines umsetzbaren Konzeptes der Lernortkooperation beschrieben auf der Grundlage des Experteninterviews und der Identifikation von „Best-Practice-Ansätzen“ der Lernortkooperationsaktivitäten der untersuchten Berufsschulen und Hotels.
- Die vorliegende Arbeit schließt mit Kapitel 7 ab. Dieses beinhaltet die Zusammenfassung der Arbeit. Zunächst werden die Erkenntnisse zu geeigneten Lernortkooperationsansätzen und alle wichtigen gewonnenen Erkenntnisse über die Lernortkooperationsaktivitäten der vier Berufsschulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta resümiert. In der anschließenden Schlussbetrachtung werden die Ergebnisse der Untersuchung und die Grenzen der Studie thematisiert sowie eine Nutzungsempfehlung für die Forschungsergebnisse gegeben.

1.5 Forschungsstand

Es geht in dieser Arbeit um die empirische Untersuchung der Umsetzung des Lernortkooperationsansatzes in der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Maluku und Papua in Indonesien. Daher wird zuerst den Forschungsstand zu diesem Thema dargestellt. Berger, Höpke und Walden in Euler und Berger (1999, S. 101-104, 139) haben im Jahr 1998 eine Untersuchung zur Auswertung der Lernortkooperation der Schulmodellversuche und Wirtschaftsmodellversuche durchgeführt. Zur Datenerhebung wurden schriftliche Fragebogen verwendet. In den Fragebogen ging es um Auslöser, zugrundeliegende Ausbildungsprobleme, Ziele der Lernortkooperation, praktizierte Organisationsformen und durchgeführte Vorhaben, die Bedeutung von Medien, die Bedeutung der Kammer, wesentliche Modellversuchsergebnisse, wesentliche Schwierigkeiten für Lernortkooperationen und wesentliche Erfolgsfaktoren für Lernortkooperationen. Bei der Auswertung arbeitete das Team mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und dem Bundesinstitut für Berufsbildung zusammen. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass die kooperativen Aktivitäten meist auf

der Meso- oder auf der Mikroebene zu finden sind. Auf der Mesoebene wurden insbesondere Verbesserungen bei der Abstimmung der Inhalte der schulischen und betrieblichen Ausbildung sowie bei der Zusammenführung von Theorie und Praxis ausgemacht. Auf der Mikroebene brachte die Umsetzung der Lernortkooperation den Auszubildenden mehr Motivation, ein besseres Verständnis der Zusammenhänge und bessere Arbeitsmarktchancen. Eine ähnliche Forschungsarbeit mit dem Thema „der Modellversuch Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben im dualen System der Berufsausbildung (kobas)“ leistete Zöllner in Bayern. Der Modellversuch begann am 1. September 1996 und endete am 29. Februar. Das Ziel der Forschung bestand darin, die Kooperation zwischen betroffenen Personen bzw. Institutionen zu konkretisieren. Als Erhebungsinstrument wurden Fragebögen verwendet, die an alle bayerischen Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, die auf den Mitgliedslisten verschiedener Arbeitsgeberverbände verzeichnet waren, verteilt. Die Fragebögen befassten sich mit den aktuellen Kooperationsaktivitäten der Zielpopulation, der Einschätzung des Nutzens des Modells sowie Problemen und Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der Lernortkooperation. Die Ergebnisse der Forschung sind inhaltliche Abstimmung von Schule, Betrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte, die Berufsschulen finden und definieren ihre eigene Rolle, geeignetes Kommunikationsforum schaffen, Akzeptanz durch den jeweiligen Partner erhöhen, gemeinsame Fortbildungsbereiche erschließen, Unterrichtsorganisation am Lernort optimieren, Erarbeitung lernortübergreifender Ausbildungsprojekte, Konzepte einer zukünftigen Lernortkooperation erarbeiten und Überprüfung von Ausbildungsinhalten auf Aktualität und berufliche Relevanz (vgl. Zöllner in Euler 1998, S. 448, 456).

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich auch mit der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Betrieben im Bereich Curriculumsentwicklung. Da die Republik Indonesien seit dem Jahr 1993 das duale System der Berufsausbildung verfolgt, wird auch die Kooperation der beiden Lernorte aufgebaut. Zu diesem Thema führte der indonesische Forscher Kurnia (2012, S. 205) eine Untersuchung an der Berufsschule für Textiltechnologie durch. In seiner Arbeit legte er einen Schwerpunkt auf die Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft auf curriculärer Ebene. Das Ergebnis der Untersuchung zeigte, dass weder die inhaltliche Struktur des Curriculums noch die Lernausstattung der Berufsschule für Textiltechnologie den Anforderungen gerecht werden, denn der Berufsschule mangelt es an qualifizierten Lehrkräften, Personalentwicklungsmaßnahmen für Lehrkräfte und finanziellen Ressourcen. Zudem pflegt sie nur eine geringe Zusammenarbeit mit der Industrie.

Der Forschungsstand dient dazu, die zu untersuchenden Aspekte der vorliegenden Arbeit positiv zu beeinflussen und die oben genannte Literatur ist sehr nützlich für den Aufbau der Dissertation.

1.6 Publikationsliste

Folgende Artikel im Rahmen dieser Dissertation wurden in internationalen Peer-Review Konferenzen präsentiert und sowohl in den Proceedings als auch in Zeitschrift veröffentlicht.

- Maruanaya, RF., & Köhler, T. *Assessing the Validity and Reliability of a Questionnaire on Cooperation between Learning Places (Vocational High School and Industry)*. Dieser Artikel wurde im “International Seminar on Education (ISEdu) Pattimura Universität Ambon, Indonesien am 10. Dezember 2020” präsentiert und in *EDU Sciences Journal* (2021/3/18) Seiten 17-28 publiziert.
- Maruanaya, RF., & Köhler, T. *Lernortkooperation und Unterrichtsfach "Deutsch für Tourismus" in der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement*. Der Artikel wurde im „International Seminar on Language and Interdisciplinary Research on Language - Language and its Prospect in the Future (ISELANG) in Language Study Center, Pattimura Universität, Ambon Indonesien am 26 November 2020“ Präsentiert und in Konferenz Proceeding von Pusat Studi Bahasa (2020/11) Seiten 122-140 veröffentlicht.
- Maruanaya, RF., & Köhler, T. *Student Self-Evaluation through German BLok Online Media in Teaching English for Tourism in Vocational High Schools*. Der Artikel wurde im „International Seminar on Language and Interdisciplinary Research on Language - Language and its Prospect in the Future (ISELANG) in Language Study Center, Pattimura Universität, Ambon Indonesien am 27 November 2020“ Präsentiert und in Konferenz Proceeding von Pusat Studi Bahasa (2020/11) Seiten 78-92 veröffentlicht.

2 LOKALER KONTEXT DER UNTERSUCHUNG

2.1 Überblick über das indonesische Bildungssystem

Im Folgenden wird eine Übersicht über zwei Teile des indonesischen Bildungssystems gegeben, das schulische Bildungssystem und das Berufsbildungssystem.

2.1.1 Aufbau des schulischen Bildungssystems in Indonesien

Das indonesische Bildungssystem wird im Bildungsgesetz (*Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Thn. 2003 tentang SISDIKNAS*) geregelt. Nach diesem Gesetz ist die Bedeutung der Bildung in Indonesien eine bewusste und planmäßige Maßnahme um Lernsituation und Lernprozess zu implementieren, damit die Lernenden ihre Potenziale aktiv entwickeln können und weitgehend haben sie Frömmigkeit, Selbstkontrolle, Persönlichkeit, Intelligenz, Moral und Fähigkeiten, die sie sowohl für sich selbst als auch für Gesellschaft und Staat brauchen.¹¹

Das nationale Bildungssystem in Indonesien beinhaltet zwei Dimensionen: zum einen wird es nach seinen Bildungswegen klassifiziert und zum anderen nach seinen Stufen. Gemäß der ersten Dimension der Bildungswege wird das Bildungssystem in Indonesien in die formelle, non-formelle und informelle Ausbildung verteilt. Die formelle Bildung ist eine strukturierte Bildung und bezieht sich auf das staatliche Bildungssystem von der Grundschule bis zur Universität. Die non-formelle Bildung bezieht sich auf jedes außerhalb des formalen Curriculums geplante Programm und wird auch strukturiert durchgeführt. Die informelle Bildung bezieht sich auf die Bildung in der Familie und Umgebung.

Das Bildungssystem der zweiten Dimension zeichnet sich durch eine Gliederung in unterschiedliche Stufen aus. Es wird in fünf Bildungsstufen untergeteilt und beginnt mit der vorschulischen Ausbildung, darauf folgt die Grundbildung innerhalb der Primarstufe (6 Jahre), der Sekundarstufe I (3 Jahre) und der Sekundarstufe II (3 Jahre). Die letzte Stufe bildet die Tertiärstufe (1-5 Jahre). Der Besuch der Berufsschule erfolgt in der Sekundarstufe II. Wenn die Schüler die Sekundarstufe I absolviert haben, haben sie die Möglichkeit zu wählen: entweder besuchen sie die allgemeinbildende Schulart oder die Berufsschule. Die Schüler beider Schularten haben nach ihrem Abschluss die gleiche Chance, die Tertiärstufe zu

¹¹ Vgl. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, BAB I Pasal 1 (Das indonesische Bildungsgesetz No. 20/2003 Kapitel 1, Absatz 1).

erreichen. Dazu müssen sie die Aufnahmeprüfung mit bestimmten Noten, die von den Hochschulen gefordert werden, bestehen.

Außerdem ist das indonesische Bildungssystem mit den islamischen Orientierungen gekoppelt. Konfessionell und nicht-konfessionell gebundene Bildung wird stets auf jeder Stufe angeboten. Dies ist bedingt durch die muslimische Mehrheit der indonesischen Staatsbevölkerung.

2.1.2 Vorschulische Bildung

Es wird im nationalen Bildungsgesetz geregelt, dass zeitige Bildung für Kinder eine Erziehungsförderung von ihrer Geburt an bis zum sechsten Lebensjahr ist. Das Ziel ist, das Bildungsinteresse der Kinder zu wecken, damit sie später dazu bereit sind, an Bildungsangeboten teilzunehmen.

„*Taman Penitipan Anak*“ oder das Kinderpflegezentrum sind eine Form früher Bildungsprogramme für Kinder, die bis jetzt noch entwickelt werden, vor allem wird ihre Anzahl stetig erhöht. Ursprünglich war das Programm TPA im Jahr 1963 vom Sozialministerium entwickelt worden, um die Kinder im Alter von 0-5 Jahren, deren Eltern erwerbstätig waren, zu pflegen, zu erziehen und zu betreuen.

Nach der Errichtung des Direktorats der zeitigen Bildung für Kinder (Dit PAUD) im Jahr 2000 ist das Bildungsministerium für das Programm verantwortlich. Das Programm PAUD gilt nur für non-formale Bildung und zielt darauf ab, zur Erziehung und gleichzeitig zur Pflege und zum sozialen Wohlergehen der Kinder von ihrer Geburt bis zum vierten Lebensjahr beizutragen.

Im Alter von 5-6 Jahren können die Kinder eine Ausbildung in anderen höheren Vorschulen bekommen. Für jede Art des Bildungsweges hat diese Vorschule unterschiedliche Namen; bei der formalen Bildung heißt sie Kindergarten, bei der non-formalen Bildung Spielgruppe („*Kelompok Bermain*“) und die informelle Bildung bezieht sich normalerweise auf die Religion. Aber das Ziel der drei vorschulischen Bildungsvarianten ist gleich. In diesen Einrichtungen werden die Kinder hinsichtlich ihrer Kreativität, ihrer Fertigkeiten und ihrer intellektuellen Fähigkeiten bereits in einem frühen Alter gefördert. Diese Schulbildung ist freiwillig und wird meistens von nicht-staatlichen Organisationen und Stiftungen betrieben. Das Programm des Kindergartens dauert normalerweise zwei Jahre, es besteht aus den Teilen „Klasse Null klein“ (ein Jahr) und „Klasse Null groß“ (ein Jahr). Hier haben die Kinder die

Möglichkeit, verschiedenes Wissen und unterschiedliche Fähigkeiten zu erlernen, wie Singen, Lesen, Rechnen, Malen, Kommunikation, Religion, Englisch usw. Nach dem Abschluss bekommen sie ein Zertifikat und können in die Primarstufe gehen.

2.1.3 Primarstufe

Der Eintritt in die Primarstufe beginnt für jeden Staatsbürger mit dem siebten Lebensjahr. Diese Stufe beinhaltet eine sechsjährige Grundausbildung in der Primarschule („Sekolah Dasar“ oder „Madrasah Ibtidaiyah“); dort lernen die Schüler von Klasse 1 bis Klasse 6.

Die Primarstufe gilt auch für non-formale Bildung, aber das Programm heißt „Paket A“. Die Struktur des „Pakets A“ entspricht derjenigen der Primarschule, so dass die Teilnehmer/-innen, die aus Grundschulabbrechern und Analphabeten verschiedenen Alters bestehen, auch nach der Klasse 6 eine nationale Endprüfung („Ujian Akhir Nasional“ od. „UAN“) ablegen können, um die Sekundarstufe I erreichen zu können. Sie haben die gleiche Chance wie die Abgänger/-innen der formalen Grundausbildung die formale Sekundarstufe I zu besuchen, wenn sie die Prüfung bestehen.

2.1.4 Sekundarstufe I

Nach dem Abschluss der Klasse 6 in der Grundschule kommen die Kinder mit 13 Jahren in eine dreijährige Ausbildung (Klasse 7-9) in der Juniorstufe der Sekundarschulen („Sekolah Menengah Pertama“ oder „Madrasah Tsanawiyah“). Diese verfolgt die Prägung des Schülers zum Individuum, Bürger und Gemeinschaftsmitglied. Weiterhin gilt es, den Schüler auf seine weiterführende Bildung vorzubereiten.

Auf der gleichen Stufe in Form von non-formaler Bildung wird das Programm „Paket B“ genannt. Wie bei der Primarstufe haben die Absolventen beider Schularten die gleiche Chance einer nationalen Endprüfung. Wenn sie die Prüfung bestehen, dann haben sie die Möglichkeit, die Sekundarstufe II zu erreichen.

2.1.5 Sekundarstufe II

Die nächste Stufe ist die Seniorstufe der Sekundarschule („Senior Secondary School“). Diese Schulform dauert auch drei Jahre (von Klasse 10-12) und teilt sich in die allgemeinbildende

Seniorstufe SMA (Sekolah Menengah Atas) oder Paket C bei non-formaler Bildung bzw. die islamische Seniorstufe (MA) und die berufsbildende Seniorstufe der Sekundarschule SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).

In der letzten Klasse der allgemeinbildenden Sekundarstufe können die Schüler zwischen zwei Fachrichtungen wählen. Die erste Fachrichtung ist die sogenannte IPA (naturwissenschaftliche Richtung) mit den Fächern Mathematik, Biologie, Chemie und Physik. Die zweite Fachrichtung ist die IPS (sozialwissenschaftliche Richtung) mit den Fächern Soziologie, Verwaltung, Bürgerkunde und Wirtschaft. Auf dieser Stufe wird auch den Schülern/-innen der non-formalen Ausbildung ermöglicht, gleichwertig anerkannte Schulzertifikate zu erlangen, nachdem sie eine vom Staat standardisierte Prüfung erfolgreich abgelegt haben.

Anders als bei der Alltagschule orientiert sich die Ausbildung in der berufsbildenden Seniorstufe an Berufen. Insgesamt werden hier 121 anerkannte Berufe erlernt, die zwei große Fächergruppen bilden: das Wirtschaftswesen (vorher SMEA genannt) und das Technikwesen (vorher STM genannt). Im Jahr 1994 wurde das duale System in die Berufsschulen in Indonesien implementiert. Das heißt, seit diesem Jahr lernen die Schüler sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (im Betrieb). Indonesien ist eigentlich dem System von Deutschland gefolgt, aber bis heute wird das duale System nicht hundertprozentig umgesetzt. In Indonesien können die Schüler erst im letzten Schuljahr (Klasse 12) ein Praktikum im Betrieb machen. Es dauert auch nur drei Monate, die Schüler verbringen somit viel mehr Zeit mit der Theorie als mit der Praxis.

2.1.6 Tertiärstufe

Die Schüler/-innen haben nach dem Berufsschulabschluss die gleichen Zugangsmöglichkeiten zur weiterführenden Ausbildung wie bei den Schulabschlüssen von allgemeinbildenden Schulen. Sie können nach erfolgreicher Teilnahme an einer Aufnahmeprüfung eine Universität, eine Akademie, ein Institut oder eine Fachhochschule besuchen.

Im tertiären oder akademischen Bildungsbereich gibt es verschiedene Bildungsprogramme, wie das ein- bis dreijährige Diplom (D1, D2, D3), den fünfjährigen Bachelor (S1 = Strata1), den zweijährigen Master (S2) und das drei- bis vierjährige PhD (S3).

Jede Institution in diesem tertiären Bildungsbereich besitzt die Freiheit, das Curriculum des Bildungsprogramms anhand des nationalen Standards, der von der Regierung bestimmt wird, selbst zu entwickeln. Sie können zudem die Höhe der Studiengebühren, die Zahl der Teilnehmer und die Voraussetzungen für die Absolvierung des Studiums bestimmen.

Das folgende Schema gibt einen Überblick über das Bildungssystem Indonesiens:

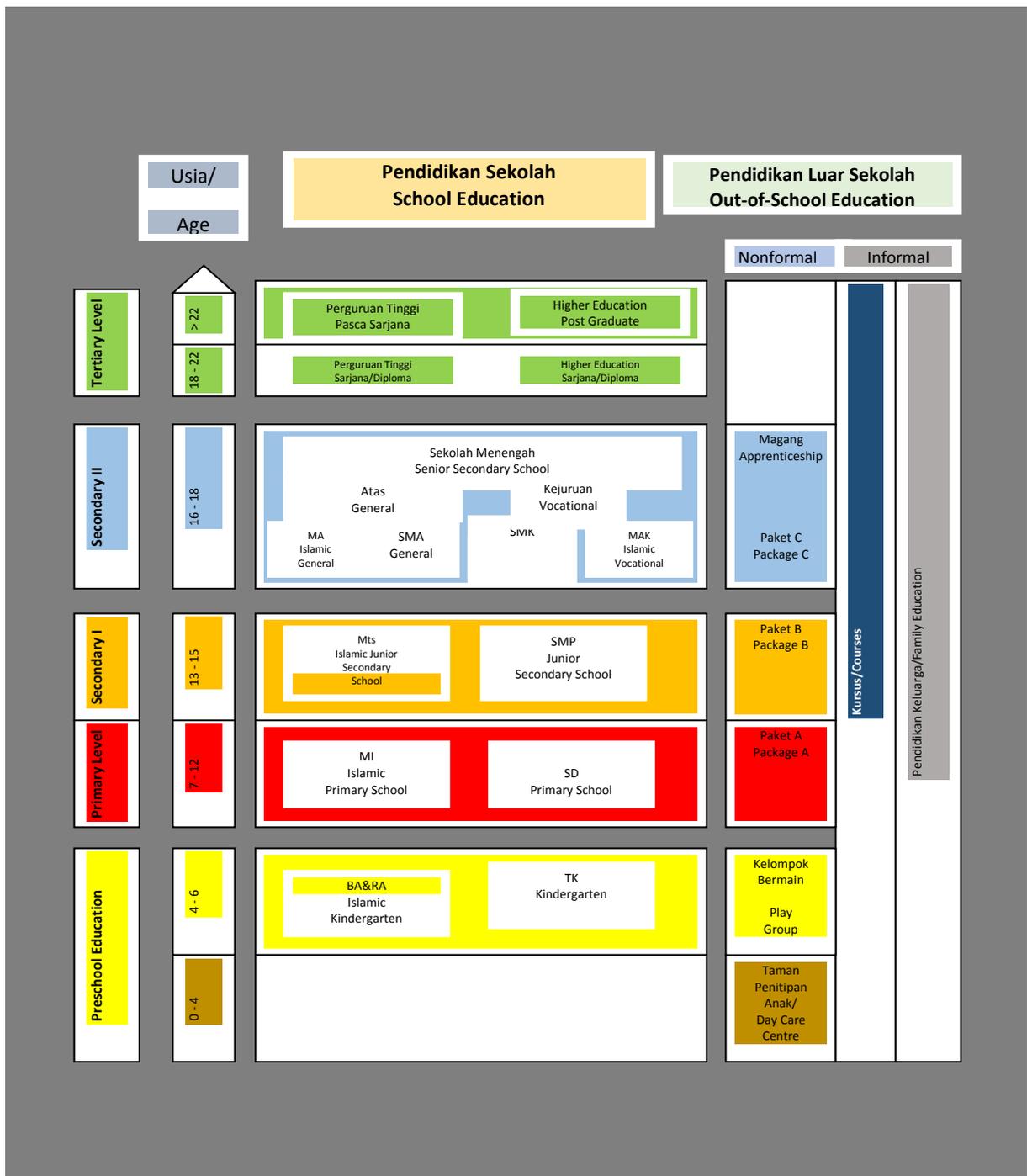


Abbildung 2. Indonesisches Bildungssystem nach dem nationalen Bildungsgesetz Nr. 20/2003
(Quelle: Departemen Pendidikan Nasional Indonesia, 2007)

2.2 Historischer Hintergrund der beruflichen Ausbildung in Indonesien

2.2.1 Quantitative Entwicklung der beruflichen Ausbildung

Die erste Schule in Indonesien wurde im Jahr 1536 von den Portugiesen in Ambon, Maluku gegründet. Diese war ein theologisches Seminar für die Kinder indigener Führer. Im Jahr 1607 gründete die VOC (*Vereenigde Oostindische Compagnie*)¹² eine Schule in Ambon, ebenfalls mit dem Ziel, das Christentum zu verbreiten. Historisch ist die berufliche Bildung in Indonesien in der niederländischen Kolonialzeit verwurzelt. Die erste Berufsschule wurde 1743 von der VOC gegründet, jedoch wurde sie im Jahr 1755 wieder geschlossen. Im Jahr 1853 gründete die Niederlande die neue Berufsschule *Pertukangan*¹³ Surabaya.¹⁴ Diese Schule durften nur Europäer besuchen.

Die Bildung der Einheimischen wurde erst während der Herrschaft von General Rochussen gefördert. Er erließ während seiner Regierungszeit im Jahr 1848 ein Regierungsdekret zur Gründung einer Grundschule, die Malaiisch als Unterrichtssprache verwendete. Diese Schule wurde Volksschule genannt. In der ersten Phase wurden 20 Schulen gegründet, vor allem in den Regimentshauptstädten der Insel Java. Diese Art von Schule wurde gegründet, weil die Regierung Mitarbeiter für geringfügige Beschäftigungen benötigte, die lesen und schreiben konnten. Im Jahr 1864 stieg die Zahl dieser Schulen auf 186 Schulen, 1882 auf 512 Schulen, 1900 auf 1.584 Schulen und 1940 auf 21.256 Schulen. Im Jahr 1893 verabschiedete die Regierung eine Verordnung, die die Schulen für Einheimische in zwei Arten aufteilte. Der erste Typ war die Schule für Adlige oder Reiche. Das Ziel der Schule war, zukünftige Regierungsangestellte, z. B. Schriftgelehrte, auszubilden. Diese Schulen befanden sich nur in der Hauptstadt oder im Handelszentrum. Der zweite Typ war die Schule für ein breites Publikum.

Die erste private Berufsschule für Schreinerei (*Ambachts School*) wurde im Jahr 1856 in Batavia gegründet. Die Schule hatte nur sehr wenige Schüler, so dass sie kurz nach ihrer

¹² Die VOC oder Niederländische Ostindien-Kompanie war ein niederländisches Handelskonglomerat, das Handelsaktivitäten in Asien monopolisierte und den Gewürzhandel aus dem Osten zusammenführte. Der Zweck der Gründung der VOC war es, den Wettbewerb unter den niederländischen Händlern zu vermeiden, um maximalen Gewinn zu erzielen, die niederländische Position im Wettbewerb mit den Europäern oder mit anderen asiatischen Nationen zu stärken und der niederländischen Regierung zu helfen, die sich gegen Spanien schwer tat.

¹³ *Pertukangan* heißt auf Deutsch Schreinerei.

¹⁴ Surabaya ist jetzt die Hauptstadt der Provinz Ost-Java in Indonesien.

Gründung geschlossen wurde. Im Jahr 1860 gründete die Regierung eine ähnliche Berufsschule in Surabaya (Ost-Java). Die schulische Ausbildung dauerte zunächst zwei Jahre, wurde aber später auf drei Jahre verlängert. Sie bot die berufliche Ausbildung in den Bereichen Bewässerung, öffentliche Arbeiten, Bodenmessung und Maschinenbau. Im Jahr 1894 wurde die Schuldauer auf vier Jahre verlängert. Eine ähnliche Schule wurde ebenfalls im Jahr 1892 in Semarang, Zentraljava, eröffnet.

Die Berufsschule zur Ausbildung angehender Lehrer in Niederländisch-Ostindien wurde im Jahr 1834 in Ambon von der Kirche (*Zending*) gegründet. Diese Schule hieß Wachsschule (*Kweek School*). Wachsschule bedeutet buchstäblich pflanzen, aber es kann auch als Vorbereitung gemeint sein. Die gleiche Schule wurde im Jahr 1852 in Minahasa, nördlich von Sulawesi, eröffnet. Die verwendete Unterrichtssprache in dieser Schule war Malaiisch. Die Regierung bildete dann zunehmend aktiv angehende Lehrer aus, indem sie dieselbe Schule in Surakarta, Zentraljava, einrichtete. Die Schüler waren Kinder der edlen Familien und die malaiische Sprache wurde ebenfalls als Unterrichtssprache verwendet. Im Jahr 1875 wurde die Schule nach Magelang verlegt, aber sie wurde im gleichen Jahr wegen der damaligen Wirtschaftskrise wieder geschlossen. Weitere Wachsschulen wurden dann in mehreren Städten gegründet, wie im Jahr 1865 in Bukittinggi, 1864 in Tanahbatu Tapanuli, 1873 in Tondano, 1874 in Ambon, 1893 in Probolinggo und Banjarmasin, 1876 in Makassar und 1879 in Padangsidempuan.

Die Regierung achtete auch auf das Bildungsangebot für Mädchen, deshalb wurde im Jahr 1824 eine Schule gegründet, um junge Mädchen in Batavia (Jakarta) auszubilden. Die Schule wurde im Jahr 1832 geschlossen und 1882 wiedereröffnet. Diese Schule war nur für europäische Kinder. Im Jahr 1876 richtete die Regierung eine öffentliche Sonderschule für europäische Frauen ein, da die damalige Frauenemanzipationsbewegung darauf bestand (vgl. Supriadi, 2002, S. 6-8).

Der folgenden Tabelle sind die Daten der Berufsschulen während der Zeit der niederländischen Kolonisation zu entnehmen.

Tabelle 3. Daten der Berufsschulen im Jahr 1940

(Quelle: Supriadi, 2002, S. 12)

Berufsschule	Zahl		
	Schule	Schüler	Lehrkräfte
1. Technische Berufsschule	7	1.708	98
2. Handwerkschule	36	5.414	355
3. Handelsschule	21	1.307	55
4. Industrieschule	4	772	43
5. Landwirtschaftsschule	6	1.040	-
6. Technische Sekundarschule	2	1.285	77
7. Technische Mittelschule	4	461	13
8. Mittelschule für Mädchen	1	250	8
9. Wachsensschule	4	855	21
10. Wachsenmittelschule	3	138	48
Gesamtzahl	88	13.130	718

Im Jahr 1942 besetzte Japan Indonesien und die japanische Armee versuchte, das Regierungssystem zu verbessern. Die indonesische Sprache wurde während der japanischen Kolonialzeit die Alltagssprache und die Schule, die wegen der Kriegssituation geschlossen worden war, wurde wiedereröffnet. Die Bildung zielte damals darauf ab, Bewusstsein als Mitglied eines Umfelds zu schaffen, das als „gemeinsamen Wohlstand mit dem größeren Ostasien“ unter der Führung Japans genannt wurde. Die japanische Sprache war neben der indonesischen Sprache ein obligatorischer Bestandteil des Lehrplans, während die

Verwendung der niederländischen Sprache unter allen Umständen, auch in den Schulen, verboten war. Militärische Übungen waren erforderlich und japanische Lieder, vor allem Armeelieder, wurden in allen Schulen gelehrt. Die Schüler waren oft verpflichtet bestimmte Arbeiten zu übernehmen, wie bspw. die Reinigung der Märkte, Regierungsgebäude, Straßen und so weiter. Die Lehrer erhielten einen kurzen Kurs, um Japanisch zu lernen. Die japanische Kultur und Geschichte waren Hauptteil des Kurses neben dem zusätzlich zu geopolitischen Thema, das sich auf die Umwelt des größeren Ostasiens konzentrierte, so dass Japan die Kontrolle über das Gebiet übernehmen konnte.

Einige der Schulen, die während der japanischen Ära eröffnet wurden, waren Lehrerschulen, an denen die Ausbildung zwei bis vier Jahre dauerte, landwirtschaftliche Schulen, die eine dreijährige Ausbildung anboten, und Segelschulen. Zu dieser Zeit eröffnete auch Japan Berufsschulen für Schreinerei und eine technische Berufsschule in Bandung, West-Java. Die Ausbildung an diesen Schulen dauerte drei Jahre. Die technische Berufsschule hatte damals 360 Schüler, die sich auf drei Abteilungen, nämlich Maschine, Elektrizität und Bau, verteilten. Im August 1945 wurde die Schule geschlossen, als sich die Japaner den alliierten Armeen ergaben. Die Lehrer und die Schüler wurden Mitglieder von Kampfgruppen wie der indonesischen Schülerarmee, der Volkssicherheitsbehörde und der Volkssicherheitsarmee, die um die Freiheit des Landes kämpften (vgl. Siregar, 2002, S. 61-64).

Das Jahr 1950 markierte den Beginn der Ernsthaftigkeit der Bildungsentwicklung in Indonesien, beziehungsweise als die Lage des Landes wegen den politischen Problemen und dem Krieg besser geworden war. Die Grundlage für den Aufbau eines Bildungssystems auf der Grundlage der indonesischen Staatsangehörigkeit wurde schon im Jahr 1945 vom *Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP)*¹⁵ erstellt. Im Folgenden werden die Grundkomponenten der Bildungsentwicklung in Indonesien genannt:

- Bildung und Lehre sind mit der Förderung der Schüler beauftragt, damit diese verantwortungsvolle Bürger werden, ein moralisches Verständnis haben und frei sind von individualistischen Gedanken.
- Alle Schulen müssen allen Gemeinschaften offenstehen, um die nationale Einheit zu erreichen.
- Die Lehrmethoden sollen auf dem Aktivitätsprinzip beruhen, nach dem die Schüler im Lernprozess aktiv und nicht nur Zuhörer sind.

¹⁵ KNIP ist Zentral des indonesischen Nationalkomitee.

- Zusätzlich zu den normalen Schulen müssen auch Kurse zur Beseitigung des Analphabetentums und zur Beratung der gesellschaftlichen Entwicklung.
- Der Religionsunterricht muss in den Lehrplan aufgenommen werden ohne die Freiheit der Menschen zu beeinträchtigen, sich an die Religion zu halten, an die sie glauben.
- Der Religionsunterricht in *Madrasah*¹⁶ und *Pesantren*¹⁷ muss als integraler Bestandteil der Bemühungen zur Verbesserung der Würde der Nation angesehen und mit der notwendigen Unterstützung versorgt werden.
- Der Unterricht soll ausgebaut werden. Wenn es notwendig ist, sind ausländische Arbeitskräfte einzustellen oder es ist ausländische Hilfe zu erbitten. Indonesische Studenten müssen ins Ausland geschickt werden, um so viel wie möglich zu lernen.
- Die Lernverpflichtungen sollten von der Regierung ins Visier genommen werden, damit alle Kinder im schulischen Alter eine sechsjährige Grundschulbildung erhalten.
- Die Berufsausbildung in den Bereichen Technik, Handel, Landwirtschaft, Schifffahrt und Fischerei sollte oberste Priorität der Regierung sein.
- Der Gesundheits- und Sportunterricht sollte integraler Bestandteil der Bildung sein.
- Die Bildung an Grundschulen ist kostenlos und die Schulgebühren für die Sekundarstufe sollten so geregelt werden, dass benachteiligte Eltern nicht belastet werden.

Das war die Philosophie der indonesischen nationalen Bildung, deren Ziel die Bildungspolitik in der Ära der Niederländischen Ostindien aufzugeben, die mit der Persönlichkeit Indonesiens als weniger geeignet angesehen wurde. Zur Ausarbeitung der Umsetzungsrichtlinien wurde unter der Leitung von Ki Hadjar Dewantara ein Ausschuss gebildet, der mit der Einrichtung eines neuen Bildungssystems, der Erstellung von Unterrichtsmaterialien und der Ausarbeitung eines Unterrichtsplans beauftragt wurde. Im Zeitraum von 19 Jahren (1950-1969) entwickelte sich das Bildungswesen rasch. Im Vergleich zu den vorangegangenen 25 Jahren, im Jahr 1969, in dem *PELITA*¹⁸ I begann, stieg die Zahl der Sekundarschulen um das Dreißigfache.

¹⁶ *Madrasah* bezeichnet eine religiöse Schule bzw. eine Schule, in der Islamwissenschaften gelehrt werden.

¹⁷ *Pesantren* ist islamische Internate in Indonesien und besteht aus einer Schule, Moschee und Schlafhäusern.

¹⁸ *PELITA* ist die Abkürzung für *Pembangunan Lima Tahun* (übersetzt „fünfjährige Entwicklung“). Dies war ein kurzfristiges Entwicklungsprogramm des zweiten indonesischen Präsidenten, Soeharto. *PELITA* I begann am 1. April 1969. Die wirtschaftliche Entwicklung während der neuen Ordnung richtete sich auf den Agrarsektor. Der Grund dafür war, dass etwa 55 % der nationalen Produktion aus dem Agrarsektor stammte und 75 % der indonesischen Bewohner ihren Lebensunterhalt im Agrarsektor verdienten. Die Entwicklungsziele von *PELITA* I

Tabelle 4. Entwicklung der allgemein- und berufsbildenden Schulen von 1950 bis 1968

Quelle: Siregar, 2002, S. 73-74

No.	Jahr	1950	1955	1960	1965	1968
1.	Grundschule					
	Zahl der Schule	23.801	31.430	37.673	53.233	60.023
	Zahl der Schüler	4.926.370	7.113.456	8.955.098	11.577.943	12.163.495
	Zahl der Lehrkräfte	83.850	131.451	230.838	274.545	308.657
2.	Allgemeinbildende Mittelschule					
	Zahl der Schule	679	1.190	4.628	4.550	4.380
	Zahl der Schüler	64.029	188.342	448.343	862.943	1.024.790
	Zahl der Lehrkräfte	2.517	10.135	25.792	42.165	48.100
3.	Berufsbildende Mittelschule					
	Zahl der Schule	430	1.950	1.684	1.293	1.517
	Zahl der Schüler	133.160	246.500	222.138	189.064	125.210
	Zahl der Lehrkräfte	29.899	14.638	16.749	14.730	15.750
4.	Allgemeinbildende Sekundarschule					
	Zahl der Schule	89	422	731	1.120	1.130
	Zahl der Schüler	19.645	63.058	106.797	221.315	252.100
	Zahl der Lehrkräfte	1.420	5.990	8.950	17.738	21.010
5.	Berufsbildende Sekundarschule					
	Zahl der Schule	18	86	151	401	790
	Zahl der Schüler	2.442	13.243	29.395	79.958	151.050
	Zahl der Lehrkräfte	257	1.591	1.850	4.109	8.880

Der Bildungsfortschritt zwischen 1950 und 1968 schien sehr rasch zu sein, aber im Vergleich zur Bevölkerung oder mit der Bildung in anderen Ländern war die Situation in Indonesien noch rückständig, wie aus der Tabelle 5 hervorgeht.

bezogen sich unter anderem auf die Bereiche Lebensmittel, Kleidung, Verbesserung der Infrastruktur, Wohnhäuser, Arbeitsplatzenerweiterung und geistiges Wohlergehen.

Tabelle 5. Prozentualer Anteil der Schüler von Sekundarschulen an der Gesamtbevölkerung (1950-1960)

Quelle: Myers in Siregar (2002, S. 77)

Nr.	Staat	Jahr	Schüler
1.	Indonesien	1951	0,2
		1954	0,6
		1959	0,7
2.	Indien	1950	1,5
		1953	1,7
		1958	3,6
3.	Japan	1950	8,8
		1955	8,9
		1960	11,3
4.	USA	1950	4,3
		1955	4,6
		1957	5,4

Im Folgenden ist das Programm zur Entwicklung der beruflichen Ausbildung von PELITA I bis PELITA IV (1969-1989), das im Wesentlichen die folgenden Aspekte abdeckte:

- Aspekt der quantitativen Entwicklung: Verbesserung der Kapazitäten der Schüler.
- Aspekt der qualitativen Entwicklung: Erhöhung der Qualität der Absolventen durch Verbesserung der Bildungsprogramme und Verbesserung der Qualität des Lehrpersonals.
- Aspekt der Relevanz: Übereinstimmung des Curriculums mit den Bedürfnissen der Industrie oder der Arbeitswelt.

- Aspekt der Effektivität: Entwicklung von Bildungsprogrammen zur Ausbildung qualifizierter Absolventen, die die Arbeitsanforderungen erfüllen oder selbstständig tätig sein können.
- Aspekt der Effizienz: Verbesserung des koordinierten und integrierten Bildungsmanagements

Zu den greifbaren Ergebnissen dieses Programms gehörten die Erhöhung der Kapazitäten der beruflichen Schulen, die Verbesserung des Curriculums der Berufsschulen, das als „Curriculum 1984“ bekannt wurde, die Erhöhung der Zahl und Qualität des Bildungspersonals sowie die Verbesserung und Ergänzung von Schulgebäuden einschließlich der Beschaffung von Ausstattung und praktischen Geräten.

Die Ergebnisse, die im Bereich der beruflichen Bildung bis zum Ende von PELITA IV erzielt wurden, werden im Folgenden beschrieben:

1. Berufsschule

Im Rahmen der Zuständigkeit der Generaldirektion Primarschulbildung des Ministeriums für Bildung und Kultur, insbesondere der Direktion für berufliche Sekundarbildung in PELITA IV, gab es 922 Berufsschulen, bestehend aus 267 berufsbildenden Mittelschulen und 655 berufsbildenden Sekundarschulen, mit den folgenden Details:

- Erste Berufsschule für Familienwohlfahrt: 74 Schulen
- Berufsschule für Technik: 193 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Familienwohlfahrt und Haustechnik: 90 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Sozialarbeiter: 12 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Wirtschaft: 324 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Technologie: 163 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Agrartechnik: 32 Schulen
- Berufsbildende Sekundarschule für Kunst- und Handwerksbetriebe: 25 Schulen
- Ausbildungszentrum für Technik: 9 Schulen

2. Schüler

Die Rolle der Schüler bei der Fortsetzung der Bemühungen um die Entwicklung beruflicher Schulsysteme und -technologien, die die Bildungssysteme, Entwicklung von Arten, Abteilungen und Fachrichtungen der Schulen umfassen, die auf die Entwicklungsbedürfnisse zugeschnitten sind, mit Schwerpunkt auf Aspekten, die eine mögliche Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten und eine höhere Produktion ermöglichen, ist sehr groß. Während des Programms PELITA III belief sich die Zahl der berufsbildenden Mittelschulen auf etwa 80.284, während die Zahl der berufsbildenden Sekundarschulen bei etwa 538.323 lag. Am Ende von PELITA IV (1988/1989) beschleunigte sich diese Entwicklung. Die Anzahl der berufsbildenden Mittelschulen betrug 100.128, die der berufsbildenden Sekundarschulen in etwa 1.178.720.

3. Lehrkräfte

Im Rahmen der Beschaffung von Technologielehrkräften wurde eine Zusammenarbeit mit zwei Fakultäten für Technologie und berufliche Bildung entwickelt, nämlich der FPTK¹⁹ und des IKIP²⁰ Padang sowie des IKIP Yogyakarta, mit Unterstützung des Weltbank-Darlehensfonds während des Programms PELITA I und II. Diese beiden Institutionen bildeten ab Mitte 1983 Technologielehrkräfte aus. Für die Rekrutierung von landwirtschaftlichen Lehrkräften entwickelte die Regierung auch die Ausbildung von Lehrkräften, indem sie dem *Bogor Agricultural Institute* (IPB)²¹ die Aufgabe übertrug, in Zusammenarbeit mit IKIP Jakarta eine landwirtschaftliche Berufsschullehrerausbildung zu eröffnen. Zur Verbesserung der Qualität und Beschaffung von Lehrern durch Diplom 3 (D3)-Programme wurde eine Reihe von Lehrermanagement-Entwicklungszentren (PPPG) gegründet, u. a.: 1). das PPPG²² für Technologie in Bandung im Jahr 1978 (mit finanzieller Unterstützung seitens der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA II, III und IV, der Regierungen von Australien und Japan und durch ein Darlehen der *Asian Development Bank* (ADB)),

¹⁹ FPTK (*Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*) heißt auf Deutsch „Fakultät für Technologie und berufliche Bildung“.

²⁰ IKIP (*Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan*) heißt auf Deutsch „Institut für Lehrerbildung und Erziehungswissenschaften“.

²¹ IPB (*Institut pertanian Bogor*) oder auf Deutsch heißt es Institut für Landwirtschaft Bogor.

²² PPPG ist Abkürzung von *Pusat Pengembangan Penataran Guru* (Lehrermanagement-Entwicklungszentrum)

2). das PPPG für Technologie in Medan im Jahr 1983 (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA III und IV sowie durch ein Darlehen der Asian Development Bank (ADB)), 3). das PPPG für Technologie in Malang im Jahr 1985 (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA III und IV sowie der schweizerischen Regierung und durch ein Darlehen der Asian Development Bank (ADB)), 4). das PPPG für Landwirtschaft in Cianjur im Jahr 1989 (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA IV und durch ein Darlehen der Asian Development Bank (ADB)).

4. Bildungseinrichtungen

Der Ausbau von Bildungseinrichtungen für Berufsschulen erfolgte stufenweise. Die Ergebnisse der Entwicklung in den Bereichen der Technologieausbildung und der landwirtschaftlichen Industrie waren z. B: 1). acht berufsbildende Sekundarschulen für Technik oder *STM Pembangunan* (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA I), 2). neun Ausbildungszentren für Praktikumsort der 26 berufsbildenden Sekundarschulen für Technik (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA II und III sowie mithilfe eines Darlehens der Weltbank), 3). eine berufsbildende Sekundarschule für Technik mit STM mit ausreichender Gebäudeausstattung und Einrichtungen (mit finanzieller Unterstützung der Republik Indonesien im Rahmen von PELITA III und Unterstützung der Regierung von Australien), 4). 37 berufsbildende Sekundarschulen für Wirtschaft, die umgebaut und neu ausgestattet wurden (mithilfe eines Darlehens der Asian Development Bank) (vgl. Suwarna, 2002, S. 119-122). Weitere Daten über die Anzahl der Schulen, Schüler und Berufsschullehrer am Ende des Programms PELITA IV sind der Tabelle 6 zu entnehmen.

Tabelle 6. Anzahl der Schulen, Schüler und Berufsschullehrer am Ende von PELITA IV (1989)

Quelle: Suwarna, 2002, S. 121

Institution	Schule	Schüler	Lehrer
berufsbildende Mittelschule für Familienwohlfahrt	92	16.718	1.615
berufsbildende Mittelschule für Technik	252	83.410	6.332
berufsbildende Sekundarschule für Technik	891	428.057	27.592
berufsbildende Sekundarschule für Wirtschaft	1.519	622.358	37.727
berufsbildende Sekundarschule für Familienwohlfahrt	138	43.875	3.516
berufsbildende Sekundarschule für christliche Theologie	6	4.459	326
berufsbildende Sekundarschule für Sozialarbeiter	57	14.565	1.051
berufsbildende Sekundarschule für Landwirtschaft	152	32.074	3.301
berufsbildende Sekundarschule für Industrie und Handwerk	13	4.952	365
berufsbildende Sekundarschule für bildende Kunst	9	2.847	293
berufsbildende Sekundarschule für Musik	3	547	95
berufsbildende Sekundarschule für Tourismus	29	2.910	373
berufsbildende Sekundarschule für Gesangkunst	11	4	491
Gesamtzahl	3.162	1.262.305	83.078

2.2.2 Qualitative Entwicklung der beruflichen Ausbildung

Nach Suwarna (2002, S. 127) wurde die Entwicklung der beruflichen Bildung in Indonesien seit der Herrschaftsära der Niederländischen Ostindien-Kompanie bis zum Programm PELITA IV (1989) sowohl quantitativ als auch qualitativ durch die folgenden Faktoren beeinflusst:

a. Wirtschaft

Während der niederländischen Kolonialzeit war die Entwicklung der beruflichen Bildung stark vom Bedürfnis der Kolonialregierung nach ausgebildeten einheimischen Arbeitern bestimmt, die die wirtschaftliche Entwicklung fördern konnten. Zu dieser Zeit brauchten die Besatzer dringend ausgebildete Fachkräfte, vor allem im Bereich der Technik. In der weiteren Entwicklung benötigte die niederländische Kolonialregierung Koordinatoren, die die Arbeiter und die Führungskräfte bei der täglichen Arbeit verbinden konnten. Nach der Unabhängigkeit Indonesiens, insbesondere seit den 1970er Jahren, erhielt die wirtschaftliche Entwicklung große Aufmerksamkeit. Das Ziel war es, den Lebensstandard der Bevölkerung zu verbessern. In dieser Hinsicht bestimmten hochwertige Humanressourcen, die durch Bildung vorbereitet wurden, die wirtschaftliche Entwicklung in hohem Maße. Indonesiens rasantes Wirtschaftswachstum in den 1970er und 1980er Jahren trug zur Entwicklung der Berufsschulen bei. Zusammen mit der Zunahme der Devisen seit dem Programm PELITA II begann die Regierung die berufliche Bildung zu verbessern. Diese Verbesserung erfolgte nicht nur durch den Bau neuer Gebäude, sondern auch durch die Bereitstellung verschiedener Einrichtungen zur Förderung des Lernprozesses und der Praxis. Darüber hinaus fanden im In- und Ausland verschiedene Schulungen für das Bildungspersonal statt, die dessen Fähigkeiten verbessern konnten, um die Qualität der Berufsschulabsolventen zu steigern.

b. Technologie

Entwicklung und Anwendung von Technologien fördern die Fähigkeit und Produktivität zur Anwendung der Produktionswerkzeuge. Die Schnelligkeit der Technologie erfordert Fachkräfte, die in der Lage sind, sich den Bedürfnissen der Industrie anzupassen. Die Bemühungen zur Steigerung der Qualität der Absolventen der beruflichen Bildung umfassten unter anderem

Aktualisierungen des Lehrplans, das Lehrermanagement, die Verbesserung der Bildungseinrichtungen und der Schulleitung.

c. Kultur

Im Rahmen der beruflichen Bildung ist der kulturelle Reichtum des Landes eine wichtige Komponente, welche die berufliche Bildung unterstützt, insbesondere im Bereich Kunst und Tourismus. Diese Aspekte haben sowohl national als auch international Marktperspektiven. In unserer Agrargesellschaft existieren auch heute noch kulturelle Einstellungen, die das Erbe unserer Vorfahren sind. Dies ist ein wichtiger Aspekt bei der Unterstützung der handwerklichen Industrie. Wirtschaftliche Aspekte liegen in der Fähigkeit, Kunst zu verarbeiten und der menschlichen Kreativität.

d. Natürliche Ressourcen

Indonesiens natürliche Ressourcen sind die Grundlage der nationalen Entwicklung. Aufgrund seines enormen natürlichen Potenzials benötigt es qualifizierte Arbeitskräfte, die den natürlichen Reichtum verwalten. Daher wurden an den Berufsschulen neue Programme eröffnet, um den Bedürfnissen der Region hinsichtlich dieses Potenzials gerecht zu werden.

e. Personalwesen

Die Personalentwicklung soll darauf abzielen, indonesische Menschen so vorzubereiten, dass sie gläubig und gottergeben, intelligent, geschickt, selbständig, produktiv, kreativ, innovativ sowie diszipliniert sind und sich an einer guten Zukunft orientieren. Im Zusammenhang mit der Entwicklung qualifizierter Humanressourcen befindet sich die berufliche Bildung an einem zentralen Punkt, der qualifiziertes Personal auf die nationale Entwicklung, insbesondere die Industrie, vorbereitet.

Das Curriculum der Berufsbildung in Indonesien wurde von der Regierung seit dem Jahr 1964 schon mehrmals geändert. Das Ziel ist, das Bildungskonzept dem Wandel und der Entwicklung in der Gesellschaft bzw. dem Wissen und der Technologie anzupassen. Trotz dieser Anpassungen ist das Curriculum immer noch nicht erfolgreich. Tatsächlich sind die meisten Berufsschulabschlüsse nicht in der Lage, auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren.

Noch dazu ist das Land Indonesien derzeit bekannt als Verkäufer billiger Arbeitskräfte im Ausland.

Dies zeigt, dass das indonesische Bildungssystem wirkungslos ist. Es gelingt nicht, gut qualifizierte Arbeitskräfte bereitzustellen, obwohl die Regierung das Curriculum mehrmals verändert hat. Im Folgenden wird eine Reihe an Curriculumsveränderungen im Zeitraum von 1964 bis 2006 dargestellt:

- 1964 (STM) und 1968 (SMEA): Das Curriculum orientierte sich am Bedarf der Gesellschaft und zielte darauf ab, die Schüler gut vorzubereiten, damit sie nach dem Berufschulabschluss weiter studieren und in der Arbeitswelt bestehen konnten. Bei diesem Curriculum bestand kaum die Möglichkeit der praktischen Anwendung, solche Anteile umfassten nur 20 % des gesamten Bildungsprogrammes.
- 1972 (STM Pembangunan) und 1973 (SMEA Pembina): Das Curriculum orientierte sich am Bedarf an Arbeitskräften (*manpower demand approach*) und wurde begrenzt durchgeführt. In dieser Zeit wurde noch ein passendes Ausbildungsmodell für Industrietechniker gesucht. Dabei wurden auch die Curricula von 1964 und 1968 verwendet.
- 1976: Das Curriculum orientierte sich am Bedarf an Arbeitskräften, besonders für die Schulen, die keine Ausstattung für ein Praktikum hatten. Die Merkmale dieses Curriculums waren: 1) das Ziel, die Schüler auf den Arbeitsplatz vorzubereiten und für den Arbeitsplatz zu befähigen, 2) die Orientierung am Ergebnis, 3) es ermöglicht den Schülern aktiv zu sein, 4) das Praktikum umfasst 40 bis 50 % des gesamten Bildungsprogrammes.
- 1984: Das Curriculum orientierte sich an der psychologischen ganzheitlichen Ebene, nämlich kognitiv, affektiv und psychomotorisch. Die Theorie (60 %) und die Praxis (40 %) wurden in einem Semester durchgeführt. Das Curriculum ermöglichte der Industrie, sich am Forum der Berufsausbildung zu beteiligen. Es orientierte sich an den Fertigkeiten und bereitete die Schüler sowohl auf das Arbeiten als auch das weitere Studium vor. Die Schüler hatten die Möglichkeit, die Abteilung oder Fachrichtung zu wechseln.
- 1994: Das Curriculum hieß CBC (*competency-based curriculum*) und orientierte sich an den Arbeitsmarktanforderungen. Es bestand eine Kooperation mit dem

Arbeitsmarkt um zu ergründen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten gebraucht wurden. Das Dualsystem der beruflichen Bildung nach dem deutschen System wurde dabei implementiert. Dieses Curriculum legte großen Wert auf die kognitive Kompetenz und ermöglichte eine viermonatige Praxis im Betrieb.

- 1999: Das Curriculum hat die Orientierung verändert, also von *supply-driven* (Bildungselemente sind für Planung, Entwicklung und Evaluation des Curriculums verantwortlich) zu *demand/market-driven* (Arbeitswelt bzw. Industrie und Betrieb können sich am Bildungsprogramm beteiligen), von der Bewertung der Lernleistung zur Bewertung der beruflichen Kompetenz, von nur einem Lernort (*school based program*) zu zwei Lernorten (*dual based program*). Dabei wurde die Berufsschule ein Teil von Polytechnik, Trainingszentrum, Kursen und anderen Berufsbildungseinrichtungen.²³
- 2004: Das Curriculum orientierte sich an der Erfüllung des Arbeitsmarktbedarfes durch die Implementierung des Konzepts eines kompetenzbasierten Curriculums (*Competency Based Curriculum*). Es legte den Wert nicht auf Inhalte, sondern auf die Entwicklung der Kompetenz, die die Schüler brauchen. Diese wurden aufgefordert, das Wissen, Verhalten und die Fertigkeiten des bestimmten Berufes zu beherrschen, damit sie in der Lage sind, in diesem Beruf zu arbeiten. Anders als beim Curriculum 1994 fokussierte das Curriculum 2004 nicht nur die kognitive Kompetenz, sondern auch die affektive und psychomotorische Kompetenz. Es ermöglichte eine sechsmonatige bis einjährige Praxis im Betrieb.
- 2006: So wie das Curriculum des Jahres 2004 basiert auch dieses Curriculum auf dem kompetenzbasierten Curriculum (CBC-Konzept). Der Unterschied ist, dass das Curriculum 2004 (KBK) von der Regierung entwickelt wurde, beim Curriculum 2006 (KTSP) hatte jedoch jede Schule den Freiraum, dieses anhand der lokalen Potenziale selbst zu entwickeln. Dabei bestimmte die Regierung nur allgemeine Ziele und Inhalte für das ganze Land, die Lehrkräfte sollten es anhand des Bedarfs ihrer Schule weitgehend selbst entwickeln. Vor allem sollte das Curriculum den Bedarf des Arbeitsmarktes beinhalten. Dies erleichterte es den Berufsschulabgängern später

²³ (Curriculum 1964-1999) vgl. Jalal & Supriadi: Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia.

Membangun Manusia Produktif: Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan: Jakarta, 2002: S.9

Arbeit zu finden, denn ihre berufliche Kompetenz passte zu den Arbeitsanforderungen.²⁴

- 2013: Das Curriculum 2013 konzentrierte sich auf Entwicklung des Verständnisses, der Fähigkeiten und des Charakters der Lernenden. Dieses Curriculum sollte den Lernenden ermöglichen, durch aktive Teilnahme an Lernaktivitäten, sowohl durch Diskussionen und Präsentationen als auch durch hochdisziplinierte Manieren, die Lernmaterialien besser zu verstehen. Das Curriculum 2013 sollte eine Möglichkeit sein, die Vision des 2006 eingeführten Curriculums der Bildungseinheit (KTSP) umzusetzen. Diese Innovation im Curriculum 2013 bestärkte die Generation des Landes darin, kreativ, innovativ sowie proaktiv zu denken und zu handeln.

2.3 Die gegenwärtige Situation der beruflichen Ausbildung in Indonesien

In diesem Teil werden der Stand und die Entwicklung der Berufsausbildung in Indonesien erörtert. Bei der Darstellung der Berufsausbildung wird sich auf die formelle Berufsbildung in der Sekundarstufe II beschränkt, denn diese Stufe stellt den Hauptgegenstand der Arbeit dar.

2.3.1 Revitalisierung der Berufsschule

Derzeit stehen die Berufsschulen in Indonesien im Mittelpunkt des Interesses. Berufsschulabsolventen werden als „Sündenböcke“ für die große Arbeitslosigkeit in Indonesien ausgemacht. Nach Daten des Ministeriums für Bildung und Kultur beträgt die Anzahl der Berufsschulen derzeit etwa 14.000. Den meisten mangelt es noch an Laboren oder Praxis-/Werkstatträumen sowie kompetenten Lehrkräften und das Verhältnis der Anzahl der Berufsschüler und Berufsschülerinnen zu den Einrichtungen und Ausstattungen ist unausgewogen. Die Ergebnisse der Bewertung von Berufsschulen wurde von der Regierung mit der Ausgabe der *Presidential Instruction* Nr. 9 von 2016 über die Revitalisierung der Berufsschule zur Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der indonesischen Humanressourcen verfolgt.

Revitalisierung ist ein Prozess oder eine Art und Weise und Taten, um eine Sache wiederzubeleben, die zuvor befähigt wurde. In engerem Sinne bedeutet Revitalisierung, etwas lebenswichtig zu machen. Das Wort „vital“ bezeichnet etwas, das sehr wichtig oder

²⁴ (Curriculum 2004 und 2006) vgl. Mulyasa, H. E.: Implementasi KTSP- Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah: Bumi Aksara Jakarta, 2009: 7.

notwendig für das Leben ist. Bezüglich der Berufsschule bedeutet die Revitalisierung oder Wiederbelebung der Berufsschule eine größere Anstrengung, um die Ziele der nationalen Bildungsentwicklung in Übereinstimmung mit dem Ziel des Gesetzes Nr. 20 von 2003 über das nationale Bildungssystem zu bringen. Das Ziel der Berufsschule lautet, die Lernenden mit Wissen, Kompetenz, Technologie und Kunst so vorzubereiten, dass sie produktive Menschen werden, die unabhängig sind und Arbeitsplätze in der industriellen Welt besetzen können.

Leider kann die Berufsschule das Ziel nicht gänzlich erreichen. Dieses Problem ist durch das Bildungssystem bedingt, das den Lernenden keinen Raum bietet, ihr Potenzial, ihre Talente und ihre Interessen zu entwickeln. Infolgedessen gibt es immer noch viele Berufschulabsolventen, die in ihrem Fachgebiet keine Arbeit finden und dies führt zu Arbeitslosigkeit. Diese Tatsache lässt sich Daten entnehmen, die von der zentralen Statistikbehörde im August 2016 über die Beschäftigungsstruktur des Landes auf der Grundlage von Bildungsabschlüssen veröffentlicht wurden (siehe Abbildung 3).

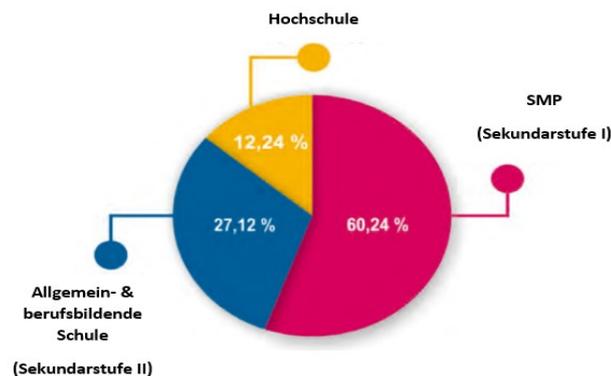


Abbildung 3. Diagramm der indonesischen Arbeiter nach Bildungsabschlüssen

Quelle: BPS in Ministerium für Bildung und Kultur (2017, S. 5)

Im obigen Diagramm ist ersichtlich, dass im Jahr 2016 der Anteil an Hochschulabsolventen an der Erwerbsbevölkerung 60,24 % betrug, während der Anteil der Beschäftigten mit einem Abschluss der Sekundarstufe II 27,12 % ausmachte und der Prozentsatz der Hochschulabsolventen bei 12,24 % lag. Dies zeigt, dass die meisten Arbeitskräfte einen Mittelschulabschluss haben, was dazu führt, dass viele Arbeitskräfte nicht qualifiziert sind, so dass es verständlich ist, wenn die Produktivität der indonesischen Arbeitskräfte hinter derjenigen von Malaysia, Thailand, den Philippinen und China zurückbleibt.

Wenn die Beschäftigungslage überprüft wird, gibt es tendenziell Veränderungen in der Struktur der Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem ist die Veränderung im Zeitraum von 15 Jahren (2000-2015) größer. Der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Entwicklung verlagerte

sich vom Agrarsektor auf den Industrie- und Dienstleistungssektor. In diesen Jahren ging der Anteil der Arbeitnehmer im Agrarsektor drastisch zurück, nämlich von 45 % im Jahr 2000 auf nur 33 % im Jahr 2015, während der Anteil der Arbeitnehmer in der verarbeitenden Industrie nur langsam von 17 % auf 22 % stieg.

Neben den Veränderungen in der Struktur der Beschäftigungsmöglichkeiten führt die Kompetenzlücke auch zu Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften der verarbeitenden Industrie und Dienstleistungen. Diese Kompetenzlücke ist ein direktes Ergebnis einer Bildungsplanung, die sich nicht an der Realität orientiert, die in der Gesellschaft vorkommt. Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt führen zu einer Anhäufung von Absolventen von Bildungsprogrammen auf einem gewissen Niveau, aber es gibt Mängel in anderen Bereichen. Die Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage von Berufschulabsolventen und der Beschäftigungsbedarf sind in der Tabelle 7 unten zu sehen.

Tabelle 7. Lücke zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich des Berufschulabschlusses

Quelle: Bericht für Berufschulberatung, Ministerium für Bildung und Kultur 2016

Nr.	Fachrichtung	Berufschul- abschluss im Jahr 2016	Beschäftigungs- möglichkeiten	Plus (+) Minus (-)
1	Technologie und Ingenieurwesen	441.561	611.644	170.083
2	Energie und Bergbau	3.486	27.008	23.522
3	Informations- und Kommunikationstechnologie	277.545	327.813	50.268
4	Gesundheits- und Sozialarbeit	60.944	68.245	7.301
5	Agrarbusiness und Agrartechnik	52.319	445.792	393.473
6	Seeverkehr	17.249	3.364.297	3.347.048
7	Business und Management	348.954	119.255	- 229.699
8	Tourismus	82.171	707.600	625.429
9	Kunst und Kreativwirtschaft	12.017	88.133	76.116
	Total	1.296.246	5.759.787	4.463.541

Die Tabelle 7 zeigt, dass der Bereich Business und Management 348.954 Absolventen hervorbrachte, aber nicht durch die Aufnahme von 119.255 Absolventen in den Arbeitsmarkt ausgeglichen wurde, was zu einer Arbeitslosigkeit von 229.699 Absolventen führte. Die Zahl der Berufsschulabsolventen in anderen Fachbereichen, einschließlich des Tourismus, kann hingegen den Bedarf an Beschäftigung nicht decken, hier ist die Zahl der Absolventen geringer als die der angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten.

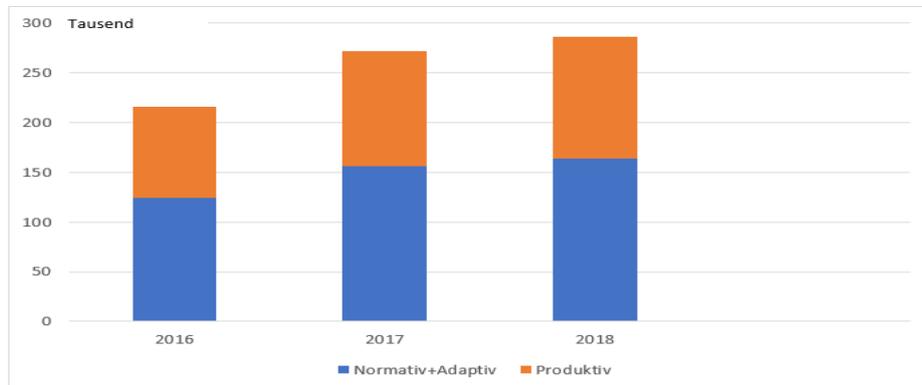
Die Kompetenzlücke zwischen den vermittelten Kompetenzen in den Berufsschulen und den auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen wird von der Regierung in Form von Curriculumsänderungen berücksichtigt, indem das Curriculum in den Schulen am Bedarf der Industrie ausgerichtet wird.

John F. Thompson, ein Berufsbildungsexperte, stellte in seinem Buch „*Foundations of Vocational Education*“ fest, dass die berufliche Bildung den Arbeitsmarkt antreibt und zur Wirtschaftskraft eines Landes beiträgt. Daher muss die Berufsschule in der Lage sein, zur Wettbewerbsfähigkeit der Nation beizutragen (vgl. Dardiri. 2012. S.4). Die Veröffentlichung des Präsidialerlasses Nr. 9 im Jahr 2016 zur Revitalisierung der Berufsschule ist eng mit dem oben dargestellten Phänomen verbunden. In diesem Präsidialerlass ordnete der Minister für Bildung und Kultur ausdrücklich an, das Curriculum der Berufsschule entsprechend den Kompetenzen der Absolventen (*Link and Match*) zu verbessern und anzugleichen. „*Link*“ und „*Match*“ zeigen, dass Absolventen komplementäre Erkenntnisse oder Einstellungen haben, wie Arbeitsmoral, Leistungsmotivation, Meisterschaft, Wettbewerbsfähigkeit, Geldüberzeugungen und die Einstellung zum Sparen. „*Link*“ und „*Match*“ erfordern eine Änderung der Denkweise des gesamten Bildungspersonals, sowohl Bildungseinrichtungen als auch Lehrkräfte müssen aktiv mit der Arbeitswelt zusammenarbeiten (vgl. Sampun, Rahayu, Ariyadi, 2017. S.1).

2.3.2 Revitalisierung der Humanressourcen

Innerhalb einer Organisation erfordert der Bereich der Humanressourcen, einschließlich der Bildungsorganisationen, ein gutes Management und eine gute Entwicklung, um die Leistung zu verbessern. Die zunehmende Leistungsfähigkeit der Humanressourcen wird sich auf die Leistungsfähigkeit der Bildung auswirken. Humanressourcen im Bildungsbereich wie Lehrer erfordern mehr Aufmerksamkeit von der Regierung. Da der Anstieg der Schülerzahlen bis 2020 auf 850.000 geschätzt wird, muss eine Erhöhung der Kompetenz der Lehrer erfolgen. Die Verbesserung der Lehrerkompetenz ist nützlich, um einen effektiven Lehr- und

Lernprozess zu organisieren. Der Anstieg der Zahl der Berufsschullehrer ist Abbildung 4 zu sehen.



Quelle: Direktorat Pembinaan SMK, 2020

Die obige Tabelle zeigt, dass die steigende Zahl von Berufsschullehrkräften nicht mit der steigenden Qualität der kompetenten Lehrkräfte im Unterricht vergleichbar ist. Nur 22 % der Berufsschullehrkräfte haben Anspruch auf produktive Fachgruppen. Ein produktiver Lehrer ist ein Lehrer, der ein Kompetenzzertifikat in Übereinstimmung mit seinen Fähigkeiten unterrichtet hat, so muss zum Beispiel ein Lehrer, der Schweißen unterrichtet, ein Kompetenzzertifikat über die Fertigkeit des Schweißens besitzen. Den Daten zufolge gehört die Mehrheit der Berufsschullehrkräfte zu den normativen und adaptiven Fachgruppen. Normative und adaptive Lehrkräfte sind diejenigen, die allgemeine Fächer wie Staatsbürgerschaft, Mathematik und Sprachen unterrichten, die für den gelernten Beruf nicht relevant sind.

2.4 Überblick über die berufliche Bildungskooperation in Indonesien

2.4.1 Rechtliche Grundlage der Lernortkooperation in der Berufsausbildung in Indonesien

Das Konzept der beruflichen Bildungskooperation wurde im Jahr 1994 in Indonesien implementiert. Die Rechtsgrundlage für die Durchführung dieses Konzeptes bilden das Gesetz Nr. 2 über das nationale Bildungssystem, die staatliche Vorschrift Nr. 29/1990 über den sekundären Bildungsbereich, die staatliche Vorschrift Nr. 39/1992 über die Rolle der Gesellschaft in der nationalen Bildung und die Vorschrift des Bildungsministeriums Nr. 080/U/1993 über das Curriculum der Berufsschule. Diese besagen Folgendes:

1. Die Durchführung der beruflichen Bildung wird in zwei Arten aufgeteilt, nämlich die formale Bildung und die nonformale Bildung (*UUSPN, Bab IV, Pasal 10, ayat (1)*).
2. Die Berufsschulen können mit der Gesellschaft beziehungsweise mit der Wirtschaft und Philanthropen Kooperationen eingehen (*PP 29, Bab XI, Pasal 29, ayat (1)*).
3. Die Beschaffung sowie die Nutzung der Bildungsressourcen werden von der Regierung, der Gesellschaft und der Familie des Lernenden unterstützt (*UUSPN, Bab VIII, Pasal 33*).
4. Als Partner der Regierung haben die Gesellschaften die große Chance, sich an der Durchführung der nationalen Bildung zu beteiligen (*UUSPN, Bab XIII, Pasal 47, ayat (1)*).
5. Die Beteiligung der Gesellschaften kann in Form einer Bereitstellung des Praktikums- und Trainingsortes geschehen (*PP 39, Bab III Pasal 4 butir (8)*).
6. Die Regierung und die Gesellschaften ermöglichen den Gesellschaften eine größere Rolle im Bildungssystem spielen zu können (*PP 39, Bab VI, Pasal 8, ayat (2)*).
7. Zur Erhöhung der Qualität der Berufsschule kann das neue Wissen in der Schule überprüft werden (*PP 29, Bab XIII, Pasal 32, ayat (2)*).
8. Die Berufsschulen können folgende Methoden zur Durchführung der Lern- und Lehrveranstaltung verwenden:
 - a. Verwendung der professionell wirkenden Ausstattung und der Einrichtung beim Training.
 - b. Ermöglichung der Durchführung von Lernveranstaltungen nicht nur in der Schule, sondern auch in der Wirtschaft sowie im Betrieb.
 - c. Ermöglichung des Lernens der berufsbezogenen Fächer in der Gesellschaft, Wirtschaft und Industrie (*Kemendikbud No. 080/U/1993, Bab IV, butir C.I Kurikulum 1994*).

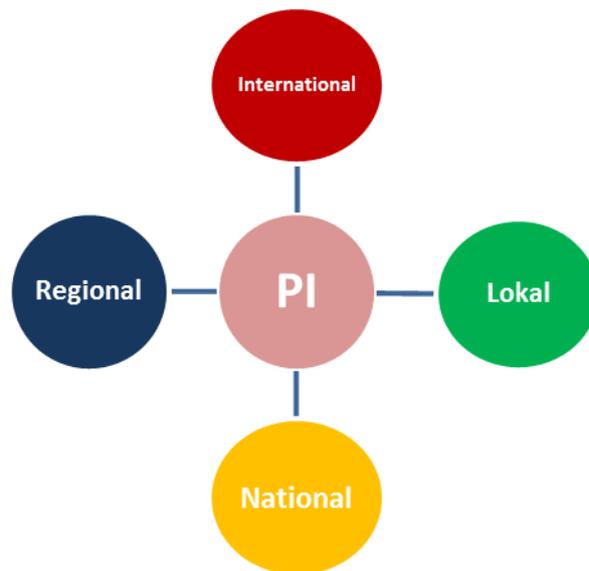
Mittels dieser rechtlichen Grundlage versuchte die Regierung, die politische Bildung in Indonesien zu verbessern. Es entstanden zwar mehrere Ordnungen der beruflichen Bildungspolitik, die im Moment in Indonesien umgesetzt werden, jedoch ist bei fünf von ihnen eine kritische Überprüfung erforderlich.

1. Die Politik der Umkehrung des Verhältnisses von Schülerinnen und Schüler der allgemeinen Schulen zu denjenigen beruflicher Schulen von 70 zu 30 % im Jahr 2008 auf 30 zu 70 % im Jahr 2015 ist eine hedonistische Entscheidung, die ohne eine umfassende und eingehende Studie anhand des Kontextes von Indonesien getroffen wurde. Diese Politik wurde eigentlich vom nationalen Bildungsministerium in Form

eines verbalen Befehls gegründet und dann in *RENSTRA*, dem strategischen Plan der sekundären Bildung 2010-2014, im Detail beschrieben. Weitgehend wurde sie anhand der Potenziale jedes Ortes durch *Permendikbud* (Ordnung des Bildungs- und Kulturministeriums) Nummer 80/2013 über universale sekundäre Bildung geändert. Trotz der Erhöhung der Anzahl der Schülerinnen und Schüler auf den Berufsschulen ist es bis heute fraglich, ob diese mit dem erworbenen Berufsabschluss eine Arbeit finden können und ob die Berufsschule die wirtschaftliche Entwicklung fördern kann. Tatsächlich wird von den Berufsschulen gefordert, die Programme so zu organisieren und zu verwirklichen, dass die Schüler und Schülerinnen anschließend eine gute Stelle bekommen können. Es ist nicht einfach, den Schülern und Schülerinnen eine gute Arbeit zu garantieren, denn hierbei spielen viele Aspekte eine Rolle. Die Berufsschule muss eine hohe Qualität besitzen und die zum Arbeitsmarkt passenden Lehr- und Lernprogramme anbieten. Um dieses Ziel erreichen zu können, wird seitens der Regierung von den Schulen gefordert, eine Kooperation mit der Wirtschaft einzugehen.

2. Fast alle Berufsschulen führen zurzeit nur eine einzige Funktion durch, nämlich ihre zukünftigen Abschlüsse für bestimmte Arbeit auszubilden. Die anderen wichtigen Funktionen wie die Ausbildung für Arbeitslose und Arbeitskräfte der Firmen, die Entwicklung der Produktion, Industrie in der Schule, die professionelle Zertifizierung, Kompetenztest und die Entwicklung der Ausbildungsplanung werden nicht ausgeführt.
3. Fast alle Berufsschulen bilden ihre Schüler und Schülerinnen so aus, dass diese in Zukunft als Arbeitskräfte, Mitarbeiter oder Beamte tätig sein können. Nur sehr wenige Berufsschulen bereiten ihre Schüler und Schülerinnen darauf vor, selbständig arbeiten zu können. Laut des Ministeriums für Arbeitskräfte und Transmigration (2015), nur 30% der Berufsschulabschlüsse werden als Arbeitskräfte im formellen Sektor angenommen, während die 70% Chance haben, sich im informellen Sektor zu beschäftigen.
4. Die sofortige Umsetzung des Curriculums 2013 führte zu keiner optimalen Verwirklichung in der Berufsschule. Man kann diese sehr umfangreiche Arbeit in kurzer Zeit nicht leisten. Das Problem liegt darin, dass die Forschung der Politik eine schwache Rolle spielt, die Bürokratie und politische Bildung zu beeinflussen.

5. Die berufliche Bildungspolitik in Indonesien legt größeren Wert auf die Potenziale jeder Provinz und erfüllt gleichzeitig den nationalen und internationalen Bedarf (siehe Abbildung 5)).



PI = Indonesische Bildung

Abbildung 5. Dimensionen indonesischer Bildung

(Quelle: Bildungsministerium, 2010)

Das obige Bild zeigt, dass die Unterrichtsinhalte, die den Schülern und Schülerinnen in der Berufsschule vermittelt werden, die Potenziale jeder Provinz, den nationalen Bedarf sowie die regionale und internationale Zusammenarbeit und Konkurrenz abdecken sollen. Tatsächlich legen die Berufsschulen jedoch einen größeren Wert auf den internationalen Aspekt, weil ihnen keine gute Zusammenarbeit mit der Industrie in Indonesien möglich ist.

Es bleibt bei der bloßen Empfehlung der Regierung, dass die Berufsschulen mit der Wirtschaft zusammenarbeiten sollen, aber die Wirtschaft wird leider nicht durch eine Ordnung dazu verpflichtet, mit den Berufsschulen eine Kooperation zu pflegen. Viele Betriebe möchten keine Auszubildenden annehmen. Sie finden, dass die Auszubildenden sie nur belasten, weil diese die Aufgaben sowie die Arbeitstätigkeit nicht verstehen. Die meisten Betriebe wollen sie auch nicht bezahlen. Normalerweise müssen die Berufsschüler und Berufsschülerinnen für ihr Praktikum bezahlen. In diesem Fall spielt die Regierung gar keine Rolle. Es besteht auch keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierung.

Das Konzept der Kooperation der Lernorte in Indonesien wird seit dem Jahr 1994 gemäß dem in Deutschland bestehenden dualen System beruflicher Bildung implementiert. Das System verlangt von der Berufsschule mit der Industrie zusammenzuarbeiten. Die Lehr- und

Lernprozesse müssen sowohl in der Schule als auch am Arbeitsort durchgeführt werden. Deswegen müssen sie gemeinsam das Lehr- und Lernprogramm entwickeln.

Um die Berufsschule und die Industrie zusammen unter einen Hut zu bringen hat die Regierung den sogenannten nationalen Berufsbildungsrat, den Berufsbildungsrat der Provinz und den schulischen Bildungsrat gegründet. Der Berufsbildungsrat besteht aus Regierung, Berufsschule und Industrie. Die Aufgaben des Bildungsrats sind:

1. Die berufliche Ausbildung für Berufsschullehrer/-innen und Schüler/-innen anhand des Kompetenzstandards des BNSP (nationales Komitee für professionelle Zertifizierung) zu organisieren.

Die Kompetenzstandards, die vom Bildungsrat erfüllt werden müssen, sind internationale Standards, die weltweit benutzt werden und nationale Standards, die nach internationalen Standards entwickelt werden. Zur Erreichung der Kompetenzstandards wird die Ausbildung realistisch und spezifisch an Beherrschung der Kompetenz betont. Die Ausbildung zielt darauf ab, die Kompetenz des Personals zu verbessern. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn sich die Industrie aktiv an den Planungs- und Entwicklungsprozessen (Planung, Durchführung und Auswertung) der Ausbildung beteiligt. Die Industrie soll den Teilnehmern bzw. Auszubildenden und Lehrkräften die Gelegenheit geben, am Arbeitsort ein Praktikum zu machen und auch Ausbilder zum Unterrichten und Trainieren bereitstellen. Die berufliche Ausbildung ist nicht nur in Form von formeller Bildung sowie Berufsschulen, sondern auch nonformelle und informelle Bildung, die von dem Bildungsministerium sowie Berufsschule und der privaten Institution sowie Betriebe durchgeführt wird. Die Regierung findet, dass es kostengünstig ist, wenn es Zusammenarbeit zwischen Industrie und anderen Institutionen. Wenn die Industrie ein Partner wird, dann unterstützt sie das Praktikum am Arbeitsort. Dann müssen die Teilnehmer weniger investieren und werden möglicherweise vom Betrieb bezahlt. Einige Berufsschulen in Indonesien bieten zurzeit das Programm „*off the job training*“ sowohl für Berufsschüler/-innen als auch für Arbeitskräfte und Arbeitssuchende an. Das Programm wird zu 80 % am Arbeitsort ausgeführt und die Teilnehmer müssen dafür bezahlen. Durch gute Zusammenarbeit mit der Industrie kann die Berufsschule ihre Funktion als Bildungsträger für reguläre Schüler/-innen, Arbeitssuchende und Arbeitskräfte erfüllen. Die Unterschiede des Zeitraums des Praktikums, der Praktikumschance und der Lernfähigkeit der Lernenden führen zu unterschiedlichen

bestimmten Kompetenzen. Daher muss bei der Entwicklung der Kompetenzstandards für die Ausbildung auf den Bedarf geachtet werden, denn die Industrie bevorzugt qualifiziertes Personal, das flexibel, selbständig, teamfähig und zuverlässig ist. Das Curriculum aller beruflichen Ausbildungsprogramme beinhaltet berufliche Grundkompetenzen, die die Berufsschüler/-innen und andere Teilnehmer lernen müssen. Weitgehend müssen diese ein Kombinationsprogramm von *work-based learning* und *school-based learning* aufweisen. Die Ausbildung, die das dem Arbeitsmarkt angepasste Programm bietet, bringt den Berufsschüler/-innen eine intensive Arbeitserfahrung und vermittelt eine hohe Kompetenz. Auch die Arbeitskräfte, die an dem Ausbildungsprogramm teilnehmen, können ihre Kompetenzen in kurzer Zeit erweitern. Zur Motivation wird die Teilnahme durch eine Prüfung formell anerkannt. Diejenigen, die teilgenommen haben, erhalten ein Zertifikat, das sie benutzen können um sich beruflich zu verbessern oder eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden.

2. Einen Vertragspartner entwickeln.

Der schulische Bildungsrat soll mit der Berufsschule und Industrie gemeinsam über den Vertragspartner diskutieren. In dem Vertrag geht es um die Ziele des Praktikums der Berufsschüler/-innen, die erreicht werden sollen und darum, welches Ausbildungsprogramm durchgeführt wird, welche Kompetenzstandards erfüllt werden müssen, die Zusammenarbeit mit der Industrie und andere relevante Dinge.

3. Einen Kompetenzstandard und Lehrplan für die berufliche Ausbildung entwickeln.

Der schulische Bildungsrat, die Berufsschule und die Industrie entwickeln zusammen einen Kompetenzstandard anhand des nationalen Standards. Sie sollen auch einen Lehrplan für die Ausbildung entwickeln, der dem Arbeitsmarkt anpasst sein muss. Für diese Aufgabe ist hochqualifiziertes Personal erforderlich.

Berufsbildungspolitik ist die Bemühungen der Regierung zum Regieren der Änderung, begrenzen die Möglichkeiten, Garantien der Zweckmäßigkeit, Fairness und Sicherheit, Konflikt lösen und Kontrolle des Verhaltens der Einzelpersonen und Institutionen, um die Ziele der nationalen Bildung zu erreichen. Die ist zwar gut, aber das Ergebnis der Implementierung ist meistens nicht so gut, weil die Komponente der Berufsbildung nicht bereit zur Durchführung neuer Politik sind und keine gute Verpflichtung zur Verwirklichung der Politik. So benötigte die Regierung zum Beispiel im Jahr 2012 für die Implementierung des Curriculums 2013 ca. 2,6 Milliarden IDR. Das nationale Parlament war jedoch nicht damit einverstanden und bewilligte nur 800 Millionen

IDR. Die plötzliche Kürzung des Budgets verursachte die Diskontinuität der Implementierung des Curriculums 2013. Im Gegensatz dazu wurde im Jahr 2014 die finanzielle Unterstützung auf bis zu 800 Milliarden zur Durchführung desselben Curriculums erhöht. Auch bei der Implementierung der Berufsbildungspolitik gibt es Probleme. Die Durchführung der beruflichen Bildung in Indonesien wird vom Innenministerium, Bildungs- und Kulturministerium und Ministerium für Religion beeinflusst. Aber maßgebend ist das Bildungsamt der Provinz unter der Leitung des Innenministeriums und dazu gehört der Gouverneur. Daher wird die Bildungspolitik meistens in der Provinz nicht richtig umgesetzt. Aufgrund der Politik der Dezentralisation folgt die Provinz ihrem Gouverneur. Das Bildungsamt der Provinz macht lieber, was ihr Gouverneur will, obwohl es gegen die Bildungspolitik ist. Das Bildungsministerium legt auch keinen großen Wert auf die Evaluation der Berufsbildungspolitik, deswegen ist dies immer ein Problem in der beruflichen Bildung.

2.4.2 Implementierung der Kooperation der Berufsausbildung in der Berufsschule

Theoretisch ist das Konzept der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung ideal zur Erhöhung der Qualität der Berufsschule. Das Praktikum der Berufsschüler/-innen in der Industrie ist ein Teil der Implementierung der Kooperation der Lernorte. Der Schulleiter und die Lehrenden der Berufsschule stellen das Praktikum am Arbeitsort in den Vordergrund. Die Berufsschulen sollten viele Aktivitäten anbieten, um die Kooperation mit der Industrie zu ermöglichen, nämlich:

1. Gründung des Bildungsrats der Provinz und der Schule

Die Berufsschule gründet zusammen mit der Industrie den Bildungsrat für die Provinz und die Schule. Genauso wie der nationale Bildungsrat besteht der Bildungsrat für die Provinz und die Schule aus Berufsschulen und der Industrie. Der Bildungsrat arbeitet zusammen mit Fachkräften bestimmter Qualifikation. Eine Person des Bildungsrats ist zuständig für eine Qualifikation. Weitgehend arbeitet jede Gruppe der Qualifikationen mit der jeweiligen Industrie, also mit den Fachkräften, um den Standard, den Lehrplan und die Auswertung zu entwickeln. Die Gruppen helfen den Berufsschullehrenden bei der Entwicklung des Curriculums, das dem Bedarf des Arbeitsmarkts entsprechen soll. Wenn es eine neue Qualifikation am Arbeitsplatz gibt, braucht der Bildungsrat keine neue

Gruppe dafür zu gründen, denn normalerweise verfügt die Industrie schon über ein Komitee, das dafür zuständig ist. Das Komitee dient dazu, den Standard der neuen Kompetenzen zu bestimmen. Der Bildungsrat ist aber nicht zuständig für die finanzielle Unterstützung des Programms. Er kann auch die Betriebe dazu auffordern, eine Kooperation mit den Berufsschulen einzugehen, denn dies ist nicht gesetzlich geregelt. Der Bildungsrat soll auch eine allgemeine Richtlinie für Kompetenztests entwickeln. Nicht nur die staatlichen Institutionen, sondern auch die Industrieverbände können Prüfungskomitees bilden. Die Berufsschule kann auch gemeinsam mit der Industrie die Berufsschüler/-innen und die vorhandenen Arbeitskräfte prüfen. Dazu benötigen sie eine Genehmigung der Provinzregierung.

2. Besuche der Berufsschullehrer/-innen in der Industrie

Um einen engen Kontakt zu den Betrieben zu haben, besuchen die Berufsschullehrer/-innen diese regelmäßig. Dort bekommen sie die Informationen zu den Arbeitsaktivitäten, die die Schüler/-innen der Berufsschule benötigen. Zugleich versuchen sie mit den Betrieben eine Kooperation in Bezug auf das Praktikum, die Entwicklung des Lehrplans, die Ausstattung und die finanzielle Unterstützung einzugehen. Wenn die Betriebe damit einverstanden sind, können sie einen Vertrag abschließen.

3. Gründung der internen Schulorganisation

Diese Organisation besteht aus Berufsschullehrer/-innen, Industrie und Gesellschaft sowie den Eltern der Schüler/-innen. Die Organisation hilft der Schule bei der Bereitstellung der Ausstattung, des Praktikumsorts und der Finanzierung. Sie ist eine informelle Organisation und unabhängig von der Regierung.

Laut Bukit (2002, S. 257) gibt es noch Probleme bei der Implementierung von Kooperationen der Lernorte in Indonesien. Unter Lernortkooperation verstehen die Lehrkräfte ganz wenig. Sie glauben, dass die Lernortkooperation nur das Praktikum der Berufsschüler und Berufsschülerinnen in der Industrie bezeichnet. Je mehr Berufsschüler und Berufsschülerinnen ein Praktikum machen, desto erfolgreicher ist ihrer Ansicht nach die Implementierung der Lernortkooperation, womit die Berufsschulen das Ziel erreicht haben.

Tatsächlich bestehen noch keine Richtlinien, die die Lernaktivitäten in Schulen gemäß den Anforderungen der industriellen und schulischen Zusammenarbeit regeln. Daher können die Lehrkräfte auch nicht verstehen, wie das Konzept des Lernens im Klassenzimmer entsprechend des dualen Systems der beruflichen Ausbildung aussehen soll. Auch haben sie keine Anleitung zur Organisation der Unterrichtsmaterialien, zur Durchführung der Lehr- und Lernprozesse und Bewertungen nach dem Konzept des dualen Systems. Kurz gesagt, die Lehrkräfte sind nicht in der Lage, die Lerninhalte mit ihrer Anwendung in der Industrie zu verknüpfen. In ähnlicher Weise können die Lehrkräfte, wenn die Berufsschüler und Berufsschülerinnen aus der Praxis zurückkehren, auch ihre Unterrichtsmaterialien nicht an das, was jene in der Industrie erlebt haben, anpassen. Im Unterricht verwenden die Lehrkräfte meistens ausschließlich den Ansatz des Schulmodells, da sie nicht fähig sind, die Lernaktivitäten mit dem Kompetenzansatz zu gestalten. Sie engagieren sich nicht ausreichend, um das Konzept in den Schulen umzusetzen. Einige Lehrer zeigen sich weniger gleichgültig gegenüber der Existenz des dualen Systems, während die anderen die Frage nach den kommerziellen Vorteilen stellen, welche sie durch die Umsetzung dieses Konzepts erhalten können. Viele Schulleiter unterstützen die Lehrkräfte nicht, d. h. sie sollen das Konzept selbst umsetzen, da die Schulleiter die Fähigkeiten und das Verständnis der Lehrkräfte für ausreichend halten. Die Schulleiter diskutieren normalerweise nicht mit den Lehrkräften darüber, wie dieses Konzept umgesetzt werden kann, was die Lehrkräfte zur Durchführung des Konzepts brauchen und wie das Ziel durch den Prozess der Anwendung dieses Konzepts als Fortschreibung in der beruflichen Bildung erreicht werden kann. Der Punkt ist, dass viele Schulleiter die Bemühungen um die Umsetzung dieses Konzepts nicht prioritär behandeln. Die unterstützende Komponente der Praxis in den Berufsschulen ist immer noch die gleiche wie die Situation vor dem Vorhandensein des Konzepts der Lernortkooperation. Die Lehrer stellen die Frage, wie praktische Aufgaben mit einer zunehmenden Anzahl von Unterrichtsstunden ausgeführt werden können, während bereits die zur Verfügung stehenden Materialien zur ursprünglichen Stundenzahl noch nicht ausreichen. Der Mangel an praktischen Materialien führt zu einer Verringerung der Arbeit, die die Berufsschüler und Berufsschülerinnen verrichten können sowie zu einer Verringerung ihrer Erfahrung der Grundpraxis in der Schule. Die praktische Arbeit im Klassenzimmer beträgt nur 65 % der praktischen Arbeit, die geleistet werden sollte. Das Vorhandensein des dualen Systemkonzepts kann also den Anteil der praktischen Arbeit, die von den Berufsschülern und Berufsschülerinnen geleistet werden sollte, nicht erhöhen. Das Lernklima in den Berufsschulen ist ein Hindernis für die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten für die

Berufsschüler und Berufsschülerinnen. Dieses Problem ergibt sich aufgrund der alten Gewohnheiten in der Schule, nämlich der Planung von Fächern in Abhängigkeit vom Unterrichtstag, basierend auf der Verfügbarkeit von Lehrern, dem Lernklima in den Klassenzimmern, in denen die Lehrkräfte nur die Lehrplanziele verfolgen und dem Lernklima in den Schulwerkstätten, in denen die Lehrkräfte die Berufsschüler und Berufsschülerinnen in unangemessener Weise Aufgaben verrichten lassen. Insgesamt ist das Lernklima in den Berufsschulen nicht förderlich, um den Berufsschülern und Berufsschülerinnen das Wissen und die Fähigkeiten, die körperliche Ausdauer und die Arbeitseinstellungen zu vermitteln, die von der industriellen Arbeitskultur gefordert werden, auf der das Konzept des dualen Systems basiert. Darüber hinaus wird das Praktikumsprogramm in der Industrie im Rahmen der Implementierung des dualen Systems der beruflichen Ausbildung von Betrieben oder der Industrie unzureichend unterstützt, da die Anwesenheit von Lehrlingen aus wirtschaftlicher Sicht ausgenutzt wird. Die Lehrlinge leisten sofort Produktionsarbeiten, ohne dass ihnen Zeit zur Anpassung und Orientierung gegeben wird. Die Praxis in der Industrie im Rahmen der Berufsausbildung, die durch Erfahrung in der Arbeit an der Produktionslinie durchgeführt wird, hängt stark vom Prozess der verfügbaren Produktionsarbeit ab und wird vollständig von den überwachenden Arbeitern kontrolliert. In Wirklichkeit ist der Lernprozess in der Industrie in der Regel nicht vorher wie das Lernen in der Schule konzipiert, sondern nach dem Vorfall, der sich im Prozess der Produktionsarbeit ereignet. Beobachtung und Nachmachung sind die wichtigsten Erfahrungen, welche die Lehrlinge während des Praktikums machen können. Diejenigen, die noch keine Grundfertigkeiten haben, arbeiten meist nicht in der Produktion, weil sie als belastend für das Unternehmen angesehen werden, so dass sie nur Beobachtungsaufträge erhalten. Obwohl die Lehrlinge an der Produktionslinie platziert werden, ist die Art der Produktionsarbeit, die ihr Praktikum dominiert, repetitiv und eher monoton. Das Praktikum in der Industrie vermittelt den Lehrlingen zwar Berufserfahrung, verbessert jedoch kaum ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Die fehlende Übereinstimmung zwischen den Programmen in der Industrie und in den Berufsschulen führt dazu, dass die beiden Institutionen immer noch auf eigene Faust agieren. Die Lehrkräfte sind immer noch nicht vertraut mit der industriellen Welt und die Ausbilder haben das Gefühl, dass die Lehrkräfte sie nicht brauchen. Es ist festzustellen, dass der Bildungsstandard der Berufsschulen nicht mit der in der Industrie verwendeten Ausbildungsreferenz identisch ist. Die Referenz der Berufsschulen ist das Curriculum der berufsbildenden Sekundarstufe, während die Referenz in der Industrie die Arbeitstätigkeiten sind, die an der Produktionslinie zur Verfügung stehen. Bisher gibt es keine strengen rechtlichen Vorschriften, die die

Industrie dazu verpflichten, Lehrlinge von den Berufsschulen anzunehmen, sowie zur finanziellen Unterstützung derjenigen, die das Praktikum machen.

3 THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN

3.1 Zum Begriff des Lernortes

Münch in Pätzold, Drees und Thiele (1998, S. 12) definiert einen Lernort als eine Stelle oder Räumlichkeit, die voraussichtlich für bewusstes und geführtes Lernen gebraucht wird. Die Auswahl eines Lernortes basiert auf bestimmbar materiellen, persönlichen, lehrplanmäßigen und rechtlich-institutionellen Bedingungen. Im Bereich der Berufsausbildung gilt diese Definition für eine Vielzahl von Orten, an denen ausschließlich oder auch gelernt wird. In Bezug auf die berufliche Ausbildung gehören u. a. die Ausbildungswerkstatt, der betriebliche Arbeitsplatz, der Montageeinsatzort, der Schulungsraum, evtl. die externe Bildungsstätte und das Auszubildendenwohnheim, in der Berufsschule der Klassen- bzw. Laborraum, die Werkstatt und, als Beispiel für ein Bedingungsgefüge für internationales Lernen, die Exkursion zu dem Begriff des Lernortes. Der Begriff Lernort in der beruflichen Ausbildung bezeichnet also einen besonderen Ort in einer jeweiligen Einrichtung, an dem man beabsichtigt zu lernen.

Pätzold & Walden (1995, S. 11) definieren einen Lernort als eine Institution, die im Rahmen eines öffentlichen Bildungssystems anerkannt wird, die Lernmöglichkeiten zu organisieren und zu ermöglichen. Daher zeigt sich, dass das Lernen nicht nur zeitlich, sondern auch lokal strukturiert ist und der Ort des Lernens ein Ort ist, der nach seiner pädagogischen Funktion unterschieden werden kann. Einzelne Lernorte, wie beispielweise Schulen, Unternehmen, Werkstätten und Ausbildungsstudios, erhalten durch ihre unterschiedlichen pädagogischen Funktionen im Lernprozess ihre spezielle Charakteristik.

Ein Lernort ist ein Bereich mit all seinen Inhalten, die mit Lernaktivitäten zusammenhängen. Der Lernort muss so gestaltet sein, dass Lernaktivitäten unterstützt werden, damit der Komfort von Personen, die die Umgebung für die Durchführung von Lernaktivitäten nutzen, erhöht werden kann. Der Lernort beeinflusst den Prozess und die Ergebnisse des Verhaltens der Lernenden sowohl direkt als auch indirekt. Darum soll ein Lernort für die Lernende als oberste Priorität gelten (Rochman 2009, S. 195).

Darüber hinaus erklärt Mariyana (2010, S. 43), dass ein Lernort ein Raum ist, der den Lernenden die Möglichkeit gibt zu lernen und kreativ zu sein. Aus diesen Lernaktivitäten entwickeln sie eine Reihe neuer Verhaltensweisen.

Saroni (2006, S. 82) behauptet, dass ein Lernort eine Umgebung ist, in der ein Lernprozess durchgeführt wird. Diese Umgebung umfasst zwei Hauptaspekte, nämlich die physische Umgebung und die soziale Umgebung. Die beiden Aspekte der Umgebung im Lernprozess müssen sich gegenseitig unterstützen, damit sich die Lernenden wohlfühlen und den Lernprozess bewusst und nicht aufgrund von Druck oder Zwang verfolgen.

Sukmadinata (2004, S. 5) definiert den Lernort als ein Bildungsumfeld, das Folgendes umfasst: a) Das physische Umfeld besteht aus dem natürlichen Umfeld und dem vom Menschen geschaffenen Umfeld wie Schule, Bibliothek, Labor und Werkstatt, das nicht nur Unterstützung, sondern auch Hindernisse im Bildungsprozess bietet. b) Das soziale Umfeld ist ein Umfeld der Interaktion zwischen Menschen, der Interaktion zwischen Pädagogen und Lernenden und anderen Personen, die am Bildungsprozess beteiligt sind. c) Das intellektuelle Umfeld umfasst Software wie Lehrprogrammsysteme und Medien.

Die schnell wachsende Technologie erleichtert heutzutage den Zugang zum Lernen. Nicht nur Schulen, Werkstätten, Bibliotheken und Labore, sondern auch der *Cyberspace* bieten einen Ort zum Lernen. Mit der Entwicklung des Internets können Lernende nun über verschiedene Onlinemedien lernen. Die Merkmale von Onlinelernmedien sind u. a.:

- Informationsgeschwindigkeit

Dies ist das auffälligste Merkmal von Onlinemedien im Vergleich zu herkömmlichen Medien. Die Information können sofort in Sekunden oder Minuten hochgeladen werden. Im Gegensatz zu Printmedien, bei denen die Veröffentlichung länger dauert.

- Aktualisierung der Informationen

Die Übermittlung von Informationen in Onlinemedien kann in Echtzeit und kontinuierlich erfolgen. Wenn alte Informationen aktualisiert werden, können Änderungen vorgenommen werden. Dieser Updatevorgang kann in Echtzeit durchgeführt werden.

- Ermöglichung der Interaktion

Die interaktive Funktion ist einer der Vorteile von Onlinemedien, die herkömmliche Medien nicht haben. Onlinemedien bieten E-Mails, Chats, Umfragen, Kommentarfelder usw., die als Möglichkeit der Interaktion mit dem Publikum dienen.

Onlinelearnseiten machen es den Lernenden einfach, überall und mit nur einem Gerät und einer Internetverbindung alles zu lernen. Durch Onlinelearnkurse können die Lernenden sich persönlich und beruflich weiterentwickeln. Fähigkeiten und Kenntnisse sind heute sehr wichtig, weil der Wettbewerb so stark ist. Wenn man also die Zeit nutzt, um online zu lernen, kann dies eine Lösung sein, um sich selbst zu entwickeln. Es gibt zwei Arten von Onlinelearnkursen:

1. Onlinelearnkurse für Lernende und Lehrkräfte

Solche Lernkurse verwenden meistens das sogenannte *Learning Management System (LMS)*. Dieses System ist eine Onlineapplikation, die für elektronische Lernprogramme (E-Learning) angewendet wird, wie zum Beispiel die Lernseite Quipper School. Quipper School ist ein neues Onlinelearnmedium speziell für Lehrer und Schüler der Mittel- und Oberschule. Dieses Lernmanagementsystem wurde entwickelt, um Lehrern und Schülern die Durchführung von Onlinelearn- und -lehraktivitäten zu erleichtern. Das Lernsystem ist das gleiche wie in der Schule. Der Lehrer hat eine Rolle als Vermittler. Dies bedeutet, dass er die Aufgabe hat, Material zu verwalten, Tests oder Prüfungen durchzuführen und den Fortschritt der Schüler zu überwachen. Die Schüler können online lernen, Hausaufgaben zu Hause machen und online Tests ablegen. Das System ist mit verschiedenen Funktionen ausgestattet, z. B. dem Lehrerportal (QLink), dem Schülerportal (QLearn) und dem Portal zur Erstellung von Inhalten. Dies ermöglicht den Lehrern und Schülern, ihre Aufgaben in vollem Umfang wahrzunehmen.

2. Onlinelearnkurse für die Öffentlichkeit

Bei diesen Onlinekursen wird meistens *Massive Online Open Source (MOOC)* benutzt. MOOC ist ein Onlinelearnsystem, das für alle Interessenten zugänglich ist, die lernen möchten, wie zum Beispiel die Onlinelearnseite Coursera. Diese Onlinelearnseite eignet sich für diejenigen, die neue Fähigkeiten erlernen möchten, wie zum Beispiel die Geschäftsanalyse, Grafikdesign oder alles, was das Berufsleben unterstützen kann. MOOC bietet auch ein Zertifikat und sogar einen Titel an. Über Coursera kann man Zertifikate und Abschlüsse von führenden Institutionen und Universitäten wie der

Stanford University, Google, Illinois, IBM und anderen erhalten. Coursera-Onlinekurse sind in den acht Unterrichtssprachen Türkisch, Spanisch, Russisch, Portugiesisch, Französisch, Englisch, Chinesisch und einer traditionellen Version des Chinesischen verfügbar. Im Gegensatz zu anderen Onlinelearnseiten kann jeder Teilnehmer mit Lernenden oder Teilnehmern aus der ganzen Welt in Kontakt treten. So können diese miteinander diskutieren oder sogar zusammenarbeiten.

Früher wurden während der ersten Welle der Telekommunikations- und Multimediatechnologie multimediale Lerninhalte offline und individuell genutzt, aber derzeit werden durch den Einsatz des Web 2.0²⁵ vielfältige kooperative mediale Formate entwickelt. Kooperative Onlinelearnmedien ermöglichen einen virtuellen Lernraum, der sehr dynamisch und nicht langweilig ist, in dem alle Akteure offen interagieren, miteinander diskutieren und Informationen austauschen können. Ein hervorragendes Beispiele für die Nutzung des Web 2.0 im dualen Ausbildungs- und Lernprozess ist die Q-Online-Weiterbildung, die den Interessenten die Nutzung der einzelnen E-Lerninhalte, den Wissensaustausch in der Fach-Community sowie formale und informelle Lernwege zur Verfügung stellt (vgl. Köhler & Neumann, 2013, S. 15-16).

Anhand der obigen Theorien kann geschlossen werden, dass der Lernort ein Raum in der realen und virtuellen Welt ist, der bewusst und strukturiert basierend auf Bedingungen und Regeln zur Erreichung bestimmter Lernziele entwickelt wird. Im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung besteht der Lernort aus Schulen und Betrieben. Aufgrund der immer ausgefeilteren technologischen Entwicklungen können die Interessenten nicht nur am realen, sondern auch am virtuellen Ort lernen und beispielsweise über die Lernportale auf die Lerninhalte und Arbeitsabläufe zugreifen sowie Diskussionen und den Wissensaustausch mit anderen Akteuren pflegen und sogar Prüfungen ablegen.

²⁵ Web 2.0 ist ein Begriff, der erstmals von O'Reilly Media im Jahr 2003 aufgegriffen wurde und auf der ersten 2.0-Webkonferenz im Jahr 2004 populär gemacht wurde. Er bezieht sich auf eine Generation, die als die zweite Generation webbasierter Dienste – wie Social-Networking-Sites, Wikis, Kommunikationsgeräte und Folksonomi – wahrgenommen wird, die die kooperative Nutzung und den Austausch online zwischen den Benutzern betonen. Einfach ausgedrückt, ist Web 2.0 eine Klassifizierung des Webs (die sich später zu mehr als nur einer Klassifizierung entwickelte: eine Ära), die „jeden“ mit dem Web verband, um Inhalte (Text, Grafiken, etc.) im Web bereitzustellen und zu verteilen. Websites, die es Menschen ermöglichen, Inhalte im Web einfach zu teilen (keine Notwendigkeit für Web-Programmierwissen können Daten im Web teilen) sind Web 2.0: Blog, Photo Sharing (Flickr), Video Sharing (YouTube), Presentation Sharing (Slideshare.net), Social Networking (Facebook, myspace, friendster, linkedIn, etc.). https://id.wikipedia.org/wiki/Sejarah_Internet#Web_1.0

3.2 Begriff der Lernortkooperation

Münch differenziert den Begriff Kooperation, indem er zwischen mittelbarer und unmittelbarer Kooperation unterscheidet. Es geht bei mittelbarer Kooperation darum, dass die Kooperation aufgrund formaler, gesetzlicher und institutionalisierter Regelungen und oberhalb der Lernortebene wie zum Beispiel in Berufsbildungsausschüssen erfolgt. Unmittelbare Kooperation vollzieht sich auf der Ebene der Lernorte, Schule und Betrieb, und erfolgt meistens in Form von freiem Austausch der Personen sowie Lehrer und Ausbilder.

Die Lernortkooperation nach Pätzold (1990, S. 17) erfolgt auf zwei Ebenen. Die erste Ebene umfasst die Kommunikation und Interaktion zwischen den Institutionen bzw. deren Vertretern. Die Festlegung eines Termins sowie die Vereinbarung einer sinnvollen Arbeitsteilung gemäß der jeweiligen Vorschriften und der Potenz der Institutionen vollzieht sich auf dieser Ebene. Auf dieser Ebene müssen auch die koordinierten Entscheidungen über die Investition getroffen werden, die der Anbieter der Lernsituation treffen muss. Die Zusammenarbeit auf der zweiten Ebene dient dazu, die fachliche Ausbildung und pädagogische Arbeit von Ausbildern und Lehrern zu koordinieren. Sie umfasst nicht nur die Kooperation zwischen dem Lehrpersonal und dem Ausbildungspersonal der Betriebe oder der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, sondern auch den Betreuern, die für den Freizeitbereich zuständig sind. Grundsätzlich sollten auch die Auszubildenden in die Kooperation einbezogen werden und zwar sowohl innerhalb der einzelnen Lernsituationen als auch zwischen ihnen. Weiterhin stellt Pätzold dar, dass Lernortkooperation als allgemeiner Begriff verstanden werden kann. Dies soll zumindest als Hinweis zeigen, dass zusammenhängendes Element und angestrebtes Ziel die Lernenden sind, die während ihrer Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten einen komplexen Lernprozess durchlaufen und dass vor allem diese Lernenden durch die Kooperationsaktivitäten der Schule und des Betriebs gefördert werden.

Walden in Rauner (2006, S. 257) definiert Lernortkooperation als eine unmittelbare Zusammenarbeit der Berufsbildungsinstitutionen bzw. Berufsschule und Wirtschaft im Rahmen des dualen Systems der beruflichen Ausbildung. Die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen den beiden wichtigsten Partnern im dualen System ergibt sich aus der Tatsache, dass beide Lernorte, Berufsschule und Wirtschaft, vorgegebene gemeinsame Ziele verfolgen, um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Daraus lässt sich schließen, dass ein sinnvolles Mindestmaß an Zusammenarbeit dieser Lernorte erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen.

In der beruflichen Ausbildung spielt die betriebliche Ausbildung eine sehr wichtige Rolle. Das Lernen am Arbeitsplatz steht immer bei der Berufsausbildung im Vordergrund. Der Wandel der Technologien und veränderte Arbeitskonzepte in den Betrieben verlangen nach einer Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben. Die Kooperation der Lernorte bezieht sich auf die Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Betrieben, die darauf abzielt, qualifizierte künftige Arbeitskräfte praxisnäher auszubilden. Berufsschulen haben den Zweck, die Berufsanwärter so auszubilden, dass sie zukünftig in der Lage sind am Arbeitsmarkt zu bestehen und konkurrenzfähig zu sein. Aus diesem Grund muss eine enge Kooperation mit den Betrieben bestehen, damit die Auszubildenden auch am Arbeitsplatz lernen und Praxis erfahren können. Bezüglich der Kooperation zwischen den beiden Lernorten sollte man auf folgende Bedingungen achten: 1). Die Umsetzung der Kooperation der Berufsschulen und Betriebe soll durch Koordination der Aufgaben und unter der Verantwortung des Schulkomitees erfolgen, 2). die Zusammenarbeit soll gegenseitigen Profit vor allem in der Personalentwicklung bringen, 3). der Aufbau der Kooperation soll durch Eigeninitiative der Berufsschulen erfolgen, 4). die Berufsschulen sollen sowohl vollständige als auch aktuelle Daten über die Weltkarte der Industrie in ihrer Umgebung bereitstellen, 5). die Berufsschulen und das Schulkomitee müssen in der Lage sein, die Einrichtungen, das Personal und den Zeitplan im Rahmen des Aufbaus der Kooperation zu organisieren, 6). für die Zusammenarbeit soll ein Kooperationsvertrag vorhanden sein (vgl. Murniati & Usman, 2015, S. 150-151)

Lernortkooperation wird in der Regel im institutionellen Sinne als Zusammenwirken der Schulen und Betriebe. Dabei können die beiden Lernorte über mehrere Orte verfügen, an denen man lernen kann, wie z. B. Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, Lernbüro und Übungsfirma (Schwiedrzik in Euler 2004, S. 13).

Die Kooperation zwischen Lernorten konzentriert sich häufig auf die Beziehung zwischen bestimmten Lernorten, wie Unternehmen und Berufsschulen oder Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Ausbildungsbetrieben führt zum Konzept der Ausbildungspartnerschaft. Die Ausbildungspartnerschaft ist eine besondere Form des Ausbildungsnetzes, in dem die teilnehmenden Unternehmen Ausbildungsverträge abschließen und die Teile der Ausbildung, die selbst nicht erbracht werden können, an einen anderen Betrieb abgeben (vgl. Schlottau, Raskopp & Brandes 2003, S. 2).

Rauner (2006, S. 250) definiert Kooperation der Lernorte als eine Kollektivarbeit der Lehrkräfte und des Ausbildungspersonals. Es handelt sich bei der Kollektivarbeit um technisch organisatorische und pädagogische Berufsausbildung. Lernorte beziehen sich auf anerkannte Einrichtungen im Rahmen des öffentlichen Bildungswesens, die aus Betrieb, Berufsschule sowie überbetrieblichen und anderen Bildungsstätten bestehen. Diese Einrichtungen verfügen über unterschiedliche Lernorte, die abgrenzbare und unterschiedliche pädagogische Aufgaben erfüllen.

Nach Buschfeld in Euler (2004, S.14) ist die Kooperation von Lernorten eine organisatorische Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten der Berufsausbildung. Diese Zusammenarbeit bezeichnet eine Kollaboration mehrerer Mitglieder zur Erfüllung gewisser Aufgaben. Es geht bei der Kooperation auch um Koordination. In diesem Fall bedeutet Koordination, einzelne Aufgaben an den übergeordneten Zielen in einem arbeitsteiligen System auszurichten, was eine geordnete Koexistenz im Kooperationssystem ermöglicht.

Kooperation in der beruflichen Ausbildung bezeichnet eine Zusammenfügung von Berufsbildungseinrichtungen und Wirtschaft, um Theorien und Praktiken in der Ausbildung miteinander zu verflechten. Das Konzept der Kooperation zwischen Lernorten ist daher weit gefasst als organisierte und umgesetzte Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren der beruflichen Ausbildung und der Wirtschaft auf allen Ebenen sowie Makro, Meso und Mikro, die darauf abzielt, die Teilnehmenden praxisnah, arbeitsmarktorientiert und arbeitsbezogen auszubilden. Die folgende Abbildung zeigt die Kooperation der wichtigsten Akteure in der beruflichen Ausbildung (Tsimoschanka 2013, S. 116).



Als Konklusion lässt sich feststellen, dass Lernortkooperation in der beruflichen Ausbildung ein Zusammenwirken unterschiedlicher Berufsbildungseinrichtungen und der Wirtschaft umfasst, das sich auf Makro-, Meso- und Mikroebene vollzieht und unterschiedliche organisatorische als auch pädagogische Funktionen erfüllt. Die Makroebene bezieht sich auf die zentrale Regierung, die beispielweise aus dem Bildungsministerium, Wirtschaftsministerium oder Arbeitsministerium besteht. Auf der Mesoebene sind die regionalen Ämter angesiedelt, wie z. B. Bildungsämter und Ämter der Arbeitsagentur. Zu dieser Ebene gehören Wirtschafts- bzw. Unternehmensverbände, Gewerkschaften sowie Kammern. Zur Mikroebene gehören auf der einen Seite Berufsbildungseinrichtungen wie zum Beispiel Berufsschulen und Ausbildungszentren und auf der anderen Seite die Betriebe.

3.2.1 Ziele der Lernortkooperation

Euler und Berger (1999, S. 25-26) unterscheiden die Ziele der Lernortkooperation in drei Ebenen.

1. Makroebene: außerhalb der Lernorte, z. B. Arbeitsorganisation und Politik. Auf dieser Ebene wird die Planung der Zusammenarbeit zwischen den Lernorten sehr überzeugend entwickelt und dafür gesorgt, dass alle geplanten Programme ordnungsgemäß umgesetzt werden können.
2. Mesoebene: institutionell- organisatorische Ebene der Lernorte, z. B. schulische oder betriebliche Ausbildung. Im zweiten Fall sollen geeignete Kooperationsmaßnahmen sicherstellen, dass der Lehr- und Lernprozess in den Lernorten curricular und methodisch miteinander verknüpft wird, wodurch die Qualität der Ausbildung verbessert wird. Ein gängiges Argumentationsmuster in diesem Zusammenhang ist, dass auf der Grundlage der Akzeptanz von Veränderungen der Qualifikationsanforderungen in Unternehmen und Schulen ein handlungsorientierterer Lehr- und Lernprozess entwickelt und erweitert werden muss, dessen Realisierung durch eine Form der Lernstandortkooperation unterstützt werden sollte.
3. Mikroebene: Lehrende und Lernenden. Auf dieser Ebene zielen Entwicklungsprogramme und Kooperationsaktivitäten darauf ab, die Motivation in Ausbildungsaktivitäten zu erhöhen, damit die Lernenden bessere Ergebnisse erzielen können.

Wichtige Ziele der Kooperation der Lernorte nach Tsimoschanka (2013, S. 113) sind:

- Künftige qualifizierte Fachkräfte durch Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz auszubilden,
- einen anerkannten Berufsabschluss zu vermitteln,
- die Leistungsfähigkeit der vorhandenen Berufsbildungssysteme dauerhaft zu verbessern und zu erhöhen,
- die Qualität der Ausbildung zu verbessern,
- Theorie und Praxis der Ausbildung zu verknüpfen,
- die Eingliederung der Berufsbildungssysteme in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen,
- die Beschäftigungsrelevanz der Ausbildung zu verbessern,
- die Wertschätzung der Berufsbildung zu verbessern.

Nach der Direktion der berufsbildenden Schulentwicklung des indonesischen Bildungsministeriums in Hamdan, Rahayu & Ariyadi (2017, S. 120) hat die Kooperation der Berufsschule und Industrie folgende Ziele:

1. Vorbereitung von Absolventen, die bereit sind, in der Branche zu arbeiten.
Damit die Absolventen arbeitsfähig sind, müssen die Inhalte des Curriculums den Bedürfnissen der Arbeitswelt entsprechen. Die Schule sollte den Input der Industrie aufnehmen, um ein industrierelevantes Curriculum zu entwickeln. Es sollte auch das Programm „Industriebesuche“ durchgeführt werden, um den Schülern und Schülerinnen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben, bevor sie dem Praxisprogramm beitreten. Außerdem müssen auch Gastlehrer in der Schule unterrichten. Gastlehrer sind Experten bestimmter beruflicher Kompetenzen, die auch Fachkräfte im Unternehmen sind. Diese Maßnahme zielt darauf ab, einen Überblick über das Profil des Unternehmens zu geben und einen arbeitsanforderungsgerechten Lernprozess in der Schule umzusetzen.
2. Kombination des Unterrichts in der Schule mit dem in der Industrie.
Die Gestaltung eines effektiven Lernens wäre optimal, wenn die Ausbildung im Rahmen der eigentlichen Arbeit und nicht anhand von Übungen oder simulierten Arbeitssituationen geschehen würde. Es muss einen Lernprozess geben, der von Branchen unterstützt wird. Diese Unterstützung umfasst die Standardisierung von

Klassenzimmern, die für die Praxis zu verwendende Ausrüstung und die Übereinstimmung der Kompetenzen mit der Industrielwelt. Diese Maßnahme wird in Form von Industrieklassen realisiert. Daneben sollte auch das Praxisprogramm in der Industrie durchgeführt werden. Dieses Programm wird von der Schule und der Industrie gemeinsam organisiert, um den Lernbedürfnissen der Schüler und Schülerinnen gerecht zu werden.

3. Erhöhung der Kompetenzen der Lehrkräfte.

Qualifizierte Berufsschullehrkräfte verfügen über gute Kenntnisse, Einstellungen und Fähigkeiten, darum muss sie aktiv auf der Suche nach solchen Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten sein. Die Einführung des sogenannten Programms *On the Job Training* (Ausbildung am Arbeitsplatz) ist eine Möglichkeit für die Lehrkräfte, die beruflichen Kompetenzen zu verbessern, damit sie ihre Schüler und Schülerinnen besser unterrichten können. Wenn die Lehrkräfte ein Praktikum im Betrieb machen, können sie die richtigen Arbeitsabläufe sowie die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse erfahren.

3.2.2 Intensität von Lernortkooperation

Hinsichtlich der Intensität von Lernortkooperation unterscheiden Buschfeld und Euler in Euler (2004, S. 14) die Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens. Die erste Stufe umfasst die Kommunikation, die zweite Stufe die Koordination, und die dritte Stufe die Kooperation.

- Auf der Ebene des Informierens sollten Lehrkräfte und Ausbilder die Informationen zu den Ausbildungsprogrammen austauschen. Die Berufsschule und Industrie informieren sich dabei gegenseitig über ihre Erwartungen, Erfahrungen und Probleme im Ausbildungsalltag. In diesem Fall bezieht sich das Informieren sowohl auf das Senden von Informationen auch auf das Wahr- und Aufnehmen solcher. Das bedeutet, es muss eine sehr gute Kommunikation zwischen den beiden Akteuren vorhanden sein.
- Auf der Ebene des Abstimmens sollten Lehrkräfte und Ausbilder gemeinsam Maßnahmen vereinbaren und entwickeln. Dabei muss es beschlossen werden, welche Aufgaben die Berufsschule und die Industrie zusammen bewältigen können, welche sie aufgrund der jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen teilen müssen und welche sie eigenverantwortlich übernehmen. Es geht beim Abstimmen auch um

Einmütigkeit über die Bereitschaft der Berufsschule und der Industrie an die Vereinbarungen zu halten. Darum sollten die Vereinbarungen dokumentiert werden. Außerdem sollten die beiden Akteure in der Lage sein Probleme bzw. Konflikte auszuhalten, wenn Absprachen nicht eingehalten werden können.

- Auf der Ebene des Zusammenwirkens implementieren Lehrkräfte und Ausbilder im Rahmen der unmittelbaren Zusammenarbeit gemeinsam die vereinbarten Vorhaben. Die Maßnahmen sollten aufgrund der Förderung der Lernprozesse des Auszubildenden durchgeführt werden. Lehrkräfte und Ausbilder sollten beispielweise Ausbildungsinhalte entwickeln oder eine Weiterbildung vorbereiten. Die Bearbeitung kann je nach Vereinbarung entweder in der Schule oder im Betrieb erfolgen.

3.2.3 Hauptkomponenten des kooperativen Ansatzes in der beruflichen Ausbildung

Nach dem Konzept des BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) von 2005 sowie dem BMZ-Positionspapier von 2005 in Tsimoschanka (2013, S. 120) gibt es zwei Komponenten des kooperativen Ansatzes:

a. Kernkomponenten des kooperativen Modells der beruflichen Bildung

Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung

Bei dieser Komponente geht es um die Entwicklung von Handlungsweisen zur Gestaltung von Kooperationen zwischen den Akteuren der beruflichen Ausbildung. Hierbei muss beachtet werden, dass diese Handlungsweisen eine systematische und möglichst umfassende Beteiligung der Wirtschaft an der Planung, Gestaltung, Durchführung, Finanzierung und Qualitätssicherung der beruflichen Ausbildung ermöglichen. Eine wichtige Voraussetzung ist die Akzeptanz des privaten Sektors als gleichberechtigter Partner durch den öffentlichen Sektor.

Arbeitsmarktorientierung der Ausbildung

Es handelt sich bei dieser Komponente um die Erforschung und Erfassung von Arbeitsanforderungen bzw. betrieblichen Qualifikationsbedarfen. Das Ziel dieser Maßnahmen ist, die Ausbildung so zu sichern, dass die den Anforderungen an den Facharbeiter am Arbeitsplatz entspricht.

Praxisorientierung

Die Praxisorientierung stellt die Zusammenfügung und Verzahnung von theoretischen und praktischen Lernformen sowie die Verknüpfung des Lernens in der Schule mit der Arbeit im Betrieb in den Mittelpunkt. Die Festigung und Vertiefung der fachtheoretischen Kenntnisse sowie die Vermittlung der Fachpraxis sollten sowohl in den staatlichen als auch privaten Betrieben erfolgen.

Pluralität der Lernorte

Die Pluralität der Lernorte bezieht sich auf die Gewinnung und Nutzung der Betriebe aller Rechtsformen und Größen als Lernort in der beruflichen Ausbildung. Je nach Rahmenbedingungen können auch andere außerschulische und lebensweltrelevante Lernorte in Frage kommen, z. B. private Ausbildungszentren, Lernbüros etc. Hierbei muss aber darauf geachtet werden, dass die Ausbildungsinhalte und die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen zwischen den Lernorten abgestimmt sein müssen.

Prüfungs- und Zertifizierungswesen

Hierbei geht es um die Sicherung der Qualität der beruflichen Ausbildung. Dazu ist die Entwicklung von Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren notwendig und die Akteure der beruflichen Ausbildung müssen Rücksicht auf Mechanismen zur Einbindung der Wirtschaft in diese Verfahren nehmen. Die Verfahren sollten so gestaltet sein, dass sich die Wirtschaft oder Industrie an der Prüfung und Zertifizierung beteiligen kann.

Personalentwicklung

Qualifizierte Lehrkräfte und Ausbilder sind eine der Determinanten für den Erfolg der Gestaltung und Umsetzung der beruflichen Ausbildung. Auf diesem Grund ist die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, des ausbildenden Personals in den Betrieben und eine Weiterbildung des Managements der Berufsbildungseinrichtungen sowie der Führungskräfte im Berufsbildungswesen erforderlich.

b. Relevante Komponenten des kooperativen Modells der beruflichen Bildung

Standardisierung

Es geht bei der Standardisierung um einheitliche Standards der Umsetzung der beruflichen Ausbildung im Rahmen der Kooperation der Berufsschule und Wirtschaft. Die Entwicklung von Ausbildungsstandards sowie Curricula erfolgt in Zusammenarbeit zwischen den Lehrkräften und Arbeitgebervertretern.

Leistungsfähige Organisationsstrukturen

Eine Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung setzt auf die Anwendung der Organisationsstrukturen, die darauf abzielt, die Ziele der beruflichen Ausbildung zu erreichen. Auf der Makro- und Mesoebene gilt es kooperative Entscheidungsstrukturen aufzubauen sowie die Leistungsfähigkeit der Strukturen zur Koordinierung der Zusammenarbeit, zum Informationsaustausch und zur Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu entwickeln und zu stärken.

Handlungsorientiertes Lernen als didaktisches Prinzip

Hierbei handelt sich um die Gestaltung eines handlungsorientierten Unterrichts, der als Gesamtkonzept des Unterrichts zu verstehen ist. Dieses didaktische Prinzip ist eine unabdingbare Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der beruflichen Ausbildung im Rahmen der Kooperation der Lernorte, nämlich der Vermittlung von Handlungskompetenz.

Entwicklung von Lehr- und Lernmitteln

Die Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung kann nur dann ihr Ziel erreichen, wenn die Versorgung mit geeigneten Lehr- und Lernmitteln im Sinne der Praxis- und Handlungsorientierung sichergestellt ist. Darum ist die Beteiligung der Wirtschaft bei der Bearbeitung und Gestaltung der Lehr- und Lernmittel notwendig.

Finanzierung der Berufsbildung

Zur Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich der Kooperation der Lernorte sind geeignete Finanzierungsmodelle für die Unternehmenspartner interessant. In

Bezug auf die praktische Ausbildung übernehmen Betriebe normalerweise nicht nur die Maßnahmen, sondern sie tragen auch die Kosten.

3.2.4 Einflussfaktoren für die Realisierung der Lernortkooperation

Pätzold in Euler und Berger (1999, S. 81-84) unterscheidet zwei Perspektiven der Einflussfaktoren, die förderlich oder hinderlich auf die Realisierung der Lernortkooperation wirken:

- a. Die institutionelle Perspektive, die die Ziele und Strukturen von Betrieb und Schule umfasst. In dieser Perspektive betrachten die Berufsschule und der Betrieb die Kooperation der Lernorte als Mittel zur Verfolgung ihrer eigenen Ziele. Dabei stehen nicht die Lernenden bzw. die gemeinsamen Ziele im Mittelpunkt, sondern die jeweiligen Systeminteressen des einzelnen Lernorts. Ein Ungleichgewicht zwischen der Berufsschule und dem Betrieb kann existieren, wenn beispielweise ein großer Betrieb mit hoher Gestaltungsmacht auf die Fächerschwerpunkte und -inhalte einer Berufsschule einwirkt, die eigentlich kostenaufwändig und unangenehm sind und trotz des Problems möchte die Berufsschule die Empfehlung des Betriebs akzeptieren, um ihr Ansehen zu erhöhen und die Bestandslegitimation abzusichern.
- b. Die personale Perspektive, bei der es um die Motive, Einstellungen und subjektiven Theorien der Ausbilder und Berufsschullehrkräfte bezüglich der Aufnahme sowie der Unterlassung einer Kooperation der Lernorte geht. Die Motivlage der Lehrkräfte und Ausbilder kann im Laufe der Kooperationsprozesse wechseln. Die Erwartungen der Lehrkräfte an eine Lernortkooperation umfassen u. a. die Gewinnung eines besseren Einblicks in die betriebliche Praxis, die Nutzung der Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung über fachliche Zusammenhänge, die Verarbeitung der Informationen für einen praxisnahen Unterricht, eine angenehme Gesprächsatmosphäre im Kontakt mit dem anderen Lernort und das Erreichen einer größeren Anerkennung der Arbeit der Berufsschule. Die Erwartungen der Ausbilder beziehen sich zum Beispiel auf den näheren Kontakt mit der Schule, die Möglichkeit der Einflussnahme auf die schulische Ausbildung (insbesondere auf den organisatorischen Rahmen der Ausbildung) und das Führen von interessanten Gesprächen zu fachlichen Fragen mit Lehrkräften und Fachkollegen aus anderen Betrieben. Weiterhin stellt Pätzold dar, dass

beide Akteure, Lehrkräfte und Ausbilder, einen unterschiedlichen Sozialisationscharakter aufweisen können, bspw. hinsichtlich der Ausbildung, Denkhaltung, des Selbstverständnisses, des Sprachstils sowie der Zeitautonomie. All diese Faktoren können zu Missverständnissen und Abgrenzungen führen, die die Kooperation der beiden Lernorte behindern können.

Laut Wallenborn in Kurnia (2012, S. 119-121) gibt es insgesamt fünf Faktoren, die die Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung in Asien erschweren:

a. Finanzierungsproblem

In Entwicklungsländern ist die Finanzierung der beruflichen Ausbildung immer das große Problem für die Berufsschule. Normalerweise ist die zentrale Regierung der einzige Akteur, der für die Kosten der beruflichen Ausbildung zuständig ist. Dies ist so, weil die meisten Betriebe nicht in der Lage sind die Kosten zu tragen. Deshalb ist die Berufsausbildung in diesen Entwicklungsländern stark abhängig vom Zustand des Staates.

b. Management- und Implementierungsproblem

Eine geringe Korrespondenz zwischen Berufsschule und Wirtschaft führt dazu, dass die Ausbildungsinhalte nicht mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes übereinstimmen. Die Berufsschule bekommt kaum Informationen über den Qualifikationsbedarf, die Chancen und Perspektiven der jeweiligen Arbeit, weil sie kein gutes Verhältnis zu den Betrieben hat.

c. Arbeitsmarktproblem

In vielen Entwicklungsländern ist es oft problematisch, dass einerseits qualifizierte Arbeitskräfte sehr gefragt sind, während es andererseits viele Arbeitsuchende gibt. Dies kann passieren, wenn berufliche Ausbildungsinstitutionen keine passenden Berufsfelder anbieten, die die Anforderungen des Arbeitsmarktes erfüllen.

d. Kooperationsmangel zwischen Bildungsakteuren

Das Problem der mangelnden Kooperation zwischen Berufsbildungsinstitutionen und der Wirtschaft liegt darin, dass es schwierige Bürokratie zwischen staatlichen und privaten Instanzen. Der Grund dafür ist, dass die Förderung der rechtlichen Rahmenbedingungen unzureichend ist. Außerdem gibt es keine verlässlichen Institutionen, die die Kooperationsaktivitäten kontrollieren und anleiten können.

e. Mangel an Infrastruktur

In vielen Entwicklungsländern ist die Lehr- und Lernausstattung, die für die Berufsausbildung erforderlich ist, schon veraltet. Ein Faktor, der dazu beiträgt, ist, dass keine angemessene Wartung der Ausstattungen besteht.

3.2.5 Rahmenbedingungen der Kooperation in der beruflichen Ausbildung

Nach Euler und Berger (1999, S. 72) erfolgt eine Kooperation der Lernorte durch verschiedene Rahmenbedingungen. Im Allgemeinen sind drei wichtige Rahmenbedingungen der Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie zu berücksichtigen, nämlich rechtliche Rahmenbedingungen, institutionelle Rahmenbedingungen und personelle Rahmenbedingungen.

Insgesamt ist eine Vielzahl von Bedingungs- und Entscheidungsfeldern zu berücksichtigen. Zu den vielfältigen Bedingungsfaktoren, die vertieft betrachtet werden können, gehören neben den soziokulturellen Bedingungen sowie der personen- und sachbestimmten Umgebung das Interesse, die Grundstimmung und Motivation der Lehrenden und Lernenden am Ausbildungs- und Unterrichtsvorhaben. Die ständig notwendige Erfassung der Bedingungsfaktoren ist somit ein wichtiger Ausgangspunkt der Ausbildungs- und Unterrichtsgestaltung (vgl. Pahl & Mersch 2016, S. 38).

Rechtliche Rahmenbedingungen

Es ist notwendig, auf politischer Ebene der Regierung durch den Minister für Bildung und Kultur Gesetze und Verordnungen zu erlassen, die die Zusammenarbeit der beruflichen Bildung und der Industrie berücksichtigen und stärken können. Der Minister für Bildung und Kultur, der Innenminister und der Arbeitsminister müssen gemeinsam Verordnungen für die Kooperation im Bereich der Bildung im Allgemeinen und des beruflichen Bildungswesens im

Besonderen erlassen. Die Programme zur Kooperation der Lernorte in Indonesien sind nicht gut verlaufen, da die Regierung keine klaren rechtliche Rahmenbedingungen für solch eine Zusammenarbeit getroffen hat. Dies wirkt sich auf die Erreichung des Ziels der Umsetzung der Partnerschaft zwischen Berufsschule und Industrie wie zum Beispiel mangels reibungsloser Kommunikation zwischen den Stakeholdern (Minister für Bildung und Kultur, Innenminister und Arbeitsminister) und den Schulen sowie der Industrie (vgl. Supriadi 2002, S. 19).

Zum Handlungswissen einer Lehrkraft und eines Ausbilders gehört die Kenntnis der relevanten Ordnungsmittel,²⁶ welche für die Organisation und Durchführung von Ausbildung und Unterricht unverzichtbar sind. Sie bilden die normative Basis einer Berufsausbildung und beeinflussen jeden Lernabschnitt indirekt oder direkt. Durch die berufsausbildungsbezogenen und die berufsbezogenen Ordnungsmittel bekommt die berufliche Ausbildung ihren Rahmen und ihre Zielrichtung.

Ordnungsmittel bilden die rechtliche und rechtsverbindliche Grundlage für die gesamte betriebliche sowie schulische Berufsausbildung und garantieren den Akteuren Rechtssicherheit sowie einen weitgehend abgesteckten Handlungsrahmen durch Standards in der Ausbildung. Alle Ordnungsmittel werden unter Berücksichtigung der übergeordneten Gesetze entwickelt. Berufsausbildungsbezogene und berufsbezogene Ordnungsmittel binden die an der Berufsausbildung beteiligten Personen sowie Institutionen durch ihre Qualität als Rechtsnormen. Insbesondere im Kontext von Kooperationsbestrebungen zwischen der Berufsschule und den Betrieben sowie als Diskussionsbasis für Unterrichts- und Ausbildungskonzepte erfahren vor allem Ausbildungsordnungen, aber auch Rahmenlehrpläne als primäre Ordnungsmittel, eine erhebliche Bedeutung. Dies gilt speziell für Detailfragen der inhaltlichen Abstimmung des beruflichen Lernens zwischen den Lernorten. Die Erfüllung des gemeinsamen Bildungsauftrages durch die Ausbildungsstätten „Betrieb“ und „Schule“

²⁶ Ordnungsmittel sind alle Unterlagen, welche für Berufe und Berufsfähigkeiten geschaffen wurden und die Berufsausbildung rechtsverbindlich regeln. Zu den übergreifenden berufsausbildungsbezogenen Ordnungsmitteln zählen das novellierte Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Handwerksordnung (HwO), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Arbeitsförderungsgesetz (AFG), die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG, zusammengefasst BBiG), die Schulgesetze der Länder (nach GG Art. 30 und 70), Regelungen im Sozialgesetzbuch SGB III sowie tarifvertragliche Regelungen. Zu den berufsspezifischen Ordnungsmitteln gehören die Bundesgesetze für schulisch auszubildende Berufe, die Ausbildungsordnungen mit den Ausbildungsrahmenplänen, die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für die staatlich anerkannten Berufe sowie betriebliche Ausbildungspläne. Die Vielzahl der o. g. Gesetze erschwert die Steuerung der beruflichen Bildung in Deutschland.

erfordert die Abstimmung der betrieblichen Ausbildungsordnungen (Ausbildungsrahmenpläne) mit den schulischen Rahmenlehrplänen (vgl. Pahl & Mersch 2016, S. 64).

Rahmenlehrpläne als Ordnungsmittel für den berufsbezogenen Unterricht der Berufsschule werden durch die ständige Konferenz der Kultusminister (und -senatoren) der Länder (KMK) erarbeitet sowie beschlossen. Übernehmen die Länder den Rahmenlehrplan der KMK nicht direkt als Landeslehrplan, muss unabhängig von der Art der Modifikation sichergestellt sein, „dass die Vorgaben des Rahmenlehrplanes zur fachlichen und zeitlichen Abstimmung mit der jeweiligen Ausbildungsordnung erhalten bleiben“ (KMK 2011, S. 13). Im Rahmenlehrplan als fundamentales Ordnungsmittel für die Lehr- und Lernprozesse am Lernort „Berufsschule“ sind Lehr- und Lerninhalte sowie Entwicklungsziele in der Form von Kompetenzbeschreibungen verbindlich beschrieben und in berufstypischen Arbeitsprozesseinheiten nach Lernfeldern strukturiert. Übergeordnetes Bildungsziel ist der Erwerb von beruflicher Handlungskompetenz, was das didaktische Konzept der Handlungsorientierung bzw. des Handlungslernens voraussetzt (vgl. Pahl & Mersch 2016, S. 65).

Für den Lernort „Betrieb“, aber auch entsprechend für den Lernort „Überbetriebliche Ausbildungsstätte“, ist das Ordnungsmittel „Ausbildungsrahmenplan“ maßgebend. Er ist Bestandteil der Ausbildungsordnung, mit der nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannte Ausbildungsberufe rechtsverbindlich organisiert sind. Zudem gilt der Ausbildungsrahmenplan als „Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“. Das jeweilige Berufsbild wird darin, durch die Formulierung übergreifender Sach- bzw. Tätigkeitsgebiete, beschrieben und vor allem werden die Besonderheiten betrieblicher Berufsarbeit betont. In allen Ausbildungsrahmenplänen finden sich Formulierungen der Art, dass die berufstypischen „Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, [...] unter Einbeziehung selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens zu vermitteln sind“. Für die Rahmenlehrpläne sind zeitliche Richtwerte vorgesehen. Die Abstimmung der Rahmenlehrpläne für den schulischen Unterricht mit den entsprechenden Ausbildungsrahmenplänen für die betriebliche Ausbildung ist in weiten Teilen fortgeschritten (vgl. Pahl & Mersch 2016, S. 65).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie sind in Deutschland besser als in Indonesien. Im deutschen Berufsbildungsgesetz (BBiG)

werden wesentliche Komponenten der Gestaltung von Lernortkooperation im Rahmen des dualen Systems der deutschen Berufsbildung eindeutig beschlossen. Das Gesetz umfasst den Abschluss eines Berufsbildungsvertrags, die Pflichten und Rechte der Auszubildenden, die Anerkennung der Ausbildungsberufe, das Prüfungswesen und die Überwachung der Berufsausbildung. Diese detaillierten Richtlinien ermöglichen es, eine ordnungsgemäße Berufsausbildung in Deutschland zu gestalten und durchzuführen (vgl. BBiG in Kurnia, 2012. S. 116).

Institutionelle Rahmenbedingungen

Bedingungen am Lernort „Betrieb“

Der Lernort Betrieb mit seinen Gebäuden, Hallen, Räumen und Außengeländen sowie mit der Ausstattung an Maschinen und Geräten stellt eine wichtige Bedingung für berufliches Lehren und Lernen, d. h. für das Lernen im Prozess der Arbeit dar (vgl. Dehnbostel, 2007. S. 16).

Pätzold, Drees & Thiele in Euler und Berger (1999, S. 72) behaupten, dass in institutioneller Hinsicht verschiedene Betriebstypen differenziert werden können. Eine grundlegende Unterscheidung kann vorgenommen werden zwischen Betrieben mit einem hoch strukturierten und Betrieben mit einem gering strukturierten Ausbildungsbereich. Maßgebliche Kriterien für einen hoch strukturierten Ausbildungsbereich sind:

- Existenz eines organisatorischen Rahmens für die Ausbildung, insbesondere sichtbar an einem Mindestanteil an produktionsunabhängigen Lernprozessen, dem Einsatz hauptberuflichen Ausbildungspersonals, der Definition von Qualifikationsvoraussetzungen für das Ausbildungspersonal sowie definierten ausbildungsbezogenen Tätigkeitsprofilen.
- Existenz von Leitlinien und Planvorgaben für die Ausbildungspraxis, die sich beispielsweise in betrieblichen Ausbildungsplänen, didaktischen Materialien, Qualitätsstandards und Mechanismen zu ihrer Überprüfung manifestieren.

Betriebe mit einem hochstrukturierten Ausbildungsbereich bieten im Hinblick auf die Durchführung von Formen der Lernortkooperation schon dadurch gute Voraussetzungen, dass über das hauptberufliche Ausbildungspersonal Ansprechpartner vorhanden sind, die auch aus einer pädagogischen Perspektive agieren und argumentieren können. Weiterhin stellen Euler und Berger (1999, S. 173) dar, dass die Ausbildung in gering strukturierten Ausbildungsbereichen in der Regel unmittelbar arbeitsplatzbezogen verläuft. Sie wird von

Mitarbeitern erledigt, die zumeist nicht auf eine pädagogische Aufgabe vorbereitet wurden und daher die Ausbildung auf die Vermittlung der in der Praxis erforderlichen Fachaufgaben begrenzen.

Insbesondere die Ausbildungsqualität wird von einer Vielzahl darauf bezogener Bedingungen und Faktoren beeinflusst, wie etwa durch die Planmäßigkeit der Ausbildung, die Anteile selbstständiger Arbeit, die Art des Umgangs mit neuen Techniken oder die Kooperation mit anderen Lernorten (vgl. Abb. 6).

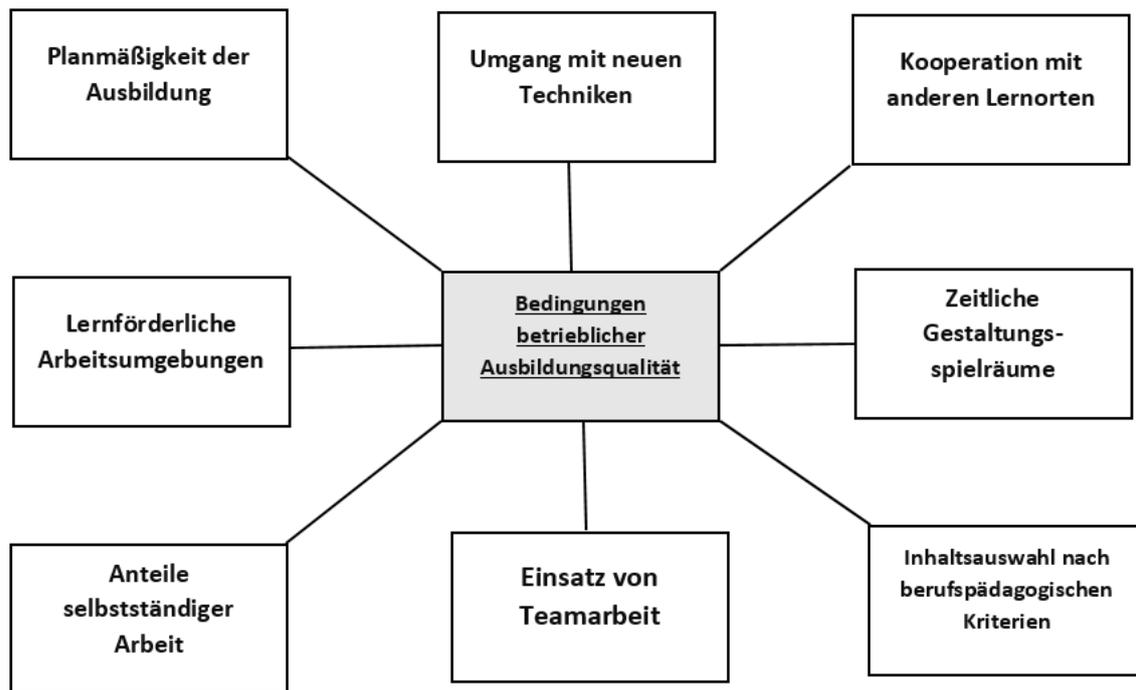


Abbildung 6. Mögliche Bedingungen betrieblicher Ausbildungsqualität
(Quelle: Pahl & Mersch 2016, S. 53 in Anlehnung an Rützel 1996, S. 27)

Als Erweiterung dieser Bedingungen können Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit im Unternehmen genannt werden. Hierzu zählen möglichst vollständige Handlungen, Optionen für Problem- und Komplexitätslösungen sowie für die Entwicklung von Individualität, Professionalität und Reflexivität (vgl. Dehnbostel 2007, S. 69). Aus der Sicht von Ausbildern sind hierbei Ansprüche zu berücksichtigen, die sich mittlerweile aus speziellen und differenzierten Lernvoraussetzungen von Auszubildenden ergeben, womit die Auffassung in den Betrieben verbunden ist, das „Ausbilden sei heute pädagogisch anspruchsvoller geworden“ (Brater & Wagner 2008, S. 7). Die Lern- und Arbeitsumgebungen am Lernort „Betrieb“, die letztlich durch diese und weitere Faktoren bestimmt werden, sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Sie reichen von der Lehrecke in Kleinbetrieben bis zu

multimedial ausgestatteten Lernräumen in renommierten Großbetrieben (Böse 2015, S. 50). Die „meisten Großbetriebe entwickeln ihre eigenen Trainingsmaterialien und -methoden und verfügen über eigene Ausbildungszentren“ (Tutschner & Kirpal 2008, S. 20).

Um im Betrieb solche Umgebungen zu erhalten, in denen auch gelernt werden kann, sind für die Ausbildung Bedingungen für eine höhere Ausbildungsqualität anzustreben bzw. zu schaffen. Die Bereitstellung lernförderlicher Arbeitsbedingungen, die beispielsweise Anteile selbstständiger Arbeit und Teamarbeit berücksichtigen, ist „schon aus ökonomischen Gründen angezeigt. Für Arbeitsplätze mit einfacher Arbeit kann dies bedeuten, dass sie lernförderlich reorganisiert, ebenso aber auch, dass sie abgebaut werden; für anspruchsvollere Arbeitsplätze erfolgt durchweg eine lernförderliche Gestaltung. Die Schaffung von lernförderlichen Arbeitsbedingungen und Lernumgebungen ist also stets mit Widersprüchen verbunden, da betriebswirtschaftliche Ziele und Kalküle in einem Spannungsverhältnis zu lern-, kompetenz- und arbeitnehmerorientierten Zielen stehen.“ (Dehnbostel 2010, S. 95) Besonders augenfällig „ist dieser Tatbestand in kleinen Handwerksbetrieben, in denen Ausbildungs- und Arbeitsprozess nahezu deckungsgleich sind“ (Bahl 2013, S. 3).

Insgesamt sind bei den betrieblichen Lernorten seit Jahren erhebliche Veränderungen zu beobachten. Außerdem wird der Lernort „Lehrwerkstatt“ zunehmend „durch betriebliche und überbetriebliche Kompetenzzentren ergänzt oder ersetzt, in der unmittelbaren Arbeit wird der Lernort Arbeitsplatz durch Qualitätszirkel, Lerninseln und andere arbeitsplatzgebundene Lernorte zunehmend differenziert“ (Dehnbostel 2010, S. 51). Hierzu lässt sich auch die Prozesslernwerkstatt zählen, in der Auszubildende im Verband von Betriebseinsätzen und Lerninseln eine Lernprozesskette durchlaufen, die der Produktentstehung im Betrieb angepasst ist (vgl. Schelten 2002, S. 22). Die Bedeutung der Arbeitsumgebung in der Ausbildungsstätte „Betrieb“ bzw. die Wichtigkeit der berufsfachlichen Kompetenz der Ausbilder/-innen ist im Regelfall unumstritten. Hinsichtlich der lernorganisatorischen bzw. der curricularen und didaktischen Möglichkeiten betrieblicher Aus- und Weiterbildung müssen oftmals jedoch Einschränkungen bezüglich der Art der vorhandenen Kompetenz gemacht werden. Dies liegt vor allem darin begründet, dass betriebliche Lernorte in vielen Fällen als reguläre Arbeitsplätze und nicht als Lernumgebungen ausgelegt sind, in denen nur ein Arbeitsablauf bzw. arbeitsprozessbezogenes Lernen möglich ist. Dann ist der reguläre Arbeitsplatz zugleich Lernort. Diese Doppelfunktion „ist problematisch, da an einem produktions- bzw. arbeitsablaufgebundenen Arbeitsplatz, d. h. in der betrieblichen Leistungserstellung eingebundenen Arbeitsplatz, in erster Linie nach technisch-

ökonomischen-organisatorischen Kriterien gearbeitet wird, also nicht die Ausbildungsaufgabe im Vordergrund steht“ (vgl. Schanz 2010, S. 51).

Bedingungen am Lernort „Überbetriebliche Ausbildungsstätte“

Aufgabe der überbetrieblichen Ausbildung ist es, die betrieblichen Lernkonzepte zu vereinheitlichen und zu systematisieren, sie bei der regionalen und teilweise auch hochspezialisierten Produktions- und Dienstleistungsstruktur der Betriebe zu ergänzen sowie darüber hinaus neue Technologien in kleine und mittlere Unternehmen zu transferieren. Die überbetriebliche Ausbildung dient der Vermittlung einer beruflichen Grundbildung und der Ergänzung der Fachbildung (vgl. Kaiser & Pätzold 2006, S. 466).

Mit der Einführung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBA), einer Einrichtung, die vom Arbeitsgeschehen getrennt ist, sind auch die Ausbildungsbedingungen grobstrukturell vorbestimmt. In ihnen werden – häufig in Form mehrwöchiger Lehrgänge – Teile der Berufsausbildung außerhalb von Ausbildungsstätten durchgeführt, in denen die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können (vgl. Nehls 2005, S. 26 und BBiG 2005, § 827, Abs. 2). Überdies beruhte der massive Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten u. a. auf der „Annahme weiterhin abnehmender Lernpotenziale und Lernchancen in der Arbeit“ (Dehnbostel 2010, S. 16). Jedoch „gehen mit einer Reduzierung der betrieblichen Ausbildungsanteile Möglichkeiten verloren, betrieblich-berufliches Erfahrungs- und Zusammenhangswissen authentisch zu vermitteln“ (Bahl 2013, S. 6).

Gestatten betriebliche Lernprozesse eher den Erwerb authentischer Arbeitserfahrungen in realen Arbeitssituationen, so erlaubt überbetriebliches Lernen — außerhalb betrieblicher meist restriktiver Lernbedingungen — einen Wissenserwerb in Freiräumen, die eine reflexive und kritische Auseinandersetzung mit exemplarischen Lerngegenständen befördern. Auch die Lehrkräfte überbetrieblicher Ausbildungsstätten verstehen sich immer „weniger als Vertreter ihres gelernten Fachberufs, sondern mehr als Ausbilder/-innen (...), d. h. als Personen, deren Aufgabe es ist, mit den Mitteln ihrer Fachkompetenz jüngere Menschen bei handlungsbezogenen Lernprozessen zu begleiten (Brater & Wagner 2008, S. 6).

Überbetriebliche Ausbildungsstätten werden je nach Größe, Ausstattung, Unterhalt und Nutzung durch Bund sowie Länder finanziell unterstützt und gefördert. Weitere Geldgeber sind Handwerkskammern, Verbände und Innungen. Zumal im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen existieren z. T. enge Bezüge zwischen ausbildenden Unternehmen und

überbetrieblichen Ausbildungszentren (z. B. Handwerksbildungszentren), die als Dienstleister für fachspezifische Aus- und Weiterbildung anerkannt sind und von den Betrieben als solche auch über Fragen der beruflichen Erstausbildung hinaus in Anspruch genommen werden (z. B. Fortbildungsmaßnahmen auf Facharbeiterebene). Vor diesem Hintergrund sind überbetriebliche Ausbildungsstätten finanziell oft gut bis sehr gut ausgestattet und verfügen auch über die notwendige materielle Ausstattung, mit der sie überbetrieblichen Ausbildungsansprüchen nachkommen können (vgl. Schanz 2010, S. 54).

Bedingungen am Lernort „Schule“

Der Lernort „Schule“ unterscheidet sich vom betrieblichen erheblich. Die Ferne oder sogar eine Distanzierung vom betrieblichen Arbeitsprozess führen hier dazu, dass Lernprozesse nicht durch produktions- und auftragsgebundene Bedingungen eingeschränkt werden. Betriebliche Erfordernisse und Rahmenbedingungen sind gewissermaßen zu simulieren, um Lerninhalte in betriebs- und berufsnahen Begründungszusammenhängen anbieten zu können. Diese Aufgabe fällt den Lehrkräften in entsprechend aufbereiteten Lern- und Arbeitsumgebungen zu, die für die jeweilig zu vermittelnde Arbeit und Technik fachlich besonders geeignet sein müssen. Solche im Unterricht zu vergegenständlichenden multifunktionalen Lern- und Arbeitsumgebungen bestimmen einerseits die äußeren Bedingungen. Sie befördern andererseits wesentlich die mediale und berufliche Einbettung der Lerngegenstände. Unter dieser Perspektive können und sollten neben der lernorganisatorischen Gestaltung von Unterricht auch die Schulgebäude und die Schulräume selbst, ihre Bauart, Gestaltung und Ausstattung in die Lernprozesse einbezogen werden.

Neben den lernorganisatorischen Überlegungen zu Unterrichtsmitteln, z. B. in Form von Arbeitsblättern, Demonstrationsmitteln, Laborgeräten, Original- und Simulationsmaschinen, welche die Lern- und Arbeitsumgebung bzw. den Unterricht gestalten, sollten die Möglichkeiten des Zusammenwirkens verschiedener medialer Elemente in den Schulräumen und des Schulgebäudes selbst ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt werden. Damit werden Schulgebäude und Schulräume als wesentliche Lern- und Arbeitsumgebungen zu einem Teil des lernorganisatorischen Rahmens für berufliches Lernen und Arbeiten.

Es sollten die Bedingungen der Lern- und Arbeitsumgebung „Schule“ als lernorganisatorischer Rahmen betrachtet werden, „der nicht nur berufspädagogische, lernpsychologische und soziale Faktoren beinhaltet, sondern auch ‚natürliche‘ oder ‚objektbezogene‘, also auch baukonstruktive oder installationstechnische Komponenten

aufweist.“ (Mersch 2001, S. 398) Gefragt werden muss, ob solche Voraussetzungen vorhanden sind, sodass sie in den Lernprozess mithilfe von konkreten Lern- und Arbeitsaufgaben integriert werden und aufgrund ihrer direkten Praxisbezogenheit den Lernprozess vor allem in motivationaler und funktionaler Sicht positiv beeinflussen können. Gleichzeitig eröffnet sich ein hohes Potenzial zur Mitgestaltung der für die Lernenden unmittelbaren und direkt wahrnehmbaren äußeren Lern- und Arbeitsumgebung in Form des Schulgebäudes, der Schulräume und der Außenanlagen. Deren Gestaltung ist „kein kreativer Selbstzweck, sondern wesentlicher Bestandteil didaktischer Überlegungen und Konzepte“ (Kimmelman 2015, S. 151). Berufliche Schulen bzw. Unterrichträume lassen sich heute so ausstatten, dass Lern- und Arbeitsumgebungen für ganz bestimmte Lernintentionen und Themenbereiche entstehen. Eine „ComputerStudien Werkstatt“ ermöglicht es, „die Auseinandersetzung mit neuen Medien in eine ästhetisch anspruchsvolle Atmosphäre einzubetten“ (Zentgraf 2008, S. 18).

Personelle Rahmenbedingungen

Nach Pätzold, Drees & Thiele (1998, S. 75) erfordert die Skizzierung der personalen Bedingungen einen Blick auf die Arbeitssituation des Ausbildungspersonals in den Lernorten, da diese die individuellen Fähigkeiten und die Bereitschaft für eine Lernortkooperation maßgeblich mitbestimmen.

Voraussetzungen der Lernenden

Die unterschiedliche Vorbildung der meist jugendlichen Klientel hat wesentliche Auswirkungen auf Ausbildung und Unterricht. Es ergeben sich dadurch sehr differenzierte Ansprüche an die Planung und Durchführung der Lernvorhaben. Deshalb muss soweit möglich auf die jeweiligen Ansprüche, Bedürfnisse und Möglichkeiten der Lernenden in flexibler Form eingegangen werden. Dabei ergeben sich Schwierigkeiten durch die Heterogenität der Auszubildenden bzw. Schüler und Schülerinnen schon bei der Zusammenstellung der Lerngruppen.

Betrachtet man die anthropogenen Voraussetzungen, die man bei den Lernenden in den Ausbildungsstätten beruflichen Lehrens und Lernens antrifft, sind deutliche Unterschiede bereits rein äußerlich am Erscheinungsbild abzulesen. Aussagen von betrieblichen Ausbildern zu besonderen Schwierigkeiten von Auszubildenden führen Brater und Wagner auf (2008,

S. 6). Ihrer Meinung nach zeigen sich häufig Motivationsprobleme, schlechteres Lernverhalten und sonstige persönliche Schwierigkeiten der Auszubildenden, die das Ausbilden erschweren. Die Auszubildenden seien ferner hinsichtlich ihrer Bildungsvoraussetzungen, kulturellen Herkunft und vor allem mit Blick auf das Alter heute deutlich heterogener als früher (vgl. Ahrens 2021, S. 263)

Neben den anthropogenen Voraussetzungen sind ebenso die soziokulturellen Voraussetzungen bei der Ausbildungs- und Unterrichtsplanung zu bedenken. Sie ergeben sich aus den für die Lern- und Ausbildungsvorgänge förderlichen oder hinderlichen Gegebenheiten, die ihren Ursprung in sozialen, ökonomischen, politischen, ethnischen und kulturellen Bedingungen und Interessenlagen haben können.

Voraussetzungen der Lehrkräfte und der Ausbilder

Die Arbeitssituation des betrieblichen Ausbildungspersonals wird von Pätzold, Drees & Thiele (1998, S. 75) mit den Adjektiven komplex, disparat und dynamisch beschrieben. Komplexität bezeichnet die Vielzahl der Anforderungen, Disparität die unterschiedlichen und teilweise gegensätzlichen Ansprüche, die an die Ausbilder herangetragen werden; Dynamik schließlich bezieht sich auf den ständigen Wandel der Rahmenbedingungen einer Ausbildertätigkeit.

Die Arbeitssituation des Berufsschullehrers ist durch eine gewisse Grenzenlosigkeit charakterisiert, gleichzeitig besitzt er Gestaltungsfreiräume, die er nach eigenen Kriterien ausfüllen kann. Beide Aspekte führen zu der Notwendigkeit, im jeweiligen Arbeitskontext Prioritäten setzen zu müssen. Diese können zu einem besonderen Engagement in spezifischen Bereichen führen, u. a. auch im Rahmen einer Lernortkooperation. Die relativ offene Position des Berufsschullehrers stellt daher erhebliche Ansprüche an die Fähigkeit, die Autonomie zu richten, dem pädagogischen Handeln durch die Interpretation der beruflichen Aufgaben und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung jenseits präziser Maßgaben selbst Ziele und Perspektiven zu geben, ferner an die Verantwortungsbereitschaft und die moralische Selbstorientierung.

Berufswissenschaftliche, berufsbildungswissenschaftliche, pädagogische sowie didaktisch-curriculare Kenntnisse und Erfahrungen sind Voraussetzungen für die Professionalität der Lehrkräfte zur Gestaltung beruflichen Lehrens und Lernens. Berufsfachliche Kenntnisse und Qualifikationen die Lehrkräfte sind dabei eine selbstverständliche und wichtige Komponente. Gleichrangig wichtig sind auch methodische Qualifikationen und Kompetenzen. Lehrkräfte haben Lernprozesse zu gestalten und detailliert zu planen, was Gestaltungskompetenzen auf

der didaktischen, methodischen und medialen Ebene sowie zur Entwicklung adäquater Lernumgebungen voraussetzt. Dazu ist die eigene Lehrerpersönlichkeit in den Blick zu nehmen und die eigene Persönlichkeitsentwicklung zu reflektieren. Die vorhandenen Wertstellungen und die Gestaltungsansprüche der Lehrkräfte sollten darauf ausgelegt sein, dass sie einerseits über Handlungsstrategien, -schemata und -möglichkeiten verfügen, auf die sie zurückgreifen können. Auf diese Weise können in ganz unterschiedlichen Situationen und Problemlagen des Planens, Durchführens und Kontrollierens Ausbildung und Unterricht angemessen und zielgerichtet gestaltet werden (vgl. Oser in Pahl & Mersch 2016, S. 38).

Die Gestaltungsmöglichkeiten von Ausbildung und Unterricht sind groß. Andererseits sind die Werte, Motive und Emotionen, die das gestaltende Handeln beeinflussen können, zu reflektieren und in der Folge Entscheidungen zu treffen. Mit diesen hohen Ansprüchen sehen sich zumindest teilweise auch betriebliche Ausbilder konfrontiert, was sie zugleich vor große Schwierigkeiten stellt, denn ihre berufspädagogische Qualifizierung beschränkt sich bislang auf Deutschland (Brater 2011, S. 1).

Die Gestaltungsmöglichkeiten für Lehrkräfte an den verschiedenen Lernorten sind sehr unterschiedlich. Am Lernort Schule sind die Gestaltungsfreiräume ungleich größer als am Lernort Betrieb. Hinzu kommt noch, dass die Lehrkräfte für Fachtheorie schon von der Sache her nicht so stark eingengt sind wie die Lehrkräfte für Berufs- und Fachpraxis, die für die Vermittlung definierter berufspraktischer Qualifikationen zuständig und verantwortlich sind. Insbesondere wenn Ausbilder mit den Auszubildenden in den Arbeitsprozess eingebunden sind, wird der Lernprozess durch zeitliche und arbeitsorganisatorische Vorgaben des Betriebes bestimmt. In solchen Fällen dominiert der Arbeitsprozess vor dem Lernprozess. Lernen im Arbeitsprozess geschieht auch, wenn die Ausbilder die Auszubildenden dabei begleiten unter besonderen, aber meist eingeschränkten Bedingungen. Zur Entwicklung der Bedingungen können Ausbilder in den Unternehmen beitragen, was allerdings die Fähigkeit voraussetzt, erforderliche Optionen zu erkennen sowie diese im Lern- und Arbeitszusammenhang zu gestalten und zu nutzen. Ein entsprechender Qualifikationsbedarf wird von den betrieblichen Ausbildern bereits selbst erkannt (vgl. Brater & Wagner 2008, S. 7).

3.2.6 Kooperation der Lernorte aus internationaler Perspektive

a. Schweiz

Der Begriff Lernortkooperation ist seit langem in der Schweiz bekannt. Bereits das Berufsbildungsgesetz der Schweiz von 1978 verlangt eine Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieb. Die berufliche Bildung muss eine Berufslehre sowohl in einem öffentlichen als auch privaten Betrieb ermöglichen. Das heißt, die Berufsschüler/-innen sollten nicht nur in der Schule lernen, sondern auch im Betrieb, um sich die grundlegenden Fertigkeiten aneignen zu können. Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartment, das für die Berufsbildung zuständig ist, erlässt für die einzelnen Berufe Ausbildungsreglemente. Es geht in diesen Reglements um die Berufsbezeichnung, das Ausbildungsziel, die Dauer der Lehre, die Anforderungen an den Betrieb, die Zahl der Lehrlinge, die von einem Betrieb gleichzeitig ausgebildet werden dürfen, und das Ausbildungsprogramm. Im Rahmen der Zusammenarbeit kümmern sich das Departement und die Berufsverbände darum, dass die Ausbildungsreglemente der Entwicklung in den Berufen angepasst werden. An der Revision des Ausbildungsreglements sind das Bundesamt und die Interessenten wie Kantone, Fachverbände, Berufsverbände beteiligt. Sie arbeiten zusammen um einen Entwurf des Reglements zu erstellen. Zu entwickeln ist ein Modell-Lehrgang, der einen oder mehrere Wege umfasst, die den Lehrling in betrieblicher Ausbildung zum ordnungsgemäßen Ausbildungsziel führen. Nach Ausbildungsreglement ist für jeden Lehrling ein Ausbildungsbericht zu führen, der sich über seine Eignung, Leistung und sein Verhalten ausspricht. Aufgrund des Berufsbildungsgesetzes von 1978 kann man die Vorgaben zur Lernortkooperation so zusammenfassen, dass es sich bei der gesetzlichen Reglementierung um die Abstimmung der Ausbildungsmaßnahmen zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule handelt. Die Abstimmung gilt als Richtlinie für die Ausführung der schulischen und betrieblichen Ausbildung. Dabei haben die Berufsverbände zusammen mit den Lehrkräften des betreffenden Berufes die Modell-Lehrgänge mit wissenschaftlicher Beratung aufgebaut (vgl. Euler, 2004. S. 565-567). Im Jahr 2002 wurde das neue Gesetz für Berufsbildung in der Schweiz ausgestaltet. Das Ziel der Erstellung dieses neuen Gesetzes ist es, die Berufsbildung aufgrund des rasanten Wandels in der Wirtschaftswelt zu flexibilisieren und anzupassen. Es wird in dem neuen Gesetz geregelt, dass die berufliche Ausbildung an folgenden Lernorten stattfindet: (a) im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund, in Lehrwerkstätten, in Handelsmittelschulen oder in anderen anerkannten Institutionen, die zweckmäßig für die berufliche Bildung sind; (b) in

Berufsfachschulen für die allgemeine und die berufskundliche Bildung; (c) in der beruflichen Praxis und der schulischen Bildung. Die Anteile der Bildung (Betrieb, Schule, überbetriebliche Ausbildung) werden nach den Ansprüchen der Berufstätigkeit in der entsprechenden Bildungsverordnung bestimmt, die das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie erlässt. Die Bildungsverordnungen umfassen den Gegenstand und die Dauer der Grundbildung, die Ziele und Anforderungen der schulischen Bildung, den Umfang der Bildungsinhalte und die Anteile der Lernorte, die Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel. Die Bildungsanbieter der beruflichen Praxis und der schulischen Bildung sowie der überbetrieblichen Kurse arbeiten zusammen um die Ziele der beruflichen Bildung zu erreichen (Berufsbildungsgesetz 2002, Art. 16).

Aufgrund des Berufsbildungsgesetzes 2002 kann die Lernortkooperation der Schweiz wie folgt beschrieben werden:

- Die Lernkooperation bezieht sich nicht nur auf eine Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieb, sondern auch auf Lehrbetriebsverbände, Ausbildungsverbände und Kurse von staatlichen und privaten Anbietern. Die Auszubildenden, die einen Beruf in verschiedenen Betrieben lernen, werden während einer bestimmten Zeit gemeinsam in einer Unternehmung unterrichtet. Dort können sie die Neuentwicklungen erlernen, die am Arbeitsplatz gebraucht werden. Die Auszubildenden sind aufgefordert dies zu machen, wenn die meisten Ausbildungsbetriebe noch nicht in der Lage sind, diese neuen Entwicklungen zu vermitteln. Die Lehrbetriebsverbände, deren Mitglieder sehr spezialisierte Unternehmungen sind, bieten ihren Auszubildenden eine intensive Berufsausbildung in allen Verbundbetrieben. Statt der einzelnen Betrieben führen die Ausbildungsverbände die berufliche Grundbildung oder Teile davon durch. Die schweizerisch-schwedische Unternehmung ABB (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung) hat ein besonderes Modell entworfen und entwickelt. Sie hat eine neue Unternehmung gegründet, in der die Auszubildenden nicht nur produktiv tätig sein können, sondern auch die realen Produktionsaufträge erfüllen. Das Modell ermöglicht auch anderen Unternehmungen ihre Auszubildenden dieser Lehrlingsunternehmung zu übergeben.
- Die Lehrerschaft des BBT erarbeitet zusammen mit den Organisationen der Arbeit, den Wirtschafts- und Berufsverbänden, die Bildungsverordnungen für die einzelnen Berufsfelder, Tätigkeitsfelder oder Berufe. Die Bildungsverordnungen

beinhalten die Zielsetzungen der betrieblichen und schulischen Ausbildung und die Abstimmung der gesamten Grundbildung. Diese Kooperation der Lernorte bezeichnet eine Flexibilisierung der Berufsbildung in der Schweiz, die nach dem Gesetz darauf abzielt, das duale System der schweizerischen Berufsbildung zu verstärken. Dabei kann die Lehrzeit nach den Bedürfnissen jeder Ausbildung bestimmt werden. Sie kann in Form von Blockunterricht gestaltet sein, bei dem die Auszubildenden die Möglichkeit haben, die Lehrzeit mit einer Vollschulphase zu beginnen, oder traditionell mit wöchentlicher dreieinhalb- bis viertägiger Ausbildung im Betrieb und ein- bis anderthalbtägiger Ausbildung in der Berufsschule.

- Die curriculare Gestaltung der Lernortkooperation wird nach den Erfordernissen eines Berufsfeldes, Tätigkeitsfeldes oder Berufes entwickelt. In einem traditionellen Beruf wird die Ausbildung in der Schule und im Betrieb durchgeführt, aber dann auch mit Blöcken ergänzt, die vom Berufsverband, einem privaten Anbieter oder der Schule angeboten werden. In einem Hightech-Tätigkeitsgebiet werden die Schüler etwas länger in der Schule lernen und danach wird die Schulphase durch Blöcke, nämlich mit der Ausbildung im Betrieb, ergänzt. Dabei lernen sie auch in der Berufsschule, aber die Unterrichtszeit ist reduziert. In einem technischen Berufsfeld wird die Ausbildung mit einer Grundlehrzeit in der Schule und im Betrieb durchgeführt. Diese Ausbildungsform verwendet Module und wird auch durch Blöcke ergänzt. Für die spezialisierten Unternehmungsfelder bauen die Unternehmungen selbst Lehrbetriebsverbände auf und dazu können duale oder triale Ausbildungsorte gestaltet werden. Die individuelle Gestaltung der Kooperation der Lernorte zielt darauf ab, die Flexibilisierung der dualen Berufsbildung zu ermöglichen, womit die Qualität der Berufsbildung verbessert werden könnte. Früher orientierte sich die Berufsbildung in der Schweiz an einem Gleichauf-Curriculum. Lipsmeier in Euler (S. 571) hat aufgrund der Analyse der geschichtlichen Entwicklung vier Modelle des Curriculums ergeben: 1). Das Gleichauf-Curriculum bedeutet, dass die Praxis und Theorie sowie Fertigkeiten und Kenntnisse sowohl didaktisch als auch unterrichtsmethodisch getrennt sind. Die Berufsschule bereitet die Theorie vor, während der Betrieb die Praxis bestimmt. Die beiden Lernorte müssen aber auch kooperieren, um die Inhalte des Curriculums zu bestimmen. 2). Bei dem abgestimmten Curriculum bestimmen entweder die Berufsschule oder der Betrieb

größtenteils die Lerninhalte. Der Betrieb fokussiert sich auf die Vermittlungsprozesse und die Berufsschule konzentriert sich auf die Unterrichtsprozesse. Nur eine kleine Restmenge der Lerninhalte wird gemeinsam strukturiert. 3). Das Differenz-Curriculum bietet der Wirtschaft die Gelegenheit ein Betriebscurriculum zu erstellen und dann für die Berufsschule ein Restcurriculum, das den berufsbildenden und allgemeinbildenden Teil umfasst, zu entwerfen. 4). Beim autonomen Curriculum hat jeder Hauptlernort einen großen Freiraum bei der Gestaltung des jeweiligen Bildungsauftrags. Die Berufsschule ist zuständig für den Gesamtunterricht, der im Wesentlichen die allgemeinbildenden und berufsbildenden Fächer beinhaltet. Die Organisationen der Arbeit entwirft für die Betriebsausbildung ihren eigenen Ausbildungsplan und ist unabhängig von der Berufsschule. Die Implementierung dieses Curriculum-Modells war der gewerbsmäßigen Wirtschaftsstruktur gut gelungen, aber kompliziert für die Großbetriebe. Einerseits müssen die Großbetriebe auf die Verknüpfung von Theorie und Praxis achten, damit sich die betriebliche Ausbildung dem Berufsschulunterricht stets anpassen kann, andererseits verursacht die rasante Entwicklung der Technologie und der Informatisierung eine wachsende Distanz zwischen Theorie und Praxis. Trotz dieses Problems haben sich die beiden Hauptlernorte und BBT zwar bemüht, das Curriculum und die Ausbildungspläne in Einklang zu bringen, aber bisher kommt noch das didaktisch und bildungstheoretisch begründete Kooperationsverständnis in Frage. Die Formulierung von Ausbildungsreglementen und Modelllehrgängen brachte immer eine Kontroverse zwischen Kleinbetrieben und Großunternehmen hervor. Beide betrachten die Lernortkooperation aus unterschiedlicher Perspektive. Die Kleinbetriebe tendieren dazu, das Modell des Gleichauf-Curriculums weiter zu verwenden, während Großunternehmen immer noch versuchen neue Formen der Organisation (z. B. regionales Kompetenzzentrum und Ausbildungsverbünde) und des Curriculums (z. B. Lernfelder und Arbeitsprozessorientierung) zu finden. In der Schweiz wird zwar das Konzept der Teilautonomie (Schule mit Gestaltungsfreiräumen oder selbstständige Schule) der Schule realisiert, aber bislang haben die Bildungsbehörden noch keine genaue Definition dieses Begriffs, deswegen bestehen in den Berufsschulen immer Unsicherheiten. Letztere verfügen über keinen Standard, den sie bei der Umsetzung des schuleigenen Lehrplans und betrieblichen Ausbildungsplans beachten müssen. Jede Schule und die einzelnen

Betriebe sollen aufgrund des von den Bildungsbehörden festgelegten Rahmenlehrplans ihre eigenen Lehrpläne beziehungsweise betrieblichen Ausbildungspläne gestalten und die Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten suchen.

- Vielen Experten zufolge benötigen die Schulen in der Schweiz noch verbindliche Standards zur Gestaltung der schulischen Lehrpläne und betrieblichen Ausbildungspläne. Weitgehend schlagen sie vor, dass man nicht mehr von Leistungs-, sondern von Bildungsstandards redet. Klieme (2003, S. 53) definiert Bildungsstandards als erworbene Fähigkeiten, die man in seinem Leben durch bestimmte Gesellschaft erlebt, die für lebenslange Kultivierung, Steigerung und Verfeinerung nützlich sind, auch die Fähigkeiten, die einen Selbstlernprozess ermöglichen. Solche Fähigkeiten beziehen sich nicht auf eine formale Art wie Schlüsselqualifikationen, sondern sie sind lernbereichs- oder fachbezogen zu entwickeln, darum sollten die Bildungsstandards wissenschafts- und arbeitsgebietsorientiert sein. Durch die Festlegung der Bildungsstandards haben die Schulen und Lehrbetriebe keine Schwierigkeiten ihre Schullehrpläne und betrieblichen Ausbildungspläne zu entwickeln, weil sie wissen, wie sie sowohl curricular als auch unterrichtlich die Standards erreichen können. Außerdem können die schulische, die betriebliche und die überbetriebliche Ausbildung sich auf die Lerninhalte einigen, weil sie anhand der Bildungsstandards gemeinsam eine Diskussion führen und eine Entscheidung darüber treffen können, an welchem Lernort was unterrichtet und welche Lernbereiche gemeinsam unterrichtet werden. Die Lehrkräfte und die betrieblichen Ausbilder haben Gelegenheit selbst zu beschließen, wie sie die Bildungsstandards erreichen möchten bzw. welche Methoden, Medien, Strategien und Techniken des Unterrichts benutzt werden können. Die Hauptsache ist, dass sie beim Entwurf der Schullehrpläne und betrieblichen Ausbildungspläne sowie der Zielerreichung das didaktische Konzept beachten. Am Ende können die Bildungsstandards zur Bewertung der Leistung von Schulen und Betrieben verwendet werden. Mit Bildungsstandards kann man die Schwächen und Stärken der Ausbildungsmaßnahme ermitteln und damit kann erneut eine Verbesserung der Maßnahme entwickelt werden.

b. Dänemark

Die Berufsbildung in Dänemark stellt eine Brücke zwischen den Schulsystemen der Berufsbildung in Skandinavien und dem dualen System der Berufsbildung dar (vgl. Nielsen in Euler 2004, S. 639). Die Entstehung des dänischen Konzepts von Lernortkooperation wurde vom konsensorientierten Gesellschaftssystem in Dänemark beeinflusst (<https://de.wikipedia.org/wiki/Konsensprinzip>, Stand April 2019) Die Konsensorientierung ist eine Methode, die zum Treffen einer Entscheidung in einer Gruppe verwendet wird. Das Konsensprinzip, auch kollaborative Entscheidungsfindung genannt, ermöglicht zum Entscheidungstreffen keine Gegenstimme. Jeder Mitglied hat zwar die Chance, seine Meinung in der Gruppe zu äußern, aber es muss am Ende die zutreffende Entscheidung der Gruppe akzeptieren, auch wenn die eigene Meinung abgelehnt wird. Der Vorteil dieser Methode ist, dass die Idee jedes Mitglieds nicht nur für wertvoll gehalten werden muss, sondern auch gehört wird. Die Entscheidung wird durch eine gesamtzielorientierte Diskussion getroffen und alle Mitglieder der Gruppe, die unterschiedliche Meinungen haben, müssen sich gegenseitig vertrauen, um das gemeinsame Ziel erreichen zu können. Dies spiegelt sich auch in den verschiedenen Bereichen der Berufsbildung wider und dadurch wird die Kooperation zwischen Berufsschulen, Unternehmungen, staatlichen Aufsichtsorganen, Verbänden und lokalen Behörden systematisch organisiert. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die zusammen in sogenannten Fachausschüssen arbeiten, sind gleichberechtigt und haben sich auch an der Bearbeitung der Berufsbildungsplanung zu beteiligen. Sie haben auch Vertreter in einem Berufsbildungsbeirat, die zuständig für das Schulmanagement sind. Die Angebote für die Schule müssen mit den Vertretern im Berufsbildungsbeirat sowie Fachbeirat diskutiert werden. Diese Situation bedingte eine starke Dezentralisierung der dänischen Berufsbildung, die im Jahr 2000 reformiert wurde. Der damalige Anlass für die Erneuerung der Berufsbildung waren die Probleme der Jugendlichen in der Orientierungsphase. Sie waren sich nicht sicher, welchen Beruf sie wählen konnten, weil es oft Wechsel von unterschiedlichen Berufen und Berufsfeldern gab. Im Folgenden wird die neue Struktur der dänischen Berufsbildung dargestellt.

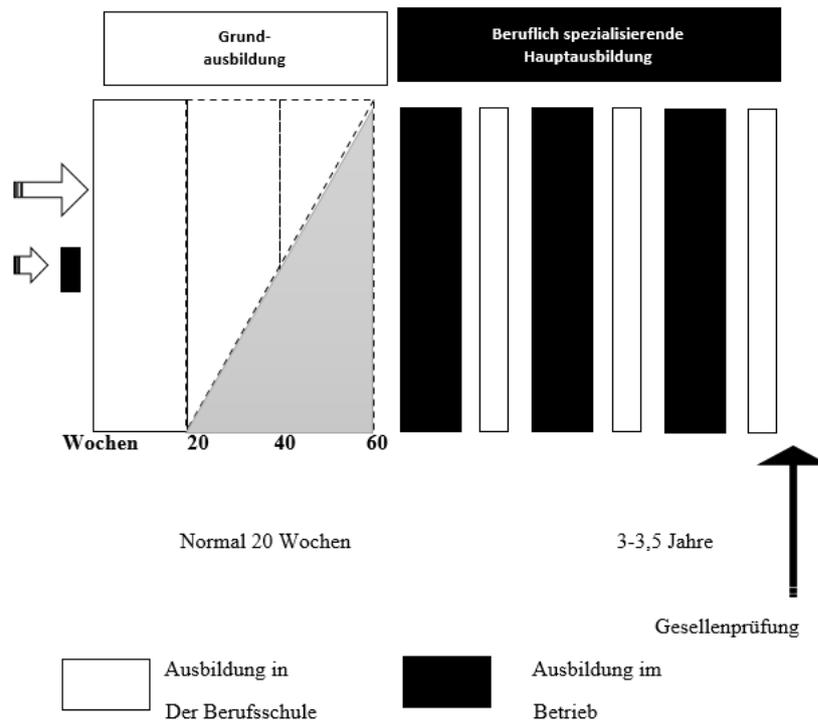


Abbildung 7. Die neue curriculaire Struktur der dänischen Berufsbildung

(Quelle: Nielsen in Euler 2004, S. 642)

In der beruflichen Grundausbildung bzw. Orientierungsphase müssen die Jugendlichen Vollzeit in die Berufsschule gehen und erhalten ein Abschlusszeugnis. Die Dauer der Grundbildung ist von der Leistung, dem Wunsch jedes Schülers und den Berufsarten abhängig. Die Schüler können diese Grundbildung entweder innerhalb von zwanzig, vierzig oder sechzig Wochen abschließen und gehen weiter in die Hauptausbildung, den beruflich qualifizierenden Teil der Ausbildung. Die berufliche Hauptausbildung setzt einen Vertrag mit Unternehmen vor und unterstützt die Auszubildenden einen Ausbildungsplatz zu finden. In dieser Phase der beruflichen Bildung lernen sie zwei Tage in der Schule und drei Tage im Unternehmen. Je nach Beruf dauert die Ausbildung höchstens viereinhalb Jahre und die Auszubildenden müssen eine Gesellenprüfung ablegen, wofür das regionale Branchenkomitee zuständig ist. Die Schüler mit guter Leistung haben die Möglichkeit, entweder zusätzliche Kompetenzen in benachbarten Berufsfeldern zu erlernen oder ein Vorbereitungsstudium an einer bestimmter Berufsakademie zu beginnen.

Im Folgenden seien die Formen der Kooperation zwischen Lehrern und Betrieben und dem regionalen Umfeld genannt.

- Kooperation im Hinblick auf die Berufswahl und -orientierung

Die Lehrer und Ausbilder arbeiten zusammen, um den Schülern zu helfen, die Ausbildungsplätze zu bekommen. Die Berufsinformation und -beratung gehören zu den Kernaufgaben der Berufsschullehrer. Die Arbeitgeber kommen ebenfalls zur Schule und halten manchmal auch einen Vortrag über ihre Firma bzw. über die Praxis in der Fabrik. Dadurch ergibt sich eine Diskussion zwischen den Berufsschullehrern, Schülern und Arbeitgebern. Die Lehrer pflegen auch die Kooperation mit den Gewerkschaften und führen manchmal Orientierungsgespräche durch.

- Klassische Formen der Lernortkooperation

Manche Berufsschulen in Dänemark setzen auch klassische Formen der Lernortkooperation um. Laut der Untersuchung von Aarkrog (in Euler 2004, S. 647) beschränkt sich die Kooperation oft auf administrative Inhalte, wie z. B. die zeitliche Koordination der Unterrichtsphasen mit dem Betrieb. Diese Kooperation geht in der Regel von der Schule aus. In einigen Ausbildungsgängen wird teilweise auch ein Ausbilder abgestellt, der gemeinsam mit den Lehrern in der Schule unterrichtet. Außerdem erfolgen die Kooperationsaktivitäten über Online-Plattformen wie das Logbuch und den Ausbildungsplan. Im Ausbildungsplan werden in Abstimmung mit dem Schüler die Ziele der Ausbildungsphasen in Schule und Betrieb festgelegt. Im Logbuch werden in einer Art Portfolio-Ansatz die tatsächlich erworbenen Kompetenzen dokumentiert. Hier spielen die Lehrer eine Rolle als Kontaktpersonen oder Tutoren, die die Auszubildenden über den gesamten Verlauf der Ausbildung begleiten.

- Lernortkooperation in regionalen Innovationsprozessen

Die Arbeitgeber, Stadtverwaltung und Bildungsinstitution gründen zusammen eine sogenannte „Kommunikationsbibliothek“, in der sich Lehrer, Schüler oder Fachkräfte treffen können. Dazu benötigt man kein offizielles Treffen. Jeder kann kommen, um Informationen zu bekommen oder zu geben.

3.3 Zur beruflichen Ausbildung

3.3.1 Definition der Berufsausbildung

„Die Berufsausbildung vermittelt die beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die vom Arbeitsmarkt angefordert sind. Die Vermittlung der geforderten Qualifikation vollzieht sich in einer geordneten Ausbildungsinstitution, die darauf abzielt, den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“ (vgl. BBiG § 1)²⁷.

Reksoatmodjo (2010, S. 5) definieren die Berufsausbildung als eine Bildung, die Menschen verbindet, zusammenbringt, trainiert, um die Gewohnheit zu haben, zu arbeiten, um in die Arbeitswelt (Industrie) einzutreten und sich dort zu entwickeln, damit sie ihr Leben verbessern können. Die Berufsbildung befasst sich mit der Vorbereitung einer Person auf die Arbeit und der Verbesserung der Ausbildung potenzieller Arbeitskräfte. Dies umfasst verschiedene Formen der Aus- und Weiterbildung, um eine Person auf den Eintritt oder die Fortsetzung einer Beschäftigung in einer Rechtsposition vorzubereiten. Im Berufsausbildungsprozess ist es notwendig, in die Schüler zu investieren, wie wichtig es ist, Wissen und Technologie zu beherrschen, wie gut sie arbeiten, wie sie unabhängig sind, wie effektiv und effizient sie sind und wie wichtig es ist, in ihrer lebenslangen Karriere erfolgreich zu sein.

Nach dem Gesetz des indonesischen Bildungssystems (UUSPN) Nr. 20 von 2003 Artikel 15 ist die berufliche Ausbildung eine Sekundarschulbildung, die die Schüler insbesondere auf die Arbeit in bestimmten Bereichen vorbereitet.

Aus berufspädagogischer Sicht wird Berufsausbildung definiert als die Form oder als die Gesamtheit der Formen, in denen eine Gesellschaft die Aufgabe der Vermittlung der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten organisiert und regelt (Arnold in Tille 2010, S. 13).

Aufgrund der Meinungen der Experten kann der Schluss gezogen werden, dass die berufliche Ausbildung eine Bildung ist, die den Teilnehmenden die Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse gewisser Berufe institutionell und ordnungsgemäß aufgrund der Nachfrage der Arbeitswelt zur Verfügung stellt.

²⁷ Das deutsche Berufsbildungsgesetz.

3.3.2 Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und Wirtschaft

Die Entwicklung der beruflichen Bildung erfordert fundierte Überlegungen, um Technologien einzuführen, die den Bedürfnissen der Gesellschaft entsprechen und sich auch positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirken. Die Komponente des industriellen Wettbewerbs im 21. Jahrhundert wird von der Fähigkeit der Industrieländer abhängen, neue Innovationen in den Industriegütern zu schaffen, um auf dem freien Markt konkurrieren zu können. Da jede Innovation im Bereich des Ingenieurwesens eine Belegschaft mit einem entsprechenden Niveau an Intelligenz und Kompetenz erfordert, ist es bei der Entwicklung der beruflichen Ausbildung notwendig, die Wechselwirkung zwischen mehreren Faktoren zu berücksichtigen, nämlich Industriebeziehungen, technologischer Wandel, Beschäftigungsorganisation und Kompetenzen. Die Auswirkungen dieser vier Faktoren auf die berufliche Ausbildung lassen sich anhand des folgenden Pfaddiagramms verdeutlichen.



Abbildung 8. Auswirkungen von wirtschaftlicher Entwicklung auf die berufliche Ausbildung

Quelle: Hayton in Jalinus 2001

Die vier Faktoren interagieren miteinander und mit den Berufsbildungseinrichtungen. Technologische Veränderungen wirken sich wechselseitig auf die Organisation der Arbeit aus. Das bedeutet, dass jeder technologische Wandel Auswirkungen auf die Arbeitsstruktur in der Arbeitswelt haben wird und auch die Kompetenzen und Fähigkeiten verändern wird, die von der industrialisierten Welt benötigt werden. Veränderungen in der Kompetenz und Arbeitsorganisation müssen von den Bildungseinrichtungen vorweggenommen werden, um

jedes Programm entsprechend den Bedürfnissen der Industrielwelt und den technologischen Veränderungen zu verbessern. Grundsätzlich kann die Quelle der Veränderung bei jedem Faktor auftreten und sie beeinflusst andere Faktoren. Eine wichtige Botschaft des Beziehungsbildes dieser Faktoren ist, dass der Lehrplan für die berufliche Ausbildung im Allgemeinen sehr dynamisch ist und eine hohe Sensibilität für Veränderungen hat. Daher müssen Berufsausbildungseinrichtungen eine starke Verbindung zur Industrie haben (vgl. Hayton in Jalinus 2001, S. 28-29).

Ähnlich wie Hayton stellt Bonz (2002, S. 12) dar, dass die berufliche Ausbildung darauf abzielt, Lernende zur Bewältigung beruflicher Lebenssituationen zu befähigen. Um dieses Ziel erreichen zu können, muss die berufliche Ausbildung sowohl auf die gegenwärtigen als auch auf die zu erwartenden Anforderungen achten. Die Kette von Lebenssituationen, Qualifikationen und Curriculumselementen lässt sich für die berufliche Ausbildung konkretisieren. Ausgangspunkt sind die Bedingungen der Arbeitswelt und deren Veränderungen. Diese Bedingungen umfassen bestimmte fachliche, humane und soziale Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte, wie Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Der Erwerb bzw. die Vermittlung dieser Qualifikationen erfordert eine entsprechende Gestaltung der beruflichen Lernprozesse. Bei dieser Gestaltung geht es u. a. um Lernziele, Lerninhalte und Methoden.

Bau und Stahl (2002, S. 9) behaupten, dass die Berufsausbildung die Grundlage für lebenslanges Lernen durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Selbständigkeit, Flexibilität und Kreativität schaffen sollte, um die Kenntnisse und Fertigkeiten der Lernenden an sich verändernde Arbeitsbedingungen anpassen zu können. Die Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien oder anderer moderner Technologien führt zu einer neuen Qualität der Anforderungen zur Durchdringung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Verhaltensweisen. Deshalb müssen Arbeitnehmer ihre Kenntnisse und Fertigkeiten ständig an sich verändernde Bedingungen anpassen. Ein Beispiel hierfür sind die neuen Anforderungen für die Unternehmen im Bereich Qualitätssicherung oder Umweltschutz. Diese Themen müssen auch in der Berufsausbildung bearbeitet werden, damit die Lernenden später fähig sind, in diesen Bereichen zu arbeiten. Holz (1990, S. 25) ist auch der Meinung, dass der technologische Wandel in den Betrieben zu einer Veränderung der Struktur der Belegschaften geführt hat. Generell kann eine Zunahme des Anteils an Arbeitsplätzen festgestellt werden, für die eine Berufsausbildung notwendig ist. Gleichzeitig hat

dementsprechend die Zahl der Anlern- und Hilfsarbeiterplätze abgenommen. Aber auch die Facharbeitertätigkeit selbst hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte erheblich verändert. In den letzten Jahren ist dieser Veränderungsprozess insbesondere durch die Mikroelektronik beschleunigt worden. Für die Industrie kann außerdem von einer höheren Komplexität von Maschinen und Anlagen gesprochen werden. Der schnelle technische Wandel und die daraus folgenden kurzen Innovationszyklen erfordern von Arbeitskräften, auch neue Anforderungen bewältigen zu können.

Die zunehmende Globalisierung, die rasante Entwicklung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien und der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel von der Industriegesellschaft zur Wissens- und Informationsgesellschaft führen zu immer neuen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen. Trotz vieler Kritiken ist die Globalisierung heutzutage in der Welt eine unaufhaltsame Tendenz, welche die Prozesse jedes Landes in verschiedenen Bereichen immer stärker beeinflusst. Als wesentliche Ursachen der Globalisierung gelten der technische Fortschritt, insbesondere in den Kommunikations- und Transporttechniken, sowie die politischen Entscheidungen zur Liberalisierung des Welthandels. Diese Intensivierung der globalen Beziehungen geschieht auf der Ebene von Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten und bringt jedem Land nicht nur neue Chancen der Entwicklung, sondern auch viele Herausforderungen. Mit der Globalisierung der Märkte wird der internationale Wettbewerb immer intensiver, weshalb sich die Anforderungen an die Produktqualität und das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte erhöhen. Die Globalisierung trägt zu neuen Möglichkeiten des Austausches bei und stellt gleichzeitig neue Anforderungen an die Qualifizierung von Berufstätigen. Als andere Beispiel, wie im Strukturwandel der entwickelten Volkswirtschaften in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts entwickelte sich eine Tendenz zur Dienstleistungsgesellschaft. Die Dienstleistungen entwickeln seither eine immer stärkere Wachstums- und Beschäftigungsdynamik. Wegen der zunehmenden Kostennachteile und wachsenden Nachfrage nach Dienstleistungen wird die industrielle Volkswirtschaft zu einer Dienstleistungswirtschaft. Deshalb ist die Entwicklung des Dienstleistungssektors in vielen Industrieländern und Industrieregionen zu einem zentralen strategischen Ziel der Wirtschafts- und Strukturpolitik geworden. Außerdem nimmt auch der Anteil der produktionsnahen Dienstleistungen zu, die an die Industrie gekoppelt sind. Viele Unternehmen lagern Aufgaben, die nicht zu ihrer industriellen Kernkompetenz gehören, aus dem Unternehmen aus oder vergeben sie an externe Dienstleister. Mit den aufgezeigten Veränderungen geht ein Wandel der Arbeitsanforderungen einher. Unter diesen

Bedingungen wurden die Anforderungen für die Arbeiter/innen immer größer. Die Arbeiter/innen sollen nicht nur fachliche, soziale und methodische Kompetenzen, sondern auch immer wichtigere Innovations- und Verwaltungsfähigkeiten erwerben (vgl. Wang, 2008, S. 31).

Aus diesem Grund erfordert die Nutzung der modernen Technologien, die zu neuen Arbeitsanforderungen führt, eine Zusammenarbeit zwischen der Berufsschule und dem Betrieb. Diese Zusammenarbeit zielt darauf ab, die Qualität der beruflichen Ausbildung zu steigern und die bestehenden Ausbildungsberufe an die neuen Anforderungen anzupassen.

Abgeleitet von den obigen Darstellungen lässt sich feststellen, dass sich die wirtschaftlichen Entwicklungen und die berufliche Ausbildung aufeinander auswirken. Einerseits erfordert die Veränderung der Wirtschaft von der beruflichen Ausbildung, sich an die neuen Bedürfnisse der Arbeitswelt anzupassen, während andererseits die berufliche Ausbildung eine Höherqualifizierung des Produktionsfaktors sowie eine rasante technische Entwicklung bewirkt.

3.3.3 Onlinemedien in der beruflichen Ausbildung

„Die Nutzung neuester Informations- und Kommunikationstechnologien, bis hin zu ihrer jüngsten soziotechnischen Konfiguration, dem „Web 2.0“, ist nicht nur ein temporär zu beobachtendes Phänomen. Immer deutlicher lässt sich eine Durchdringung unseres Alltags mit mobilen Endgeräten und Smartphones bzw. mit dem ubiquitären Zugang zum Internet, einhergehend mit der Zunahme daraus resultierender Kommunikationsmöglichkeiten beobachten“ (Busemann in Köhler und Neumann 2013, S. 11)

Weiterhin erklärt Busemann, dass im Jahr 2010 ca. 5 % der 14- bis 19-Jährigen selten Netzwerke und Communities für berufliche Zwecke einsetzten. Die meisten von ihnen (ca. 81 %) waren aus privaten Gründen online. Aus diesem Grund erprobt das BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) stets Innovationen im Bereich des mediengestützten Lehrens und Lernens in der beruflichen Bildung.

Eines der innovativen Medien, die vom BMBF entwickelt wurden, ist BLok (das Online-Berichtsheft zur Stärkung der Lernortkooperation). BLok ist ein Online-Ausbildungsnachweis, der darauf abzielt, die Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben durch eine einheitliche und gemeinsame Informationsbasis zu stärken. Dieser Online-Ausbildungsnachweis ermöglicht allen Beteiligten der beruflichen Ausbildung einen zeit- und ortsunabhängigen Einblick in den Ausbildungsfortschritt des

Auszubildenden. Die folgende Abbildung stellt die Beteiligten, die durch BLok verbunden werden, dar.

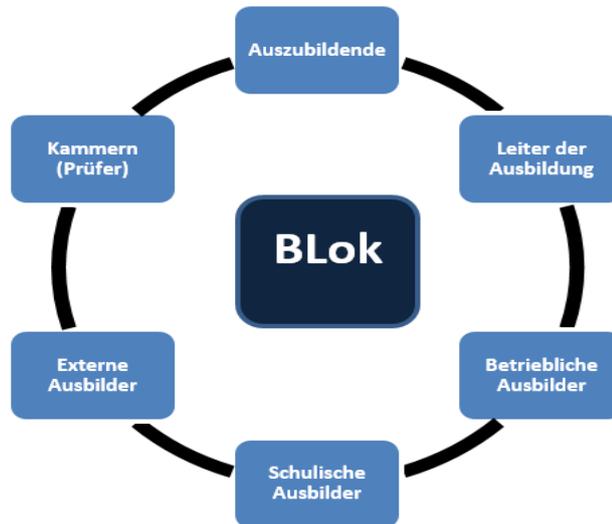


Abbildung 9. Akteure, die durch BLok verknüpft werden

Quelle: Köhler & Neumann 2013

Hinsichtlich der Intensität von Lernortkooperation kann BLok die drei Stufen, die von Buschfeld und Euler (2004, S. 14)²⁸ unterschieden werden, unterstützen. Laut Köhler und Neumann (2013, S. 23) können die von Buschfeld und Euler identifizierten Stufen durch Kommunikationstechnologie optimiert werden. BLok stellt allen Akteuren der beruflichen Ausbildung verschiedene Möglichkeiten beispielsweise zeit- und ortsunabhängig Kontakt miteinander, Dokumentation von ausbildungsbezogener Lernbiografie der Azubis sowie Kommunikationsaustausch über Ausbildungsinhalte zur Verfügung.

Die Funktionen von BLok werden im Folgenden separat nach den Benutzergruppen kurz darlegt.²⁹

- Auszubildende verwenden BLok, um ihr Online-Berichtsheft zu führen. Sie können sich jederzeit registrieren und die aktuellen oder vergangenen Wochen aufzeichnen. Für jeden Tag sind mehrere Eingaben erlaubt, denen die erforderlichen Zeiten und

²⁸ Siehe Seite 68.

²⁹ C. Enke, „BLok Handbuch“, <https://www.bps-system.de/help/display/BLOK/> (abgerufen am 16.7. 2020).

die erworbenen Qualifikationen zugeordnet werden können. Die Wochen werden dann freigegeben. Dann ist keine Bearbeitung mehr möglich und die Ausbilder und Berufsschullehrer können die Woche auf diese Weise akzeptieren oder ablehnen.

- Ausbilder und Berufsschullehrer können die Online-Ausbildungsberichte ihrer Auszubildenden nachvollziehen. Wenn ein Auszubildender eine Woche freigibt, erhält er eine Nachricht und kann die Woche entweder annehmen oder ablehnen, wenn noch Nacharbeit notwendig ist. Darüber hinaus können Kommentare für jeden Tag und jede Woche gesammelt werden.
- Die Handelskammer kann die Online-Ausbildungsberichte der Auszubildenden am Ende der Ausbildung erhalten. Dies wird von den Auszubildenden kontrolliert und ist keine tatsächliche Funktionalität für die Kammer. Das Berichtsheft kann der Kammer in BLok jedoch auch als Option zum Zeitpunkt der Einreichung zur Verfügung gestellt werden.

Die indonesische berufliche Ausbildung legt großen Wert auf den Einsatz von Informationstechnologie in der Schulverwaltung. Zurzeit wird das Schulverwaltungssystem (SAS)³⁰ mit elektronischen Medien in Form von Computern, Laptops oder Tablets ausgeführt. Das aktuelle Schulverwaltungssystem (SAS) muss auf einem Managementinformationssystem (SIM)³¹ basieren. Ein Managementinformationssystem ist ein computergestütztes System, das Managern ein Tool bietet, mit dem sie verschiedene Abteilungen in der Organisation effizient organisieren, bewerten und verwalten können. Durch den maximalen Einsatz von Informationstechnologie wird der Schulverwaltungsprozess beschleunigt, sodass sich die Schulen stärker auf die Qualität der Bildung konzentrieren können (Hadam, Rahayu & Ariyadi 2017, S. 52).

Dem indonesischen Ministerium für Bildung und Kultur bzw. der Direktion für berufliche Schulberatung³² zufolge umfassen die SIM-basierten SAS-Standards insbesondere für Berufsschulen acht Aspekte:

³⁰ SAS: Sistim Administrasi Sekolah.

³¹ SIM: Sistim Informasi Manajemen.

³² <http://repositori.kemdikbud.go.id/5263/1/riXIT33kky7AMpjt8Qcz96oWg1ef5ixukA8vozns.pdf> (abgerufen am 16.08.2020).

1. Schulprofil-Informationssystem

Dies ist das Hauptsystem der Schule. Der Inhalt besteht aus Schuldaten, die mit dem Standard-Identifikationscode für das Schulverwaltungsinformationssystem des nationalen Bildungsnetzwerks verbunden sind. Der Standardcode dient dem regionalen Bildungsamt als Werkzeug, um Informationen über eine Schule zu erhalten. Dies soll dem regionalen Bildungsamt helfen, Entscheidungen über die Entwicklung jeder Schule zu treffen.

2. Informationssysteme für Personalverwaltung und -management (SISILIA)³³

Dieses Informationssystem der Schule befasst sich mit dem Lehr- und Bildungspersonal. Zu seinen Inhalten gehören die Verwaltung der Einstellung von Honorarkräften, der Daten zur Anzahl der vorübergehenden und ständigen Lehrkräfte, der Zulagen, der Profile des Lehrpersonals und die Bewertung der Fähigkeiten des Lehrpersonals.

3. Integriertes Informationssystem zur Verwaltung von Schülern

Dieses Teilsystem befasst sich mit der Verwaltung von Informationen über Schüler. Das Informationsmanagement erfolgt unter Verwendung der nationalen Schüler-Identifikationsnummer (NISN)³⁴.

4. Informationssystem für das Schuleinrichtungen- und Infrastrukturmanagement

Dieses Teilsystem erleichtert die Verwaltung des Inventars der Schuleinrichtungen und der Schulinfrastruktur, der Lieferungen und der Berichte über die Verwaltung der Schulausrüstung. Eine weitere Funktion ist die Planung der Kosten für die Bereitstellung und Wartung des gesamten Schulinventars. Dies unterstützt die Schulleitung bei der Analyse der betrieblichen Bedürfnisse der Schule während einer Unterrichtsstunde.

5. Informationssystem für das Management akademischer Aktivitäten

Dieses Teilsystem ist die Grundlage für das Bildungsmanagement an Schulen. Es besteht aus vier Gesichtspunkten mit der folgenden Struktur: a. Sichtweise des

³³ SISILIA: Sistem Informasi Manajemen dan Administrasi Personalia.

³⁴ NISN: Nomor Induk Siswa Nasional.

Lehrplans, b. Sichtweise des Lehrpersonals, c. Sichtweise des Unternehmers, d. Sichtweise des Schülers.

6. Informationssystem für Schulverwaltung und Finanzmanagement

Dieses Teilsystem befasst sich mit dem Finanzmanagement für Schulen. Der Inhalt umfasst die Planung des Schuleinkommens- und Finanzierungsbudgets (RAPBS)³⁵, Berichte über Schuleinkommens- und -ausgabenstransaktionen sowie ein strukturiertes Buchhaltungssystem.

7. Website des Schul- und Gesellschaftsformationsdienstes

Diese Website bezieht sich auf ein Medium, das verschiedene Gruppen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Schule verknüpft. Ziel ist es, einen Informationsdienst über Schulen anzubieten, verschiedene Beziehungen zur Wirtschaftswelt darzustellen und ein Forum zum Austausch der Ideen bezogen auf die Schulentwicklung bereitzustellen.

8. Schulinformationswebsite für Berufsberatung

Diese Seite ist ein Medium, das Schülern und Alumni ein Forum bietet, um auf Stellenausschreibungen, Registrierungen, Bewerbungen usw. zuzugreifen. Darüber hinaus wird es auch als Kontrolle der Schüler genutzt, die ein Praktikum machen.

Bisher können alle oben beschriebenen Aspekte leider noch nicht realisiert werden. Die im siebten Punkt beschriebene Website, die dazu dienen soll, die Berufsschule und Industrie zu verknüpfen, gibt es bislang nicht. Deshalb wäre es sinnvoll, eine ähnliche Plattform wie die deutsche Plattform BLok für die berufliche Ausbildung in Indonesien zu entwickeln.

3.3.4 Zum Curriculum der beruflichen Ausbildung

Definition des Curriculums

Ein Curriculum ist eine Lernerfahrung, die strukturiert ist und durch einen systematischen Rekonstruktionsprozess von Wissen und Erfahrung geleitet und geplant wird, der unter der Aufsicht von Bildungseinrichtungen steht und das Ziel hat, bei den Schülern Motivation und

³⁵ RAPBS: Rencana Anggaran Pendapatan dan Pembiayaan Sekolah.

Interesse am Lernen zu wecken (vgl. Taner & Taner in Bafadal, 2006, S. 15). Möller in Jungmann (1997, S. 27) definiert das Curriculum als das Endprodukt eines Entwicklungsprozesses, das einen Plan für den Aufbau und Ablauf von Unterrichtseinheiten darstellt. Dieser Plan muss die Lernziele, die Lernorganisation und die Lernkontrolle beinhalten und damit Lehrern und Schülern zur optimalen Realisierung des Lernens dienen. Nach Sudjana in Hasibuan (2010, S. 20) umfasst das Curriculum Absichten und Hoffnungen, die in Form von Plänen und Bildungsprogrammen umgesetzt werden und von Lehrenden an Schulen durchgeführt werden. Das Curriculum selbst ist die Absicht und der Plan, während der Lehr- und Lernprozess die Umsetzung ist. An diesem Prozess sind Lehrende und Lernende beteiligt.

Wird der Curriculumbegriff im weiteren Sinne verwendet, so werden darunter nicht nur die Lehr- bzw. Lernziele und -inhalte subsumiert, sondern auch die zur Lernorganisation gehörenden Methoden, Materialien, Lehrmittel sowie genauen Ziele, Inhalte und Prüfungsaufgaben in konsistenter Form aufgeführt. Curriculum wird in diesem Sinne als ein System verstanden, das alle für den Unterricht bedeutsamen Elemente umfasst (Hasan in Malik, 2007, S. 9). Ein Curriculum ist eine Sequenz der durch die Schule intendierten Lernerfahrungen, die auf bestimmte Verhaltensdispositionen zielen. Ein Curriculum umfasst also die Lernziele, ihre Begründungen, ihre Umsetzungen in Lerneinheiten, die innere Struktur der Lerneinheiten, ihre Koordination sowie die Evaluation im Hinblick auf die angestrebten Ziele. Entscheidend ist, dass die Konstruktion eines Curriculums in dieser Reihenfolge geschehen sollte, das heißt, sie sollte mit der Zielsetzung beginnen (Hamalik 2011, S. 21).

Nach der indonesischen Bildungsordnung Nr. 20/2003 ist ein Curriculum eine Reihe von Plänen und Vereinbarungen in Bezug auf die Ziele, Inhalte sowie Lernmaterialien und -methoden, die als Richtlinien für die Implementierung von Lernaktivitäten zur Erreichung bestimmter Bildungsziele verwendet werden. Im Unterschied dazu hat Künzli (1975, S. 42) dargestellt, dass ein Curriculum nicht nur alle oben beschriebenen Komponenten beinhaltet. Seiner Meinung nach ist ein Curriculum ein Zusammenhang von theoretischen und praktischen Orientierungen, die wichtig für Lehren und Lernen sind. Hier meint er, beim Aufbau des Curriculums sollte man den Zusammenhang des Individuums, der Gesellschaft, Politik, Erkenntnisse, Ziele, Inhalte und Evaluation auch beachten. Hameyer in Wang (2008, S. 49) behauptet, dass das Curriculum der beruflichen Bildung nicht nur die Aspekte der Organisation, Planung, Realisation und Evaluation von Lehr-/Lernprozessen in Betrieb und

Schule, sondern auch Inhalte und Ziele der Berufsbildung umfasst. Die Lernziele enthalten die Anforderungen für eine konkrete berufliche Qualifikation. Sie sollen die Lerninhalte und den Intensitätsgrad des Wissens und Könnens einschließen, die für den Erwerb der beruflichen Fähigkeiten der Lernenden nötig sind.

Nach Mulyasa (2009, S. 132) bedeutet das Curriculum der beruflichen Ausbildung eine berufsorientierte Bildungsplanung, die das Ziel, den Inhalt und den Unterrichtsverlauf beinhaltet und darauf abzielt, die Lernenden so vorzubereiten, dass sie arbeitsfähig sind und weiter studieren können. Das Curriculum orientiert sich an der Berufskompetenz des Individuums. Deswegen wird größerer Wert auf die Entwicklung der psychomotorischen Fähigkeiten der Lernenden gelegt, damit sie den gelernten Beruf erfahren – und weitgehend am regionalen und internationalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sein können.

Lei in Wang (2008, S. 14) behauptet, dass ein Curriculum ein Plan ist, der aus vier Phasen, nämlich der Festlegung des Konzepts, der Erstellung, der Durchführung und der Evaluierung, besteht. Bevor ein Curriculum entwickelt wird, wird zuerst das Konzept des Curriculums bestimmt. Anhand dieses Konzeptes kann man das Curriculum aufbauen. Das Endprodukt des Aufbauprozesses wird danach durchgeführt, also es wird in die Ausbildung implementiert. Hier stellt er die Evaluation an das Ende des Prozesses. Das heißt, das Curriculum kann bewertet werden, wenn es verwendet wird. Diese Definition kann man für zweckmäßig halten, denn bevor man ein Curriculum entwickelt, muss man zuerst ein Konzept entwickeln. Hierbei müssen zum Beispiel einige Voraussetzungen, wie der Bedarf der Gesellschaft, die Bildungsordnung, Politik, der Arbeitsmarkt usw., identifiziert werden, damit der Inhalt des Curriculums genau bestimmt werden kann. Die Definition nach Lei und Künzli erfordert eine Evaluation. Das ist sehr günstig, denn durch die Evaluation kann man die Effektivität des Curriculums erkennen, man kann also bestimmen, ob das Curriculum verbessert oder erneuert werden sollte.

Als Konklusion lässt sich zusammenfassen, dass ein Curriculum beruflicher Ausbildung eine berufsbezogene Planung des praxis- und theorieorientierten Unterrichts ist, das Ziele, Inhalte, Methoden, Mittel, die Zeitangabe und die Evaluation umfasst und mit den fachwissenschaftlichen, politischen sowie gesellschaftlichen Aspekten verbunden wird. Das Ziel dieses Curriculums ist es, den Lernenden den Erwerb der Berufskompetenz zu ermöglichen.

Modell der Curriculumentwicklung

Bei der Entwicklung eines Curriculums der beruflichen Ausbildung sollte man auf zwei mögliche Ausgangspunkte achten. Der erste ist die Standardorientierung und der zweite die Bedürfnisorientierung. Die Standardorientierung bezieht sich auf den Standard der beruflichen Ausbildung bzw. das Qualifikationsniveau, das von politischer Ebene gefordert wird. Die Orientierung an Bedürfnissen betont die Bedürfnisse der Lernende sowie der Arbeitswelt (Waterkamp 2000, S. 100).

Eines der Modelle der Curriculumentwicklung, das zu Waterkamps Ansicht passt, ist das Curriculummodell von Nölker und Schönfeldt (1991, S. 21).

Nach Nölker und Schönfeldt können die einzelnen Stationen der Curriculumentwicklung wie folgt gekennzeichnet werden:

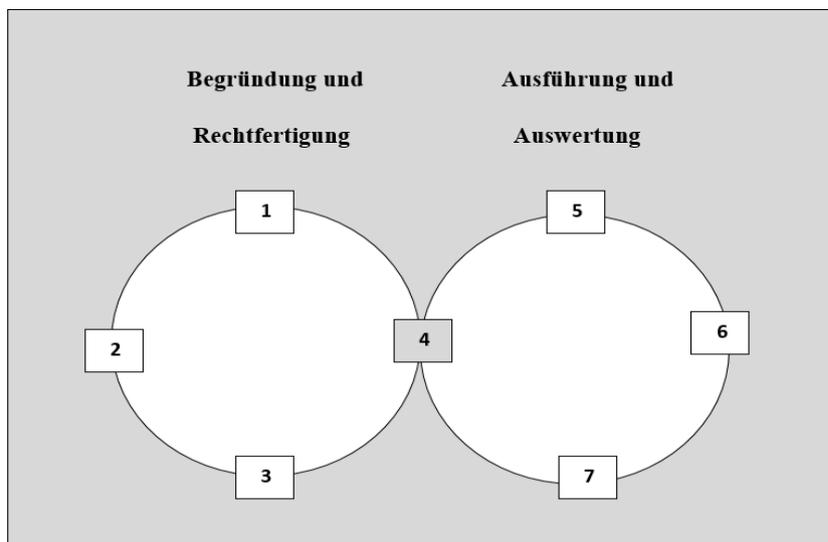


Abbildung 10 Modell zur Curriculumentwicklung nach Nölker & Schönfeldt

Quelle: Nölker, H.;Schönfeld, E.:Leitfaden von Lehrgängen und Lehrtexten; Berlin:BIBB 1991

1. Situationsanalyse: Feststellung von gesellschaftlichen Bedürfnissen, wie z. B. Arbeitsmarktbedingungen, Orientierung an bildungspolitischen Entscheidungen oder an Hinweisen von Expertengruppen. Orientierung an den Adressaten (Lernenden) und deren Bedürfnisse, Vorbildung, Lerneigenheiten.

Leitfragen: Welchen gesellschaftlichen, bildungspolitischen und adressatenbezogenen Bedürfnissen soll das Curriculum entsprechen? An wen richtet sich das Curriculum?

2. Voraussetzungen: Festlegung von konkreten Qualifikationsniveaus, Prüfungen, Abschlüssen. Sicherung der (staatlichen) Anerkennung und Förderungswürdigkeit (Arbeitsförderungsgesetz, Bildungsurlaub). Herstellen eines Zusammenhangs zwischen dem zu entwickelnden Teilcurriculum und dem gesamten Bildungsgang.

Leitfragen: Wie lassen sich allgemeine Anerkennung und Förderung der Maßnahme sichern? Welche Anforderungen sind an die Lehrkräfte zu stellen? Was kostet die Maßnahme?

3. Didaktische Analyse: Auswahl und Begründung der Lerninhalte. Feststellung der zu berücksichtigenden Fachwissenschaften. Wahl eines didaktischen Ansatzes.

Leitfragen: Welche begründeten Inhalte (Grobplanung) sollen angeeignet werden? Durch welchen didaktischen Zugang lassen sich die Lerninhalte gut erschließen (sind z. B. Erfahrungsbereiche nutzbar)?

4. Lernziele: Formulierung von Lernzielen und Qualifikationen. Zuweisung zu Lernbereichen und Lernzielstufen. Ordnung der Lernziele.

Leitfragen: Welche kognitiven, emotionalen und motorischen Ziele sollen erreicht werden? Wie sind die Lernziele zu gewichten? Wo liegen Schwerpunkte? Wie können die Ziele kontrolliert werden?

Hier nun, im vierten Problemfeld, schneiden sich die beiden Kreise. Das begründete Curriculum wird nun seiner Verwirklichung und praktischen Auswertung zugeführt. Ausgangspunkt ist die Orientierung an den Lernzielen und den darin eingebetteten Lerninhalten.

5. Lernorganisation: Bildung von Lernabschnitten. Aufstellung von Methoden und Medienplänen. Ausarbeitung eines Zeitplanes (Stundenpläne, Wochenpläne).

Leitfragen: Wie lassen sich Zielinhaltsbereiche zu „Lernportionen“ zusammenfassen (strukturieren)? Mit welchen Methoden und Mitteln kann der Lernprozess unterstützt werden? Welche didaktischen Reduktionen sind möglich?

6. Lehr- und Lernprozess: Diese Position markiert die Verwirklichung des Curriculums. Der Unterricht (das Seminar) wird gehalten. Der Vortrag findet statt. Das Lehrheft wird durchgearbeitet.

Leitfragen: Wie können Ziele, Inhalte und Methoden bezüglich realer Teilnehmerbedingungen variiert/optimiert werden? Welche Möglichkeiten der Prozesskontrolle werden dazu genutzt ?

7. Auswertung: Der Lernprozess wird überprüft. Die Wirksamkeit der Durchführung des Curriculums wird überprüft. Die Stimmigkeit von Lerninhalten und Lernzielen wird überprüft.

Leitfragen: Welche Lernerfolge sind festzustellen? Worauf lassen sich Mängel zurückführen (auf den Curriculumsentwurf, auf die Lehrrealisierung, auf die Teilnehmer)?

Die Auswertung bezieht sich nicht nur auf Prüfungen und Bewertungen, sondern auch auf etwaige Fehler im Bereich des ersten Problemkreises oder bei der Durchführung des Curriculums. Auf diese Weise soll eine ständige Revision des Lernprogramms und seiner Durchführung angeregt werden.

Auch zur Entwicklung solch eines Curriculums, das den Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst ist, kann die DACUM (*Develop a Curriculum*)-Methode vorgeschlagen werden. Die DACUM- oder *Develop-a-Curriculum*-Methode wurde in Kanada entwickelt. Diese Methode wird normalerweise empfohlen, um ein arbeitsanforderungsorientiertes Curriculum für ein Trainingsprogramm zu entwickeln. Es geht in dieser Methode um die Analyse und Beschreibung von Tätigkeiten, die am Arbeitsmarkt gefordert werden. Die Stärke der DACUM-Methode liegt darin, dass sie effizient, handlich und kostengünstig ist (vgl. Halbrooks, 2003. S. 569)

Die Beschreibung und Analyse der Tätigkeiten werden in einer moderierten Diskussion durchgeführt. Bei dieser Diskussion spielen die Experten eine wichtige Rolle. Diese sind Menschen, die gute Erfahrungen mit dem Beruf haben. Sie üben die Tätigkeiten eines Berufs selbst aus, deshalb können sie diese Tätigkeiten in einem Team mithilfe eines gut qualifizierten Moderators genau beschreiben und analysieren. Durch die Zusammenarbeit der Experten mit dem qualifizierten Moderator kann die berufliche Anforderung in kurzer Zeit bestimmt werden.

Die Beteiligten einer Diskussion sind:

- Acht bis zwölf erfahrene Fachleute oder Berufspraktiker/innen, die für die Inhalte der Anforderungs- und Tätigkeitsprofile verantwortlich sind.
- Ein ausgebildeter Moderator, der für die korrekte Anwendung der Methode und der Begriffe zuständig ist. Er soll auch den Austausch der Erfahrungen und Kenntnisse zwischen den Experten ermöglichen.

In der Diskussion versuchen die Experten jede berufliche Tätigkeit hinsichtlich ihres Aufgabenbereiches, ihrer Arbeitsaufgaben und Arbeitsschritte aufzulisten. Dadurch können sie genau zeigen, welche Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen erwartet werden. Diese Aktivität dauert normalerweise zwei bis drei Tage. Am Ende der Aktivität erfolgt als Ergebnis ein Entwurf des beruflichen Anforderungs- und Tätigkeitsprofils in Form eines „DACUM *Research Chart*“ (vgl. Nickben, Valentin, Bogus & Amy, 2017. S. 4).

Außer dem Moderator und den erfahrenen Fachleuten gibt es das sogenannte DACUM-Team, das sich auch am Workshop beteiligt. Es besteht u. a. aus:

- dem Koordinator, der für die Aktivitäten des Vor-Workshops und Nach-Workshops verantwortlich ist, wie zu Beispiel Workshops planen, Mitglieder des Komitees anwerben, DACUM Research Chart veröffentlichen.
- dem Recorder, der dem Moderator von Anfang bis Ende des Workshops assistiert. Seine Aufgaben sind u. a.: die Übereinstimmungen von Aufgabenbereichen und Arbeitsaufgaben auf die Karten schreiben und sie an die Wand stellen, diese Informationen am Ende des Workshops auf Papier schreiben, die Mitglieder darauf aufmerksam machen, damit sie die Informationen schnell, richtig und ordentlich notieren können.
- Sponsoren, die den Workshop fördern, zum Beispiel Firmen, die Regierung oder Organisationen. Sie beteiligen sich an der Planung und Vorbereitung des Workshops und sind auch anwesend beim Workshop, um die Mitglieder des Komitees offiziell zu begrüßen. Wenn es nötig ist, können sie auch Fragen beantworten.
- Agenturen/Vertretern, die die Sponsoren vertreten. Sie sind zum Beispiel Manager der Firmen, Dekane/-innen einer Universität oder andere Personen, die ihre Organisationen vertreten. Ihre Aufgaben sind z. B.: das Komitee offiziell begrüßen,

dem Komitee offiziell mitteilen, warum der Workshop durchgeführt werden soll, den Umgang der beruflichen Tätigkeit zusammen festlegen ist (vgl. Halbrooks, 2003. S. 575).

Vorteile des DACUM-Ansatzes nach Finch & Crunkilton in Hasanah & Malik (2015, S. 81) sind u.a. die DACUM-Methode ist schnell durchführbar, deshalb ist sie auch kostengünstig und durch eine gute Moderation können die beteiligten Experten ihre Ideen und Erfahrungen frei äußern und austauschen.

3.3.5 Organisationsentwicklung und Personalentwicklung in der beruflichen Ausbildung

Die Organisations- und Personalentwicklung ist meist eine Reaktion einer Organisation auf sich verändernde gesellschaftliche, technische und organisatorische sowie strukturelle Gegebenheiten in ihrem Umfeld. Für die Entwicklung der Berufsschule kann das zu einer Steuerung unter Berücksichtigung der Interessen bzw. der Zielsetzungen der Schule, ihrer Mitglieder und ihrer Umwelt führen (Döring 1978, S. 163, Pahl 2004, S. 184). Durch das Schaffen geeigneter Voraussetzungen oder auch entsprechende Interventionen (wie beispielsweise Abbau von Informationsmonopolen bzw. -defiziten, Motivation der Mitarbeiter, Versetzung von Mitarbeitern, Verbesserung der Kommunikations- und Kooperationsprozesse, Qualifizierung zur Teamarbeit) kann dafür eine Grundlage entstehen. Insbesondere zur Umsetzung derartiger Interventionsaufgaben könnte die Berufsschule auch eine innovative Organisation werden. Die Innovationsfähigkeit einer Organisation wiederum wird durch das Vorhandensein von fördernden bzw. hemmenden Eigenschaften der Organisation und ihrer Mitglieder bestimmt. Deshalb ist in Berufsschulen, wenn sie, was wünschenswert ist, in einem engeren Kooperationszusammenhang mit den Betrieben stehen, eine permanente Organisations- und Personalentwicklung nötig. Es müssen schulische Defizite oder ein Modernisierungsrückstand zum Beschäftigungssystem erkannt sowie innovative Problemlösungen gefunden und entwickelt werden, die sich an den gesellschaftlichen und technischen Veränderungen orientieren (Pahl, 2004, S. 184).

Diese Notwendigkeit ergibt sich insbesondere durch:

- die Entwicklung der Berufe und der sich dadurch ändernden Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen,

- die sich wandelnde Klientel der Berufsschulen einschließlich deren gewandelter Persönlichkeitsstrukturen, Vorbildung, Bildungsinteressen und Ansprüche,
- die höheren Anforderungen an die Kooperation mit dem regionalen Umfeld (Ausbildungsbetriebe, Verbände, Vereine, Bildungsinteressen und Ansprüche),
- die erforderliche Differenzierung und Flexibilisierung der Lernangebote und -methoden,
- den Auftrag zur Vermittlung von umfassender beruflicher Handlungskompetenz (vgl. Gerds & Lund 2001, S. 518).

Für neue und veränderte Berufe müssen Berufsschulunterricht und materielle sowie personelle Bedingungen angeboten werden, damit im größerem Umfang berufliche und allgemeinbildende Inhalte sinnvoll miteinander verbunden werden können. So könnte beispielsweise die Entwicklung von einzelnen Berufsschulen zu regionalen Kompetenz- und Kooperationszentren der Aus- und Weiterbildung eine Erfolg versprechende Antwort auf das sich verändernde gesellschaftliche Umfeld sein. Die strukturellen und personellen Bedingungen und Maßnahmen, wie beispielsweise die Art der Arbeitsteilung, die Gestaltung der Informations- und Kommunikationswege, der hierarchische Aufbau, der Einsatz der Lehrkräfte usw., haben entscheidenden Einfluss auf die Schulorganisation. Ob eine Berufsschule zur Veränderung bereit und fähig ist, kann im Wesentlichen an den strukturellen, personellen und materiellen Entscheidungen nachvollzogen werden (Pahl, 2004, S. 186).

4 METHODISCHER AUFBAU UND FORSCHUNGSMETHODEN DER ARBEIT

Dieser Teil enthält die methodische Vorgehensweise der Arbeit, die Forschungsmethoden der Arbeit, die Auswahl der Verfahren der Datenerhebung und die Auswertungsmethoden.

Zunächst wird der methodische Aufbau dargestellt. Danach folgen die Begründung und die Beschreibung der Auswahl der Forschungsmethoden.

4.1 Methodische Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

Die methodische Vorgehensweise lässt sich durch fünf Arbeitsschritte charakterisieren:

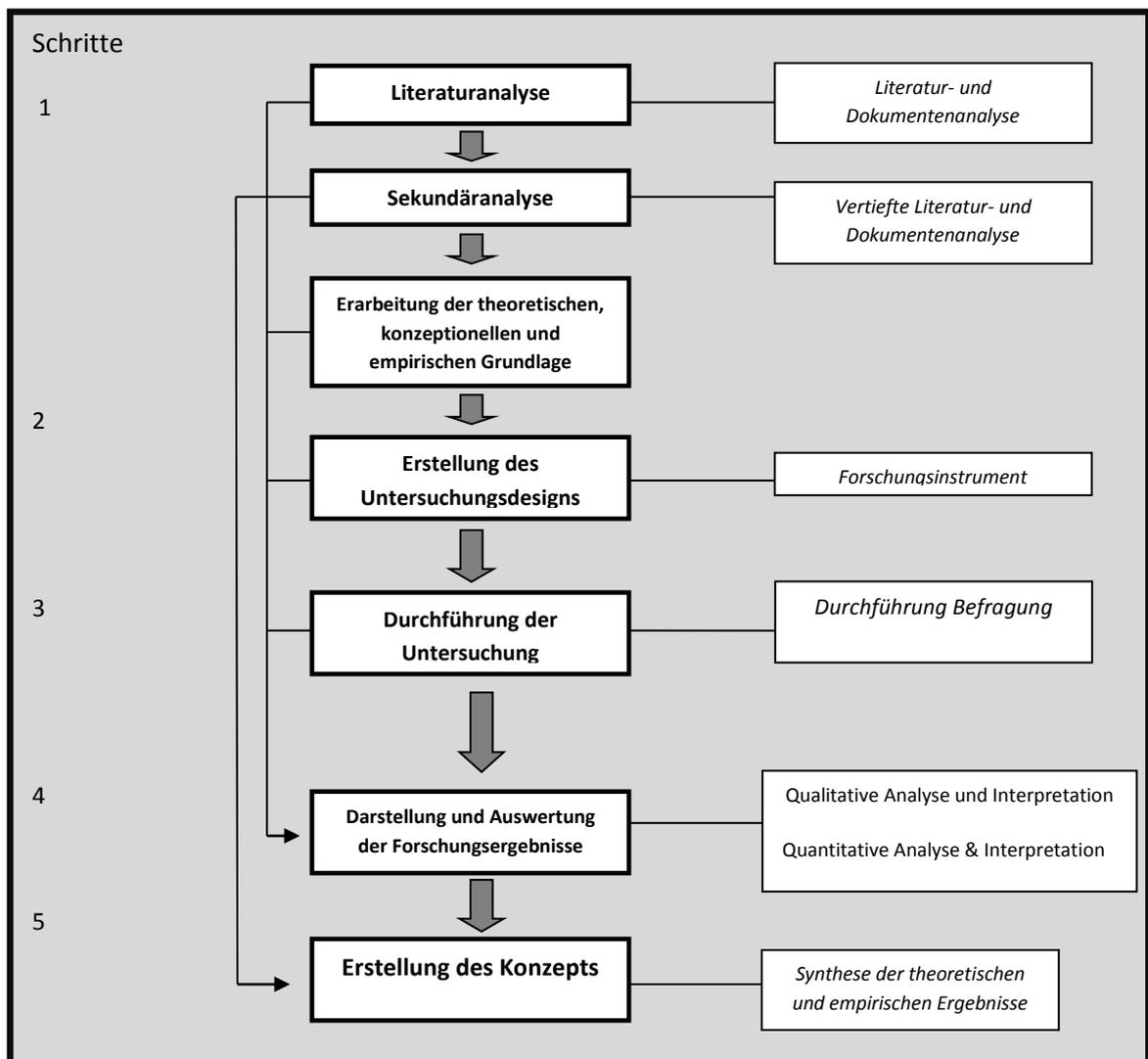


Abbildung 11. Die Arbeitsschritte

Quelle: eigene Darstellung nach Haris (2012)

4.2 Forschungsmethoden der Arbeit

Ein wichtiges Kernelement der Durchführung empirischer Sozialforschung ist die Frage nach der Forschungsmethode. In einem ersten Schritt muss überlegt werden, mit welchen empirischen Forschungsmethoden gearbeitet werden kann, um die Forschungsfrage zu beantworten und damit das Ziel der Forschung zu erreichen. Um die Qualität der Forschungsergebnisse sichern zu können, muss sich darüber hinaus die jeweilige Forschungsmethode als adäquat für die zu untersuchenden Fragestellungen und Zielsetzungen einer Studie erweisen.

4.2.1 Literaturanalyse

Um die oben genannten Ziele erreichen zu können, wird im ersten Schritt eine theoretische Grundlage durch eine Literaturanalyse gebildet. Die Literaturanalyse stellt einen wichtigen Bereich wissenschaftlicher Arbeiten dar. Die Analyse ist mehr als eine reine Zusammenfassung vergangener Arbeitspapiere (Webster und Watson 2002, S. 13).

Die vorliegende Arbeit basiert auf drei verschiedenen Zielsetzungen: zum einen auf einer Analyse der theoretischen Ansätze der Kooperation der Lernorte, die im Themenfeld der Arbeit als Grundlage zur Entwicklung des Konzepts der Kooperation der Lernorte nutzbar sind. Das zweite Ziel ist eine empirische Untersuchung der Kooperationsaktivitäten von ausgewählten Berufsschulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta und das dritte Ziel ist die Erstellung eines umsetzbaren Konzepts der Kooperation der Lernorte für die berufliche Ausbildung in Indonesien. Zur Erreichung dieser Ziele wird im ersten Schritt eine theoretische Grundlage durch eine Literaturanalyse gebildet.

Die Literaturanalyse bezieht sich auf die Kooperation der Lernorte, die Kooperationsaktivitäten in der beruflichen Ausbildung in Indonesien und das Konzept der Kooperation der Lernorte.

4.2.2 Auswahl der Fallstudie als Forschungsansatz

Um die Aktivitäten der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung beschreiben zu können, ist die Fallstudie ein passender Forschungsansatz. Eine Fallstudie ist eine Forschungsstrategie, eine empirische Studie, die ein Phänomen in einer realen Umgebung untersucht. Diese Strategie kann quantitative Belege enthalten, die sich auf verschiedene Quellen und frühere Entwicklungen theoretischer Aussagen stützen. Fallstudien können sowohl quantitative als auch qualitative Methoden verwenden. Die Forschung mit einer einzigen Variable bietet einen statistischen Rahmen, um Rückschlüsse auf quantitative

Fallstudien zu ziehen (Nurdin & Hartati 2019, S. 36). Lamnek (1993, S. 24) ist auch der Meinung, dass verschiedene Methoden bei der Fallstudie angewendet werden können, obwohl in der Sozialforschung die Fallstudie häufig den qualitativen Methoden zugewiesen wird. Das heißt, in dieser Studie kann mit einem quantitativen und einem qualitativen Forschungsdesign gearbeitet werden. Die Flexibilität bezüglich des Forschungsdesigns innerhalb der Fallstudie ermöglicht es dem Forscher Informationen zu erhalten, die mit einer Methode allein nicht erhalten werden können.

Weitgehend sagt Nawawi (2003, S. 2), dass die Fallstudienforschung sich nicht nur auf eine bestimmte Phase oder einen bestimmten Aspekt konzentrieren sollte, bevor ein Überblick über den Fall gefunden wird. Andererseits verlieren Fallstudien ihre Bedeutung, wenn sie nur ein allgemeines Bild vermitteln sollen, ohne jedoch etwas oder bestimmte Aspekte zu finden, die intensiv und gründlich untersucht werden müssen. Eine gute Fallstudie sollte direkt im wirklichen Leben des untersuchten Falls durchgeführt werden. Fallstudien können jedoch nicht nur aus dem untersuchten Fall gewonnen werden, sondern auch von allen Parteien, die den Fall gut kennen. Mit anderen Worten, Daten in einer Fallstudie können aus verschiedenen Quellen bezogen werden und die sind jedoch in den zu untersuchenden Fällen begrenzt.

Wie andere Arten von Forschung ist die Fallstudie in jedem ihrer Ziele einzigartig. Die Hauptziele dieser Fallstudie sind unter anderem: 1). ein tiefes Verständnis des Forschungsobjekts zu erreichen, 2). mögliche Antworten zu finden, die von der breiteren Gemeinschaft nicht geklärt werden. 3). Es muss geklärt werden, warum der Fall aufgetreten ist, wie der Fall aufgetreten ist, wie oft der Fall aufgetreten ist, wann der Fall aufgetreten ist, wo sich der Fall befunden hat und wann der Fall aufgetreten ist. Fallstudien werden durchgeführt, um Erklärungen zu diesen Fragen liefern zu können.

Aufgrund der oben beschriebenen Theorien werden in dieser Arbeit die qualitative und die quantitative Methode verwendet. Quantitative Forschung ist wissenschaftliche Forschung, deshalb verwendet diese Studie eine wissenschaftliche Methode, die folgende Kriterien erfüllt: Faktenbasiertheit, Vorurteilsfreiheit, Verwendung von Analyseprinzipien, Hypothesen, objektiven Maßnahmen und quantitativen Daten. Der quantitative Ansatz befasst sich mit dem vorhersehbaren menschlichen Verhalten und sozialer Realität, er ist sowohl objektiv als auch messbar. Da die Anwendung quantitativer Forschung mit zuverlässigen und angemessenen Instrumenten sowie einer ordnungsgemäßen statistischen Analyse erfolgt, weichen die erzielten Forschungsergebnisse nicht von den tatsächlichen Bedingungen ab.

Dies wird durch die Problemauswahl, -identifizierung, -begrenzung und genaue Problemformulierung in Verbindung mit der Bestimmung der richtigen Population und Stichprobe unterstützt. Bei der quantitativen Forschung ist es erforderlich die Zahlen zu verwenden, vor allem von der Phase der Datenerhebung bis zur Interpretation von Daten. Die Forschungsergebnisse sind besser, wenn sie auch in Form von Tabellen, Grafiken, Diagrammen, Bildern oder anderen Ansichten beschrieben werden. Abgesehen von Daten in Form von Zahlen gibt es in der quantitativen Forschung auch Daten in Form von qualitativen Informationen.

Quantitative Forschung erfordert eine Hypothese oder eine Frage, die beantwortet werden muss, um die Richtung und Erreichung der Forschungsziele zu steuern. Die Hypothese ist eine vorübergehende Wahrheit, die bewiesen werden muss. Dafür benötigen die Forscher eine Reihe von Daten, die diese Beweise durch wissenschaftliche Untersuchungen stützen können. Diese Daten können mithilfe strukturierter Interviews, Fragebögen, Skalen usw. gesammelt werden (vgl. Nurdin & Hartati 2019, S. 61-63).

Basierend auf den beschriebenen Theorien wird in dieser Arbeit die quantitative Methode angewendet, um die Aktivitäten der Lernortkooperation in ausgewählten Berufsschulen und Hotels in Indonesien analysieren und dann vergleichen zu können. Die Daten werden zur Überprüfung von Hypothesen verwendet.

Die qualitative Methode nach Moleong (2005, S. 6) ist eine Forschung, die beabsichtigt, die Phänomene zu verstehen, die von Forschungsobjekten wie Verhalten, Wahrnehmung, Motivation erfahren, usw. Das Verständnis wird dann in Form von Wörtern und Sprache in einem bestimmten Kontext unter Verwendung verschiedener wissenschaftlicher Methoden beschrieben. Diese Methode wird zur Untersuchung, Beschreibung und Erklärung der Qualität oder Merkmale sozialer Einflüsse verwendet, welche nicht mit quantitativer Methode erklärt, gemessen oder beschrieben werden können. Das Ziel der qualitativen Methode ist es, ein Phänomen auf tiefgreifende Weise durch tiefe Datenerfassung zu erklären. Dabei muss der Forscher die Detailgenauigkeit der untersuchten Daten zeigen können. Je tiefer, gründlicher und erforschter die gesammelten Daten in der qualitativen Forschung sind, desto höher ist die Qualität der Forschung. In Bezug auf die Anzahl der Befragten oder die Forschungsobjekte umfasst die qualitative Forschungsmethode weniger Objekte als die quantitative Forschung, weil sich die qualitative Methode auf die Datentiefe und nicht die Datenmenge fokussiert.

Zu den qualitativen Daten gehören unter anderem: 1) die detaillierte Beschreibung der Situation, Aktivität oder des Ereignisses sowie bestimmte Phänomene, sowohl in Bezug auf Menschen als auch in Bezug auf Beziehungen zu anderen Menschen, 2) die direkte Meinung von erfahrenen Menschen sowie ihre Ansichten, Haltungen, Überzeugungen und Denkweisen, 3) Auszüge aus Dokumenten, Berichten, Archiven und der Geschichte, 4) detaillierte Beschreibungen der Einstellungen und des Verhaltens einer Person.

Auf der Grundlage der Theorien über die qualitative Methode wird auch in dieser Arbeit die qualitative Methode angewendet. Der Forscher wird ein Experteninterview durchführen, um die Meinungen, Überlegungen, Ansichten sowie Denkweisen der erfahrenen Personen über die Kooperation der Lernorte in Indonesien zu ermitteln.

4.2.3 Indikatoren der Hypothesen

Die folgenden Forschungshypothesen liegen der vorliegenden Arbeit zugrunde. Die Hypothesen werden an dieser Stelle durch Indikatoren operationalisiert. Die Hypothesen lassen sich aus den jeweilig festgelegten Untersuchungshypothesen ableiten.

Tabelle 8. Forschungshypothesen und Indikatoren

HYPOTHESE	INDIKATOREN
<p style="text-align: center;">H1</p> <p>Die bildungspolitischen Rahmenbedingungen fördern die Implementierung der Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Bestimmung des Ziels der Berufsbildung, nämlich die Vermittlung des theoretischen Wissens und der praktischen Fertigkeiten, die zur beruflichen Handlungsfähigkeit führen, ist im Bildungsgesetz sowie den Bildungsverordnungen bereits festgelegt • Formulierung der Merkmale der Kooperation der Lernorte sind in Verordnungen bereits festgestellt • Bestimmung über die Implementierung der Kooperation der Lernorte ist im nationalen Rahmenlehrplan für Berufsbildung bereits festgestellt

<p style="text-align: center;">H2</p> <p>Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta ist die Wirtschaft an der Gestaltung, Durchführung und Finanzierung beteiligt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung der Wirtschaft bei der Erarbeitung von normativen Dokumenten wie den Berufsbildungsstandards, Qualifikationsanforderungen und dem Curriculum oder Lehrplan für Berufsausbildung • Anteile und berufsbildende Fächer • Erhöhter Fachpraxisanteil in den Ausbildungsinhalten • Erhöhter Anteil der praktischen Ausbildung in Laboren und Werkstätten der Berufsbildungseinrichtungen • Erhöhter Anteil der praktischen Ausbildung in Betrieben • Vereinbarungen zwischen den Berufsbildungseinrichtungen und Betrieben über die Zusammenarbeit bei der Ausbildung von Fachkräften • Verankerte Zuständigkeiten und Funktionen der Betriebe • Lösung der Probleme bei der Zusammenarbeit • Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit • Finanzielle Unterstützung der Ausstattung und Einrichtung, Lehrkräfte und Schüler
<p style="text-align: center;">H3</p> <p>Leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung sind bei der Umsetzung der Lernortkooperation im Bereich Hotelmanagement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein der Strukturen zur Koordinierung der Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Betrieben und zuständigen Behörden • festgelegte Aufgaben der Strukturen auf Systemebene • Aufbau der Zusammenarbeit zwischen

<p>in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta erforderlich</p>	<p>Berufsbildungseinrichtungen und Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein von Koordinierungsstrukturen auf der operativen Ebene • festgelegte Aufgaben der Strukturen, die die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Betrieben koordinieren
<p style="text-align: center;">H4</p> <p>Bei der Umsetzung des Konzepts der Lernortkooperation in der beruflichen Ausbildung in Maluku und Papua entstehen Gemeinsamkeiten und Unterschiede</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse der Untersuchung bzw. der Auswertung der Daten: festgestellte Ähnlichkeiten und Differenzen bezüglich der Hypothesen 1, 2, 3

4.3 Auswahl der Stichprobe

Bezogen auf den Gegenstand dieser Arbeit erfolgte zunächst die Auswahl der Berufsschulen und Hotels. Als Erstes wurden vier Provinzen ausgewählt, nämlich Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta. Der Hintergrund der Auswahl dieser vier Provinzen basiert auf die Tatsache, dass sie geografisch, wirtschaftlich und kulturell unterschiedlich sind. Die Provinzen Maluku und Papua liegen im Osten von Indonesien, wo die Entwicklung in allen Bereichen nicht so gut im Vergleich zu den anderen Provinzen Yogyakarta und Ost-Java ist. Yogyakarta und Ost-Java liegen westlich von Indonesien. Da die Entwicklung der Bildung bzw. beruflichen Ausbildung in Yogyakarta und Ost-Java besser als im Osten von Indonesien ist, ist es nützlich, wenn die Kooperationsaktivitäten der vier Provinzen untersucht werden, vor allem um die Situation im Osten und im Westen zu vergleichen. Denn so kann ein Konzept für die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie in Indonesien bzw. Maluku und Papua entwickelt werden.

4.3.1 Population

Nurdin und Hartati (2019, S. 91) definieren Population als die Gesamtheit oder Verallgemeinerung von Einheiten, Individuen, Objekten oder Subjekten, die bestimmte zu untersuchende Mengen und Merkmale aufweisen, z. B. Personen, Objekte, Institutionen, Ereignisse usw., von denen man die Informationen bzw. Forschungsdaten erhält und schließlich können die Schlussfolgerungen gezogen werden. Yusuf (2014, S. 32) unterscheidet Populationen weitgehend nach der Komplexität des Objekts: zum einen können diese homogen sein, das heißt, dass alle Mitglieder der Population die gleichen Eigenschaften haben. Dieses Populationsmerkmal kann man häufig in Naturwissenschaftsfeldern finden. Das herausragende Merkmal dieser Population ist, dass es keinen Unterschied zwischen den Testergebnissen der verschiedenen Populationen gibt. Zweitens können sie heterogen sein, d. h. jedes Mitglied der Population hat unterschiedliche Merkmale, so dass man eine Erklärung der quantitativen und qualitativen Merkmale benötigt. Diese Population ist in der Sozialforschung bekannt. Dies liegt daran, dass jede Sozialforschung menschliche Objektivität oder Symptome im menschlichen Leben aufweist, welche sehr einzigartig und komplex sind.

Population und Stichprobe sind miteinander verbunden, weil die Stichprobe Teil der Population ist. Laut Sugiyono (2011, S. 27) ist die Stichprobe ein Teil der Probanden der untersuchten Population. Die Stichprobe muss repräsentativ sein, so dass sie die gesamte Zielgruppe in allen wichtigen Merkmalen widerspiegelt. Die Stichprobe soll entnommen werden, weil die Untersuchung der gesamten Population zu groß und aufwendig für den Forscher ist.

Basierend auf den oben beschriebenen Theorien ist die Population dieser Forschungsarbeit bzw. der schriftlichen Befragung eine heterogene Population, die aus 89 Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen der berufsbildenden Sekundarschulen in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta besteht, die die Fachrichtung Hotellerie anbieten, und 126 Fachkräften der Hotels in den vier Provinzen, die mit der berufsbildenden Sekundarschulen kooperieren. Für Interview ist die Population die Experten der beruflichen Ausbildung des Bildungsministerium.

4.3.2 Stichprobe

In dieser Arbeit wird das Auswahlverfahren des Purposive Sampling angewendet. Purposive Sampling bezeichnet eine gezielte Auswahl der zu untersuchenden Fälle. Diese Technik wird aus mehreren Gründen durchgeführt, zum Beispiel aufgrund der begrenzten Zeit,

Finanzierung, Entfernung, usw., deshalb muss der Forscher die Stichprobe ganz sorgfältig auswählen, dass sie für das Forschungsdesign relevant ist.

Die Stichprobe für schriftliche Befragung besteht aus 3 Lehrkräfte und 6 Ausbilder aus SMK Ambon der Provinz Maluku, 3 Lehrkräfte und 6 Ausbilder aus SMK Jayapura der Provinz Papua, 5 Lehrkräfte und 6 Ausbilder aus SMK Situbondo der Provinz Ost-Java, 4 Lehrkräfte und 3 Ausbilder der SMK Yogyakarta. Die Lehrkräfte unterrichten die berufsbezogenen Fächer in der Fachrichtung Hotelmanagement und die Ausbilder sind die Hotelfachkräfte, die die Auszubildenden betreuen. Für das Interview besteht die Stichprobe aus drei Experten der beruflichen Ausbildung, die im Bildungsministerium tätig sind.

4.4 Forschungsinstrumente für die Datenerhebung

Der Hauptteil der empirischen Daten wurde durch Befragungen (Interview und Fragebogen) erhoben. Die Fragebogen und Interviewleitfaden wurden anhand der Literaturanalyse, entsprechend der Untersuchungsziele sowie der theoretischen Basis der Arbeit (siehe Kapitel 3) entwickelt.

4.4.1 Schriftliche Befragung

Der Fragebogen ist eine Technik zum Sammeln von Informationen, mit dem der Analyst die Einstellungen, Überzeugungen, Verhaltensweisen und Merkmale einiger der wichtigsten Personen in der Organisation untersuchen kann, die vom vorgeschlagenen System oder vom vorhandenen System betroffen sein können. Er ist eine Liste von Fragen, die vom Befragten oder der zu messenden Person ausgefüllt oder beantwortet werden muss. Durch den Fragebogen erhalten wir die persönlichen Daten einer Person, ihre Erfahrungen, Kenntnisse usw. Die Hoffnung, die mit der Erstellung des Fragebogens verbunden ist, besteht darin, herauszufinden, welche Variablen der Befragte für wichtig hält. Der Zweck der Erstellung des Fragebogens besteht darin, die Teile zu korrigieren, die für die Erfassung von Daten über die Befragten nicht geeignet sind (Mummendey & Grau, 2014, S. 13).

Die Vorgehensweise der Entwicklung eines Fragebogens nach Mayer (2008, S. 58) sieht folgendermaßen aus:

1. Zuerst gilt es die üblicherweise in der Alltagssprache formulierte Problemstellung in eine Wissenschaftssprache zu übersetzen.
2. Das Ziel der Untersuchung muss genau definiert bzw. die Problemstellung genau eingegrenzt werden.

3. Erklärung und Definition der relevanten Begriffe. Die genaue Definition der verwendeten Begriffe ermöglicht nicht nur die Nachvollziehbarkeit der Forschung, sie gewährleistet auch, dass zwischen Forscher und Befragten ein gemeinsames Verständnis der Begriffe besteht.
4. Dimensionale Analyse der theoretische Begriffe. Das heißt, dass die Begriffe sich mithilfe einer dimensional Analyse in unterschiedliche Dimensionen auflösen.
5. Die Stichprobenbildung folgt der Fertigstellung der dimensional Analyse. Grundsätzlich kann bei der Stichprobenbildung zwischen zufallsgesteuerten und nicht zufallsgesteuerten Auswahlverfahren unterschieden werden. Während bei der Zufallsauswahl die Repräsentativität durch das Verfahren selbst gegeben ist, wird bei nicht zufallsgesteuerten Auswahlverfahren (bewusste Auswahl) Repräsentativität dadurch angestrebt, dass bestimmte Merkmale und ihre Verteilung in der Grundgesamtheit als Auswahlkriterien benutzt werden.
6. Bestimmung des Messmodells mit Hypothesen. Das Messmodell beinhaltet Vermutungen über Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen bzw. Variablen.
7. Operationalisierung der Variablen. Für den standardisierten Fragebogen sind konkrete Fragestellungen zum Messen der entsprechenden Merkmale bzw. Variablen notwendig. Die theoretischen Begriffe sind jedoch nicht direkt messbar, deshalb müssen sie operationalisiert werden. Die Operationalisierung eines Begriffes besteht in der Angabe, wie Sachverhalte, die der Begriff bezeichnet, gemessen werden können.
8. Vor der Durchführung der Befragung muss ein Pretest durchgeführt werden, um die Verständlichkeit und Vollständigkeit des Fragebogens zu testen.
9. Die Durchführung der Befragung kann durch Zusendung des Fragebogens (postalische Befragung), Vorlegen des Fragebogens oder Vorlesen der Fragen (mündliche Befragung) erfolgen.
10. Zur Auswertung der erhobenen Daten sind die ausgefüllten Fragebogen aufzubereiten, indem den Antworten Zahlen zugeordnet werden (z. B. Ja = 1 und Nein = 2).

11. Darstellung der Ergebnisse in Tabellen und Grafiken. Jede Tabelle oder Grafik benötigt eine Nummerierung und einen Titel. Dies erleichtert dem Leser das Verständnis und ermöglicht einen Bezug auf Tabellen und Grafiken im Text.

Die Inhalte der Fragebogen in der vorliegenden Arbeit basieren auf der theoretischen Analyse des Forschungsthemas. Die Grundlagen dafür sind die fachspezifische Literatur über Lernortkooperation und Sozialforschung beziehungsweise Methoden der quantitativen Forschung.

Um die Informationen über die Kooperationsaktivitäten der Berufsschulen und Hotels zu gewinnen, wurde ein Fragebogen für die beiden Gruppen eingesetzt. Der Fragebogen beinhaltet insgesamt 35 Items, die in vier Themenblöcke gruppiert sind. Der erste Themenblock umfasst 14 Fragen. Im zweiten Themenblock sind es 11 Fragen und der dritte Themenblock besteht aus 4 Fragen. Anschließend gibt es 6 Fragen im vierten Themenblock des Fragebogens.

Die Tabelle 9 zeigt die Entwicklung des Fragebogens bzw. vom theoretischen Begriff zur Auswertung.

Tabelle 9. Entwicklung des Fragebogens

Theoretischer Begriff	Dimensionen	Indikatoren	Item Nummer	Auswertung (Skala)	Quelle
Kooperation der Lernorte	Gestaltung der beruflichen Ausbildung	Berufsbildungsstandard	1	Stimmt (4)	Dieter 2004, Pätzold 1990, Muliati 2007, nationales Bildungsgesetz der RI Nr. 20/2003, Verordnung des Präsidenten Nr. 87/2017, Ordnung des Bildungsministeriums für Bildung & Kultur Nr. 8/2020, Nr. 43/2019
		Verordnung der Schule	2, 3, 4	Stimmt teilweise (3)	
		Analyse der Qualifikationsanforderungen	5,6	Stimmt eher nicht (2)	
		Entwicklung der Lehrpläne	7, 8, 9, 10, 11	Stimmt nicht (1)	
		Bestimmung der Aufteilung von Praxis & Theorie	12		
		Planung der Evaluation	13, 14		
	Durchführung der beruflichen Ausbildung	Durchführung von Praxis	15, 16, 17		Pahl 2008, Dieter 2004, Dieter 2003, Pätzold 1990, Pätzold 1998, Pätzold 1995, Rauner 2006, Tsimoschanka 2014, nationales Bildungsgesetz der RI Nr. 20/2003, Verordnung des Präsidenten Nr. 87/2017,
		Durchführung der Evaluation	18, 19		
		Kommunikation	20, 21, 22, 23, 24		

		Koordination	25		Ordnung des Bildungsministeriums für Bildung & Kultur Nr. 8/2020, Nr. 43/2019
	Finanzierung der beruflichen Ausbildung	Unterstützung der Schule	26		Dieter 2004, Pätzold 1990, Bildungsgesetz der RI Nr. 20/2003, Ordnung des Bildungsministeriums für Bildung & Kultur Nr. 8/2020
		Unterstützung der Schüler	27, 29		
		Unterstützung der Lehrer	28		
	Organisations- & Personalentwicklung	Gründung der Organisation	30, 33		Dieter 2004, Pätzold, Drees & Thiele 1998, Pätzold 1990 Tsimoschanka 2014, Westhoff, Jenewein & Ernst 2012, Ordnung des Bildungsministeriums für Bildung & Kultur Nr. 8/2020
		Kommunikation & Koordination durch Organisation	31, 32		
		Weiterbildung der Lehrkräfte	34,35		

In den Fragebogen wird eine Likert-Skala mit einer vierstufigen geschlossenen Antwortmöglichkeit zur Auswahl gestellt. Die Likert-Skala, die von Rensis Likert im Jahr 1932 entwickelt wurde, gehört zu den am häufigsten verwendeten Verfahren innerhalb der Einstellungsmessung (Wirtschaftslexikon 2010). Nebenbei ist die Likert-Skala aufgrund ihrer einfachen, klaren und fixierten Struktur und Praktikabilität der Anwendung gut zu handhaben.

Stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt nicht

Zur Beantwortung der Frage brauchen die Befragten nur die gewählte Antwortmöglichkeit anzukreuzen. Die geschlossenen Antwortmöglichkeiten erleichtern ihnen das Ausfüllen des Fragebogens.

4.4.2 Qualitatives Interview

Eine Methode zur Datenerhebung ist das Interview, bei dem die Informationen durch direkte Befragung der Befragten eingeholt werden. Nach Nurdin und Hartati (2019, S. 65) ist das Interview ein Prozess der Gewinnung von Informationen für Forschungszwecke durch

persönliche Fragen und Antworten zwischen dem Interviewer und dem Befragten unter Verwendung eines Interviewleitfadens. Obwohl das Interview ein Gesprächsprozess in Form von persönlichen Fragen und Antworten ist, handelt es sich dabei auch um einen Prozess zum Sammeln von Daten für eine Studie. Einige Dinge, die das Interview von alltäglichen Gesprächen unterscheiden können, sind:

- Der Interviewer und der Befragte kennen sich normalerweise vorher nicht.
- Die Befragten beantworten immer Fragen.
- Der Interviewer fragt immer.
- Der Interviewer leitet die Frage nicht an eine Antwort weiter, sondern muss immer neutral sein.
- Die gestellten Fragen folgen den zuvor konzipierten Richtlinien. Diese Leitfadenfragen werden als Interviewleitfaden bezeichnet.

Das Experteninterview ist in der Regel ein Leitfadeninterview mit offenen Fragen. Kennzeichnend für ein Leitfadeninterview ist, dass ein Leitfaden mit offen formulierten Fragen dem Interview zu Grunde liegt. Auf diese kann der Befragte frei antworten. Der Leitfaden dient als Orientierung und soll sicherstellen, dass nicht wesentliche Aspekte der Forschungsfrage im Interview übersehen werden. Das Interview muss jedoch nicht strikt nach der zuvor festgelegten Reihenfolge der Fragen des Leitfadens verlaufen. Auch hat der Interviewer selbst zu entscheiden, ob und wann er detailliert nachfragt, ausholende Ausführungen des Befragten unterstützt bzw. ob und wann er bei Ausschweifungen des Befragten zum Leitfaden zurückkehrt (vgl. Mayer 2008, S. 37, Flick 1999, S. 112, Frietherhäuser 1997, S. 376).

Eine besondere Form des Leitfadeninterviews ist das Experteninterview. Der Befragte ist hier in seiner Funktion als Experte für bestimmte Handlungsfelder interessant. Zur Stichprobenbildung für Experteninterviews ist es auch notwendig, die Frage nach den Experten zu klären. Als Experte gilt jemand, der auf einem begrenzten Gebiet über ein klares und abrufbares Wissen verfügt (vgl. Meuser und Nagel in Mayer, 2008. S. 41).

Der Interviewleitfaden ist auf das Thema der Untersuchung abgestimmt. Der wichtige thematische Bereich der Arbeit wurde in dem Leitfaden des teilstandardisierten Interviews mit

offenen Fragen integriert. Ein teilstandardisiertes Interview ermöglicht dem Interviewer einen flexiblen Umgang mit dem Untersuchungsgegenstand (Mayring 2001, S. 66).

Die oben beschriebenen Theorien sind die Grundlage für die Auswahl des Experteninterviews als Methode der Datenerhebung und die Erstellung des Leitfadens. Die Experten sind erfahrene Personen, die im Bildungsministerium arbeiten und das Thema des Interviews ist die Lernortkooperation in Indonesien. Die Themenkomplexe des Interviewleitfadens sind in der Tabelle 10 zu sehen.

Tabelle 10. Fragekategorien
(deduktive Kategorienbildung nach Mayring 2010, S. 65)

Forschungsfrage	Kategorien	Indikatoren
Wie sieht das Konzept der Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie in Indonesien aus?	<ul style="list-style-type: none"> • Leitkonzept zur Gestaltung der Lernortkooperation 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis zum dualen System der Berufsausbildung • Rechtliche Grundlage der Durchführung des Konzepts • Nationale und lokale Struktur der Kooperation
	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsformen 	Beteiligung der Industrie an der: <ul style="list-style-type: none"> • Bestimmung von Bildungsstandards • Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule • Analyse der Qualifikationsanforderungen • Entwicklung des Curriculums • Unterricht • Praxis • Prüfung • Finanzierung • Bildung der

		Organisationsstruktur der Berufsschule und Industrie <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung
	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsaustausch und Koordination 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch von Erfahrungen, Problemen und Erwartungen bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung • Medien zur Kommunikation im Rahmen von Informationsaustausch und Koordination • Koordinationsmaßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> • Probleme bei der Implementierung der LOK 	Probleme bei der: <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung • Durchführung • Finanzierung • Qualitätssicherung
	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschläge zur Verbesserung der LOK 	Vorschläge für: <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung • Durchführung • Finanzierung • Qualitätssicherung

4.4.3 Gütekriterien des Forschungsinstruments

Die Genauigkeit des Testens einer Hypothese über die Beziehung zwischen den Forschungsvariablen hängt von der Qualität des verwendeten Fragebogens ab. Diese Prüfung der Forschungshypothese trifft das Ziel nicht, wenn der verwendete Fragebogen ungültig und unzuverlässig ist. Da Forschungsergebnisse wissenschaftlich rechenschaftspflichtig sind, müssen Informationen über die Gültigkeit und Zuverlässigkeit von Messgeräten detailliert vermittelt werden. Nach Mayer (2008, S. 56) wird der Validitätstest verwendet, um die Genauigkeit eines Instruments als Messinstrument für Forschungsvariablen zu überprüfen. Wenn das Messgerät gültig oder korrekt ist, sind die Messergebnisse mit Sicherheit korrekt, oder mit anderen Worten, die Gültigkeit spricht darüber, wie ein verwendetes Messgerät

tatsächlich gemessen hat, was es messen möchte. Wenn das von Forschern verwendete Messinstrument ein Fragebogen zur Datenerfassung ist, muss der erstellte Fragebogen das zu untersuchende Thema beschreiben. Ein Maß für die Gültigkeit eines Fragebogens ist die sogenannte Konstruktvalidität. Nach diesem Verständnis gilt ein Fragebogen mit mehreren Fragen zur Messung als gültig, wenn jeder Punkt der Fragen, aus denen der Fragebogen besteht, eine hohe Korrelation aufweist.

“Questions that have low correlation with other question items are declared as invalid questions. The method that is often used to assess the validity of the questionnaire is the moment product correlation (Pearson correlation) between the scores of each question item and the total score, so it is often referred to as the inter item total correlation” (Siyoto & Sodik 2005, S. 88)

Siyoto und Sodik behaupten, dass die Fragen, die eine geringe Korrelation mit anderen Fragenelementen aufweisen, als ungültige Fragen deklariert werden. Die Methode, die häufig zur Beurteilung der Gültigkeit des Fragebogens verwendet wird, ist die Moment-Produkt-Korrelation (Pearson-Korrelation) zwischen den Bewertungen jeder Frage und der Gesamtbewertung, daher wird sie häufig als Gesamtkorrelation zwischen Elementen bezeichnet.

Die Anzahl der Probanden für den Pretest betrug 20 Lehrkräfte und Hotelfachkräfte. Diese Anzahl entspricht der Empfehlung von Schnell, Hill und Esser in Haris (2012, S. 112), nach der die Größe der Stichprobe bei einem Pretest zwischen 10 und 200 Personen liegen sollte. Bezüglich der Validität der Items im Fragebogen wurde mit der Moment-Produkt-Korrelation (Pearson Korrelation) gerechnet. Das Instrument wurde als gültig bezeichnet, wenn der Korrelationswert (Pearson-Korrelation) positiv ist und der Korrelationswahrscheinlichkeitswert (2-tailed) < signifikantes Niveau (α) 0,05 ist.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum x \cdot y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- rxy: Correlation of item score and item total score
- n: Number of respondents
- x: Score per item in variable
- y: Total score of items in variable

- $\sum x$: Total score in distribution
- $\sum y$: Total score in distribution

Die Ergebnisse der Berechnung der Validität der Items des Fragebogens sind in Tabelle 11 wiedergegeben.

Tabelle 11. Ergebnisse der Berechnung der Validität des Fragebogens

Item	Pearson Correlation (r Count)	Criteria	r Table	Interpretation
Item 1	0,807	r Count \geq r Table	0,444	Valid
Item 2	0,840		0,444	Valid
Item 3	0,790		0,444	Valid
Item 4	0,688		0,444	Valid
Item 5	0,828		0,444	Valid
Item 6	0,764		0,444	Valid
Item 7	0,821		0,444	Valid
Item 8	0,585		0,444	Valid
Item 9	0,862		0,444	Valid
Item 10	0,844		0,444	Valid
Item 11	0,678		0,444	Valid
Item 12	0,843		0,444	Valid
Item 13	0,594		0,444	Valid
Item 14	0,511		0,444	Valid
Item 15	0,509		0,444	Valid
Item 16	0,806		0,444	Valid
Item 17	0,798		0,444	Valid
Item 18	0,782		0,444	Valid
Item 19	0,671		0,444	Valid
Item 20	0,507		0,444	Valid
Item 21	0,478		0,444	Valid

Item 22	0,466		0,444	Valid
Item 23	0,491		0,444	Valid
Item 24	0,518		0,444	Valid
Item 25	0,493		0,444	Valid
Item 26	0,486		0,444	Valid
Item 27	0,488		0,444	Valid
Item 28	0,492		0,444	Valid
Item 29	0,798		0,444	Valid
Item 30	0,811		0,444	Valid
Item 31	0,769		0,444	Valid
Item 32	0,801		0,444	Valid
Item 33	0,765		0,444	Valid
Item 34	0,769		0,444	Valid
Item 35	0,769		0,444	Valid

Basierend auf den Ergebnissen der Prüfung der Gültigkeit des in Tabelle 10 aufgeführten Fragebogens kann festgestellt werden, dass alle Fragen von 1 bis 35 für gültig erklärt werden, da die r-Anzahl für jedes Element größer als die r-Tabelle ist. Dies zeigt, dass der wissenschaftliche Fragebogen zur Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement valide ist, so dass er für die Datenerhebung verwendet werden kann.

Laut Lamberti (2001, S. 32) kann zur Überprüfung der Validität des Forschungsinstruments auch die Methode der Expertenvalidität angewendet werden, d. h. die inhaltliche Gültigkeit kann durch ein Expertenurteil belegt werden. In diesem Fall wird das Instrument von den Experten bewertet, nachdem es auf der Grundlage einer bestimmten Theorie hinsichtlich der zu messenden Aspekte konstruiert wurde.

Hierzu wurden in dieser Arbeit zwei Experten ausgewählt. Der eine ist Experte im Bereich Berufspädagogik und die andere ist Expertin im Bereich Tourismus. Der Vorschlag des ersten Experten war es, einen zweiten Typ des Fragebogens zu erstellen. Die Fragen sollten die gleichen sein, jedoch sollten sich die Antwortmöglichkeiten unterscheiden. Das Ziel ist es genau zu wissen, wie stark die Kooperationsaktivitäten sind. Beim ersten Fragebogen wird

nur nachgewiesen, ob es eine Kooperationsaktivität zwischen Berufsschule und Hotels gibt. Beim zweiten Fragebogen lauten daher die Antwortmöglichkeiten wie folgt:

gering	mittel	hoch	sehr hoch

Die Fragebogen 2 kann nur beantwortet werden, wenn die Befragten beim ersten Fragebogen die positive Antwort (stimmt oder stimmt teilweise) gewählt haben. Die zweite Expertin hat die Frage Nummer 1 korrigiert. Hierbei ging es um den Standard der Berufsschule. Die Frage bezog sich auf den nationalen Bildungsstandard, den die Lehrkräfte und Ausbilder nicht ändern können. Daher wurde die Frage so umformuliert, dass sie sich auf Bildungsstandard der Schule bezieht.

Unter Reliabilität wird die Stabilität und Genauigkeit der Messungen eines Merkmals mit einer Skala, die Konstanz bzw. Reproduzierbarkeit der Messergebnisse unter verschiedenen Messbedingungen verstanden (vgl. Lamnek 2010, S. 149). Ähnlich wie Lamnek ist auch Mayer (2008, S. 56) der Meinung, dass die Reliabilität oder Zuverlässigkeit sich auf die Stabilität und Genauigkeit bezieht. Sie gibt an, inwieweit bei einer wiederholten Messung unter gleichen Bedingungen das gleiche Ergebnis erzielt wird.

Die Methode zur Messung der Zuverlässigkeit des Fragebogens war die Cronbachs-Alpha-Methode (Sekaran, 2000, S. 321) unter Verwendung des Programms Psych-Package von R-Studio. Die Kriterien, anhand derer die Zuverlässigkeit der Variablen nach Sekaran (2000, S. 321) bestimmt wird, sind $> 0,90$ = Perfekt, $0,70 - 0,90$ = Hoch, $0,50 - 0,70$ = Durchschnitt und $< 0,50$ nicht akzeptabel.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

- r_{11} = reliability coefficient alpha
- n = number of respondents
- σ = variance value

- t^2 = total variance

Die Ergebnisse der Berechnung der Reliabilität der Variable des Fragebogens sind in Tabelle 12 wiedergegeben.

Tabelle 12. Ergebnisse der Berechnung der Reliabilität des Fragebogens

Variable	Cronbach's Alpha	Criteria	Interpretation
Variable 1 (item 1-14)	0,94	>0,90 = Perfect 0,70 - 0,90 = High 0,50 - 0,70 = Average <0,50 = Unacceptable	perfect
Variable 2 (item 15-25)	0,84		high
Variable 3 (Item 26-29)	0,53		average
Variable 4 (Item 30-35)	0,92		perfect

Anhand der Daten in Tabelle 12 ist ersichtlich, dass die vier Variablen zuverlässig sind, wobei für Variable 1 das Zuverlässigkeitsniveau perfekt ist, weil der Cronbachs-Alpha-Wert mehr als 0,90 beträgt. Bei Variable 2 ist das Zuverlässigkeitsniveau hoch, weil der Cronbachs-Alpha-Wert zwischen 0,70 und 0,90 liegt. Die Variable 3 ist durchschnittlich, weil der Cronbachs-Alpha-Wert zwischen 0,50 und 0,70 liegt, und die Variable 4 ist perfekt, weil der Cronbachs-Alpha-Wert mehr als 0,90 beträgt. Dies zeigt, dass der wissenschaftliche Fragebogen zur Kooperation der Lernorte in der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement zuverlässig ist, so dass er zur Datenerhebung verwendet werden kann.

4.5 Durchführung der Untersuchung

Die Gesamterhebung bzw. die Feldforschung erfolgte in der Zeit vom 15. Juli bis 24. November 2020. Zu den Forschungsaktivitäten gehörten:

1. Durchführung der schriftlichen Befragung
2. Durchführung der Experteninterviews

Zur schriftlichen Befragung wurde Verbindung mit potentiellen Kontaktpersonen bzw. Kontaktinstitutionen aufgenommen, die für die Erhebung von Forschungsdaten eine

Schlüsselrolle spielen in dem Sinne, dass sie durch ihre berufliche Stelle gute Vernetzung mit wichtigen bzw. forschungsbezogenen Leuten zu tun haben. Durch diese Personen sollte die weitere Kontaktaufnahme vorbereitet werden. Aufgrund der Schwierigkeit, alle Lehrkräfte und Ausbilder in den Provinzen Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta zu erreichen, wurden die Fragebogen an die Kontaktpersonen per E-Mail und über Whatsapp verschickt und danach wurden sie weiter an die Befragten verteilt. Nachdem die Befragten den Fragebogen beantwortet hatten, schickten sie ihn wieder an die Kontaktpersonen des Verfassers zurück. Anschließend wurden die ausgefüllten Fragebögen aus Papua und Ambon wieder per E-Mail und aus Ost-Java und Yogyakarta über Whatsapp geschickt.

Die Interviews mit den Experten erfolgten per *video call* über Whatsapp. Zwei Experten, die für das Interview zur Verfügung standen, wohnen in Jakarta und arbeiten im Bildungsministerium. Der dritte Experte wohnt in Berlin und ist in der Bildungsabteilung der indonesischen Botschaft tätig. Die drei Experten sind Fachleute, die auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung ein umfangreiches Fachwissen und Erfahrung haben. Zwei Interviews wurden von der Verfasserin selbst durchgeführt und ein Interview wurde von der Kontaktperson durchgeführt.

Für die Inhaltsanalyse der Literatur und verschiedener Dokumente wurden die Materialien im Internet recherchiert.

4.6 Datenauswertung

Da in der vorliegenden Arbeit eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden eingesetzt wurde, sollen auch bei der Auswertung quantitative und qualitative Analysemethoden angewendet werden. Nach Mayring (2001, S. 1) kann die Kombination qualitativer und quantitativer Analyseschritte auf fünf Ebenen unterschieden werden. Diese Ebenen sind:

- Technische Ebene (mit computerunterstützter qualitativer Analyse)
- Datenebene (durch qualitative Inhaltsanalyse)
- Personenebene (Typisierung und induktive Fallverallgemeinerungen)
- Ebene des Forschungsdesigns (Vorstudienmodell, Verallgemeinerungsmodell, Vertiefungsmodell, Triangulationsmodell)
- Ebene der Forschungslogik (Integration der Forschungsansätze)

In dieser Arbeit orientiert sich die Methodenkombination an den Methodenempfehlungen von Mayring (2001) und Villar & Marcelo (1992), die von Haris (2012) schon kombiniert wurde.

Der konkrete methodische Ansatz zur Auswertung der Forschungsergebnisse wird in Abbildung 12 dargestellt.

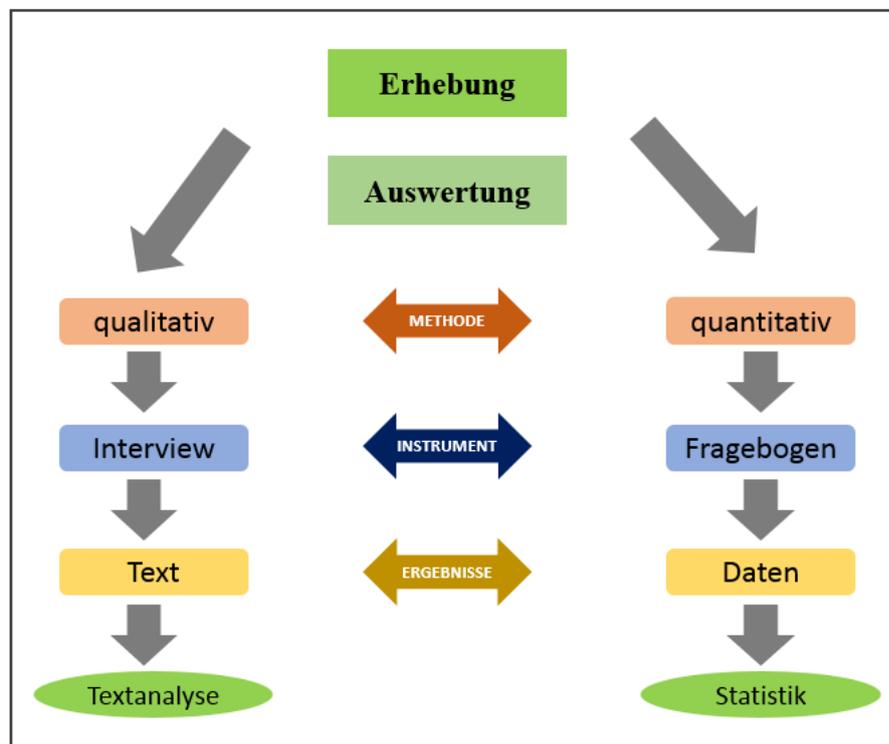


Abbildung 12. Methodischer Ansatz zur Auswertung der Forschungsergebnisse

Quelle: Darstellung von Haris (2012, S. 120)

4.6.1 Auswertung der Fragebogen

Vor der Auswertung der Fragebogen wurde zunächst eine Überprüfung der Gültigkeit und Zuverlässigkeit derselben vorgenommen. Für die Kodierung der Antworten wurde ein geltendes Kodierschema entworfen. Dieses ist die Basis für die folgende statistische Auswertung. Die folgenden Zahlenwerte wurden allen Fragen mit dem Likert-Skalenformat zugeordnet:

Tabelle 13. Zahlenwerte des Skalenformats

Skalenformat	Zahlenwerte
Stimmt	4
Stimmt teilweise	3

Stimmt eher nicht	2
Stimmt nicht	1

Den Fragen mit einem anderen Skalenformat wurden folgende Zahlenwerte zur Kodierung zugeordnet:

Tabelle 14. Zahlenwerte des Skalenformats

Skalenformat	Zahlenwerte
gering	4
mittel	3
hoch	2
sehr hoch	1

Zur Datenanalyse wurde das Statistikprogramm SPSS angewendet und die deskriptiven Statistiken wurden dann in einer Tabelle zusammengetragen.

4.6.2 Auswertung des Experteninterviews

Zur Datenauswertung wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring verwendet. Die Form der inhaltlichen Strukturierung passt zu dieser Arbeit, um aus den transkribierten Interviews Aussagen vor dem Hintergrund der Fragestellung zu bestimmten Inhaltsbereichen zu extrahieren und zusammenzufassen. Das Ziel der strukturierenden Inhaltsanalyse ist es, anhand vorher festgelegter Ordnungskriterien bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen (Mayring 2002, S. 115).

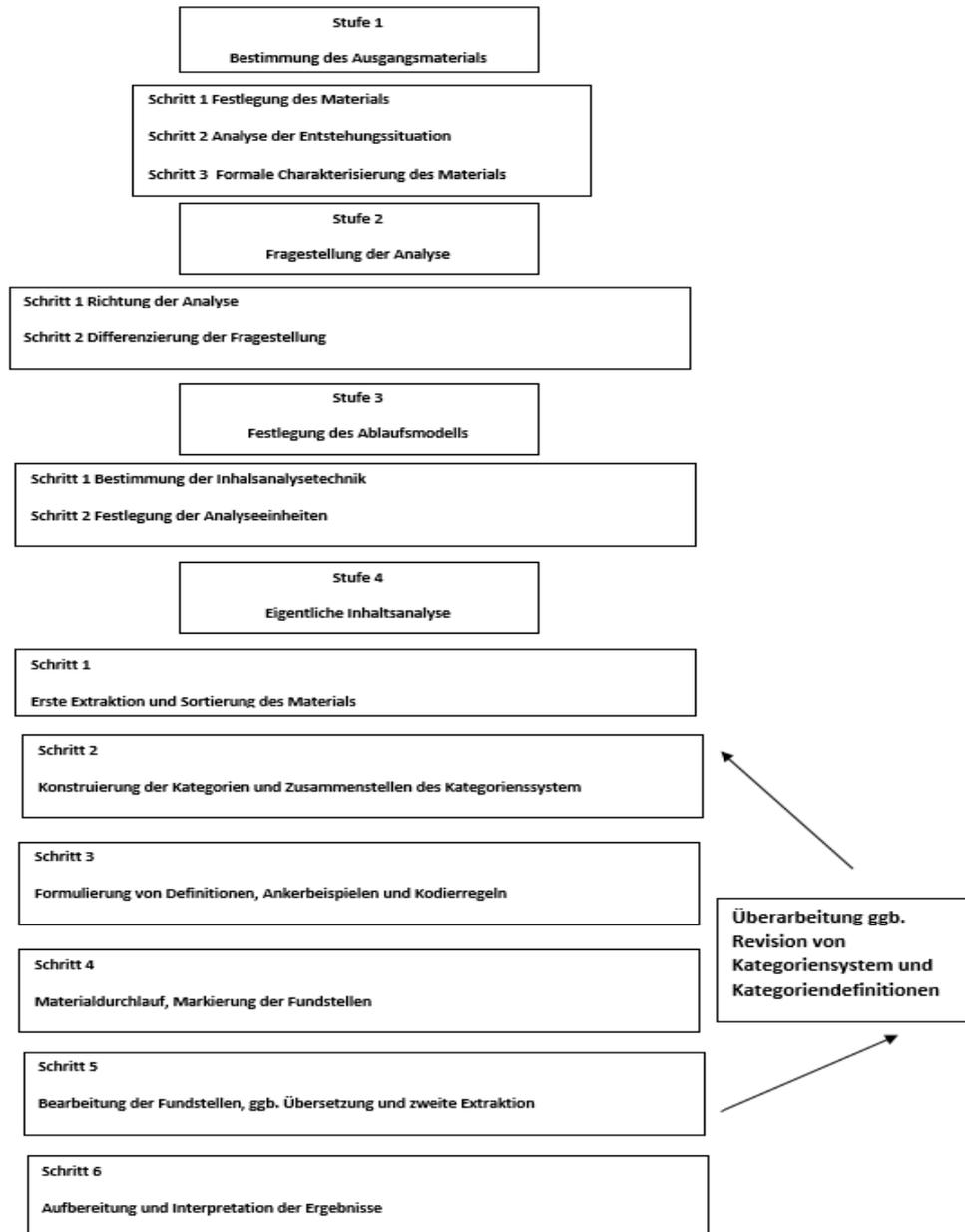


Abbildung 13. Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltanalyse nach Mayring
 Quelle: Mayring 2007, S. 53

5 DARSTELLUNG, AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

Die Darstellungen der Auswertungen in jedem Abschnitt werden mit kurzen Rückschlüssen auf die bezogene Hypothese und die Indikatoren abgeschlossen. Durch die Rückschlüsse werden die Bestätigungen bzw. Widerlegungen einzelner Hypothesen letztendlich explizit artikuliert.

5.1 Analyse der Bildungsordnung

5.1.1 Nationales Bildungsgesetz

Das nationale Bildungsgesetz Nr. 20/2003 beinhaltet nicht nur eine Erneuerung der Vision und Mission der nationalen Bildung der Republik Indonesien sondern auch 77 Artikel, die die allgemeinen Bestimmungen darlegen sowie die Fachbegriffe aus den folgenden Bereichen: Bildung, Grundlagen bzw. Funktionen und Ziele der nationalen Bildung, Grundsätze der Durchführung der Bildung, Rechte und Pflichten der Bürger sowie Eltern, Gesellschaft und Bildungsteilnehmer, Bildungsarten, Bildungsfachrichtungen, Bildungsstufen, Sprache, nationaler Bildungsstandard, Curriculum, Lehrkräfte und Bildungsfachleute, Bildungseinrichtungen und Infrastruktur, Finanzierung, Bildungsmanagement, Beteiligung der Gesellschaft an der Durchführung der Bildung, Evaluation, Akkreditierung, Zertifizierung, Gründung von Bildungseinheiten, Organisation der Bildung durch andere staatliche Institutionen, strafrechtliche Bestimmungen, Übergangsbestimmungen und Abschlussbestimmungen.

Die Analyse des nationalen Bildungsgesetzes Nr. 20/2003 hat gezeigt, dass nur wenige Darstellungen über die Berufsausbildung in der Sekundarstufe II bestehen und diese nicht detailgenau, sondern sehr allgemein formuliert sind.

Kapitel IV, Teil 3, § 18:

- (1) Sekundarschulbildung ist eine fortgeschrittene Grundschulbildung.
- (2) Sekundarschulbildung besteht aus allgemeiner und beruflicher Sekundarschulbildung.
- (3) Sekundarschulbildung besteht in Form von allgemeinbildenden Oberschulen (*Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah*) und Berufsschulen (*Sekolah Menengah Kejuruan, Madrasah Aliyah Kejuruan*).

(4) Weitere Bestimmungen über die Sekundarschulbildung, die in Vers (1), Vers (2) und Vers (3) beschrieben werden, sind in der Regierungsordnung vorgeschrieben.

Kapitel IX, § 35:

(1) Nationale Bildungsstandards bestehen aus Standards zu den Inhalten, Prozessen, der Kompetenz der Absolventen, Bildungsfachleuten, den Einrichtungen und der Infrastruktur, zum Management, zur Finanzierung und zur periodischen Evaluation.

(2) Nationale Bildungsstandards werden als Grundlage für die Entwicklung von Lehrplänen, Bildungsfachleuten, der Einrichtungen und der Infrastruktur, des Managements und der Finanzierung verwendet.

(3) Die Entwicklung nationaler Bildungsstandards sowie die Kontrolle und Berichterstattung werden auf nationaler Ebene von einer Normungsorganisation bzw. Organisation für Bildungsqualitätssicherung durchgeführt.

(4) Weitere Bestimmungen über die nationalen Bildungsstandards, die in Vers (1), Vers (2), und Vers (3) beschrieben werden, sind in der Regierungsordnung vorgeschrieben.

Kapitel X, § 36:

(1) Die Entwicklung des Curriculums erfolgt unter Bezugnahme auf nationale Bildungsstandards zur Erreichung nationaler Bildungsziele.

(2) Das Curriculum wird auf allen Ebenen und Bildungsarten nach dem Prinzip der Diversifizierung nach Bildungseinheit, regionalen Potenzialen und Lernenden entwickelt.

(3) Das Curriculum wird nach Bildungsstufen im Rahmen der Einheit der Republik Indonesien entwickelt und bezieht sich auf folgende Punkte:

- a. Vertiefung in den Glauben an Gott
- b. Erhöhung der Moral
- c. Erhöhung der Potenz, Intelligenz und des Interesses der Lernenden
- d. Vielfalt der regionalen und ökologischen Potenziale

- e. Regionale und nationale Entwicklungsanforderungen
- f. Anforderungen des Arbeitsplatzes
- g. Entwicklung von Wissenschaft, Technologie und Kunst
- h. Religion
- i. Dynamik globaler Entwicklungen
- j. Werte der nationalen Einheit und Nationalität

(4) Weitere Bestimmungen über die Entwicklung des Curriculums, die in Vers (1), Vers (2), und Vers (3) beschrieben werden, sind in der Regierungsordnung vorgeschrieben.

Kapitel X, § 37:

(1) Das Curriculum für die Grund- und Sekundarstufe ist obligatorisch und enthält:

- a. Religionsunterricht
- b. Staatsbürgerliche Bildung
- c. Sprache
- d. Mathematik
- e. Naturwissenschaften
- f. Sozialwissenschaften
- g. Kunst und Kultur
- h. Sport
- i. Berufliche Kompetenzen
- j. Lokalorientierte Lerninhalte

Kapitel X, § 38:

(1) Grundlage und Struktur des Curriculums für Grund- und Sekundarschulbildung werden von der Regierung erstellt.

(2) Das Curriculum für Grund- und Sekundarschulbildung wird von jeder Bildungseinheit und jedem Ausschuss unter der Koordination und Aufsicht der Bildungs- oder Religionsbehörde der Stadt und Provinz erstellt.

5.1.2 Nationale Regierungsordnung

Regierungsordnung der Republik Indonesien Nr. 19/2017

Kapitel 1, Artikel 22:

Sekolah Menengah Kejuruan (Berufsschule) ist eine Form der formalen Bildung, die die berufliche Ausbildung auf Sekundarebene durchführt.

Regierungsordnung der Republik Indonesien Nr. 13/2015

Kapitel 1

(Artikel 1) Nationales Bildungsstandard gilt als Kriterien des Bildungssystems in der Republik Indonesien.

(Artikel 2) Die formale Bildung ist ein strukturierter und abgestufter Bildungsweg, der aus Grundbildung, Sekundarschulbildung und Hochschulbildung besteht.

(Artikel 3) Nonformale Bildung wird strukturiert und abgestuft außerhalb der formalen Bildung durchgeführt.

(Artikel 4) Kompetenz ist eine Reihe von Einstellungen, Kenntnissen und Fähigkeiten, die die Lernenden nach dem Erlernen eines Unterrichtsgegenstandes oder nach dem Schulabschluss besitzen müssen.

(Artikel 5) Standards der Abschlusskompetenzen sind Kriterien der Qualifikation der Absolventen, die Einstellungen, Wissen und Kompetenzen umfassen.

(Artikel 6) Inhaltsstandards sind Kriterien des Umfangs von Lernmaterialien und Kompetenzniveaus zur Erreichung einer Abschlusskompetenz hinsichtlich bestimmter Bildungsstufen und Bildungsarten.

(Artikel 7) Prozesstandards beziehen sich auf Kriterien der Durchführung der Lehr- und Lernaktivitäten in einer Bildungseinheit, um Standards der Abschlusskompetenzen zu erreichen.

(Artikel 8) Standards für Lehrkräfte und Bildungspersonal sind ein Kriterium für die vorbereitende Ausbildung sowie körperliche und geistige Angemessenheit.

(Artikel 9) Standards für Einrichtungen und Infrastruktur sind Kriterien des Klassenraumes, des Sportplatzes, der Anbetungsstätte, der Bibliothek, des Labors, der Werkstatt, der Spiel- und Erholungsplätze sowie anderer Lernressourcen bzw. die Nutzung von Informationstechnologie und Kommunikation, welche man zum Lernen benötigt.

(Artikel 10) Managementstandards sind Kriterien der Planung, Durchführung und Kontrolle von Bildungsaktivitäten auf der Ebene des Staates, der Provinz und der Stadt zur Erreichung der Effizienz und Effektivität der Bildungsorganisation.

(Artikel 16) Das Curriculum ist eine Planung, die Ziele, Inhalte, Lernmaterialien und Methoden enthält und als Richtlinie zur Organisation der Lehr- und Lernaktivitäten zur Erreichung der Bildungsziele verwendet wird.

(Artikel 17) Der Grundrahmen des Curriculums ist die Ordnung des konzeptionellen Curriculums, das basierend auf nationalen Bildungsstandards entwickelt wird.

(Artikel 19) Lernen ist ein Interaktionsprozess zwischen Lernenden und Lehrenden sowie Lernressourcen in einer Lernumgebung.

(Artikel 22) Der Leitfaden für Lehrer ist eine Richtlinie, die Lernstrategien, Lernmethoden, Lerntechniken und Evaluation jedes Fachs und Lernthemen beinhaltet.

(Artikel 23) Lehrbücher sind die wichtigsten Lernmaterialien, die zur Erreichung der Lern- und Kernkompetenz verwendet werden.

(Artikel 29) *Badan Standar Nasional Pendidikan* (Organisation des nationalen Bildungsstandards) oder BSNP ist eine unabhängige Organisation, die für die Entwicklung, das Monitoring und die Kontrolle des nationalen Bildungsstandards verantwortlich ist.

Kapitel 67

(Artikel 1) Die Regierung beauftragt die BSNP mit der Durchführung einer nationalen Prüfung, deren Teilnehmer die Lernenden der formalen und nonformalen Primar- und Sekundarstufe sind.

(Artikel 2) Bei der Durchführung der nationalen Prüfung arbeitet die BSNP mit relevanten Institutionen zusammen sowohl in der Provinz als auch in der Stadt.

Verordnung des Präsidenten Nr. 87/2017

Kapitel 1

(Artikel 11) Schulkomitee ist eine unabhängige Organisation, deren Mitglieder aus Eltern von Schülern, Schulgemeinschaft und Gesellschaften, die sich für Bildung interessieren.

Kapitel 8

(Artikel 1) *Co-curriculare* und *extra-curriculare* Aktivitäten erfolgen durch Kooperation zwischen Bildungseinheiten (Schule), religiösen Institutionen sowie anderen Institutionen.

(Artikel 2) Die anderen Institutionen, die in Artikel 1 beschrieben sind, sind u. a. staatliche Institutionen, Ausbildungseinrichtungen, Kulturstudios, gesellschaftliche Organisationen, Industrie und andere relevante Arbeitsorganisationen.

Ordnung des Ministeriums für Bildung und Kultur Nr. 8/2020

Kapitel 1

(Artikel 8) Die Berufsschule ist eine Form der formalen Bildungseinheit, die die Berufsausbildung auf der Sekundarstufe durchführt und die Bildungsteilnehmer so ausbildet, dass sie arbeitsfähig sind.

Kapitel 9

(Artikel 2) Die Finanzierung der operativen Unterstützung muss für folgende Punkte genutzt werden:

- a. Aufnahme neuer Schüler
- b. Bibliotheksentwicklung

- c. Lehr- und Lernaktivitäten sowie *extra-curriculare* Aktivitäten
- d. Evaluation
- e. Schulverwaltung
- f. Professionalisierung des Bildungspersonals (Personalentwicklung)
- g. Dienstleistungen
- h. Instandhaltung von Schuleinrichtungen und Infrastruktur
- i. Bereitstellung von Multimedia-Lernwerkzeugen
- j. Organisation von speziellen Jobmessen und Arbeitspraktika in der Industrie
- k. Arbeitsüberwachung, Praktikum für Lehrkräfte, Institution für professionelle Zertifizierung
- l. Beruflicher Kompetenztest und Zertifizierung, standardisierte internationale Englisch- und andere Fremdsprachenprüfungen

Ordnung des Ministeriums für Bildung und Kultur Nr. 43/2019

Kapitel II, Teil 1, § 2

(Artikel 1) Die Prüfung wird von Bildungseinheit (Schule) durchgeführt und gilt als eine Kontrolle der Lernergebnisse, die darauf abzielt, die berufliche Leistungskompetenz der Schüler zu bewerten.

(Artikel 2) Die von der Bildungseinheit durchgeführte Prüfung wird aufgrund des geltenden Curriculums umgesetzt.

Kapitel III, Teil 1, § 10

(Artikel 1) Die nationale Prüfung ist eine Kontrolle der Lernergebnisse durch die staatliche Regierung, die darauf abzielt, die Kompetenz der Schüler auf nationaler Ebene zu bewerten.

(Artikel 2) Die von der staatlichen Regierung durchgeführte Prüfung wird aufgrund des geltenden Curriculums umgesetzt.

(Artikel 3) Die nationale Prüfung gemäß Artikel 1 gilt für die Berufsschule (*SMK & Madrasah Aliyah*) und umfasst einen beruflichen Kompetenztest.

Kapitel III, Teil 3, § 15

(Artikel 1) Die Schwerpunkte der nationalen Prüfung sind Grundlage für die Erstellung der Testfragen, die sich auf Kriterien der Erreichung von Kompetenzstandards, Inhaltsstandards und das Curriculum beziehen.

(Artikel 2) Die Schwerpunkte der nationalen Prüfung werden von der BSNP bestimmt.

5.1.3 Nationaler Rahmenlehrplan nach Ordnung des Bildungsministeriums Nr. 34/2018

Teil 1. Abschlusskompetenzstandard

Kapitel I, § 1

Der Abschlusskompetenzstandard der SMK/MAK wird aufgrund des nationalen Bildungszieles und des Abschlussprofils entwickelt. Die Berufsschule ist Teil des nationalen Bildungssystems und hat das Ziel, Fachleute auszubilden, die den Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen und in der Lage sind, sich der Entwicklung der Wissenschaft, des Wissens, der Technologie und Kunst anzupassen.

Um die oben genannten Berufsbildungsziele erreichen zu können, wird der Abschlusskompetenzstandard der Berufsschule benötigt, die anhand des Abschlussprofils wie folgt entwickelt:

- a. Glauben, Frömmigkeit und tugendhaften Charakter haben;
- b. Positive Einstellung haben;
- c. Wissenschaft, Technologie und Kunst beherrschen und berufliche Kompetenzen gemäß den Arbeitsmarktanforderungen besitzen;
- d. Über produktive Fähigkeiten verfügen, die den Fachgebieten entsprechen;
- e. Beteiligung an der industriellen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit im globalen Markt.

Kapitel III, Teil C

(Artikel 1) Planung: Die Lehrkräfte der SMK/MAK und Ausbilder planen zusammen das Programm des dualen Systems wie folgt:

- a. Anpassung der beruflichen Kompetenzen, die von der Industrie gefordert werden,
- b. Entwicklung der Module und des Stundenplans,
- c. Planung von Prüfung und Zertifizierung.

(Artikel 2) Durchführung: Lernaktivitäten im Rahmen des dualen Systems sind:

- a. Die Ausbilder teilen den Lehrlingen mit, welche berufliche Kompetenzen sie beherrschen müssen.
- b. Die Ausbilder erklären den Lehrlingen die Prinzipien und die Arbeitssicherheit.
- c. Die Ausbilder geben den Lehrlingen die Chance, Hospitationen zu machen, damit sie die Arbeitsabläufe und fachlichen Probleme kennenlernen.
- d. Die Ausbilder geben den Lehrlingen die Chance, zusammen mit den Mitarbeitern zu arbeiten, damit sie berufspraktische Erfahrungen gewinnen.
- e. Die Lehrlinge helfen dem Arbeitgeber dabei, gewisse Aufgaben zu machen.
- f. Die Ausbilder betreuen die Lehrlinge während des Praktikums, damit sie berufliche Kompetenzen erwerben können.

(Artikel 3) Auswertung: Die Bewertung wird von Ausbildern durchgeführt und muss drei Lernbereiche beachten, nämlich kognitiv, affektiv und psychomotorisch.

Kapitel VI

Der Standard des Lernprozesses ist die Grundlage für Lehrkräfte, Bildungseinheit, Industrie, Institution für Zertifizierung zur Durchführung des Lernprozesses, um den Abschlusskompetenzstandard zu erfüllen.

Teil 4. Bewertungsstandard

Kapitel IV, Teil A

Der Kompetenztest ist eine Messung von Schülerleistungen und wird von der Bildungseinheit oder Institution für professionelle Zertifizierung und Partnerschaft von Industrie durchgeführt.

Kapitel IV, Teil B

Das Kompetenztestverfahren wird anhand folgender Schritte durchgeführt:

1. Die Planung der Methode und Technik der Auswertung wird von der Bildungseinheit oder Institution für professionelle Zertifizierung und Partnerschaft von Industrie auf Basis des Zertifizierungsschemas durchgeführt.
2. Anmeldung und Bestimmung der Teilnehmer des Kompetenztests und Durchführung der Selbstbewertung.
3. Bestimmung der Materialien des Kompetenztests aufgrund der Methode und Technik der Auswertung.
4. Die Validierung von Testmaterialien wird von der Bildungseinheit oder Institution für professionelle Zertifizierung und Partnerschaft von Industrie vorgenommen.

Teil 5. Standard der Lehrkräfte und des Bildungspersonals

Kapitel I, Teil B

(Artikel 1) Standard der Lehrkräfte und des Bildungspersonals sind Kriterien der Qualifikation und Kompetenz der Lehrkräfte und Ausbilder.

(Artikel 2) Berufsschullehrkräfte sind diejenigen, die berufsbezogene Fächer unterrichten.

(Artikel 4) Ausbilder sind Experten aus der Industrie, die über technische Fertigkeiten verfügen und die Lehrlinge zum Erwerb der technischen Fertigkeiten trainieren und betreuen.

Teil 6. Standard der Einrichtung und Infrastruktur

Kapitel I, Teil A

Zur Erreichung des beruflichen Ausbildungszieles braucht die Berufsschule eine angemessene Einrichtung und Infrastruktur. Die Einrichtung besteht aus Möbeln, Ausstattungen, Medien, Büchern und anderen Lernressourcen, Informations- und Kommunikationstechnologie und anderen Geräten. Die Infrastruktur besteht aus Grundstücken, Gebäuden, Räumen und Dienstleistungen. Mit dieser Einrichtung und Infrastruktur kann die Berufsschule die berufliche Ausbildung dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen sowie industriellen Wandel entsprechend entwickeln.

Teil 7. Managementstandard

Kapitel I

(Artikel 5) Das sogenannte Bildungsökosystem ist eine funktionale Beziehung zwischen der Berufsschule (*SMK & Madrasah Aliyah Kejuruan/MAK*), das aus Lehrkräften, Eltern der Schüler, Alumniverein, Berufsverband, Unternehmer, gesellschaftliche Organisation, lokale Regierung, Zentralregierung, die die Schule als Lernort der Teilnehmer bilden.

Kapitel II

Als Managementstandard wird der Ansatz des schulbasierten Managements angewendet, das die SMK/MAK dahingehend fördert, die berufliche Ausbildung effektiv anhand der nationalen Politik und Potenziale der Berufsschule durchzuführen, um das Ziel der nationalen Bildung zu erreichen. Das schulbasierte Management ermöglicht es der Schule, das Bildungsmanagement selbständig entsprechend der Kultur, der lokalen Potenziale, der gesellschaftlichen Unterstützung und den Arbeitsmarktanforderungen zu gestalten.

Kapitel II, Teil B

(Artikel 1) SMK und MAK pflegen eine Zusammenarbeit mit der Gesellschaft, staatlichen Institutionen, der religiösen Gemeinschaft, Organisationen und der Industrie zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Ausbildung.

(Artikel 5) Die Organisation der gesellschaftlichen Entwicklung zielt darauf ab, die Beteiligung der Gesellschaft, wie z. B. Einzelpersonen, Familien, Schulkomitees, Alumni, Berufsverbände, Arbeitgeber und gemeinschaftliche Organisationen, an der Qualitätssicherung der beruflichen Ausbildung zu ermöglichen. Die Organisation der gesellschaftlichen Entwicklung erfolgt durch:

- a. Bereitstellung des Bildungspersonals
- b. Umsetzung von Bildungsprogrammen
- c. Nutzung von Bildungsergebnissen
- d. Aufsicht des Bildungsmanagements
- e. Berücksichtigung bei der Entscheidungsfindung
- f. Förderung der Bildungseinrichtungen

Kapitel II, Teil D

(Artikel 7) Zur Entwicklung des Curriculums und Qualitätssicherung bildet die SMK/MAK ein Team, dessen Mitglieder Experten aus der Industrie ist. Die Aufgaben dieses Curriculumentwicklungs- und Qualitätssicherungsteams sind:

- a. Erleichterung der Übereinstimmung oder Synchronisation des Abschlusskompetenzstandards mit den Berufsanforderungen,
- b. Erleichterung der Erstellung des Curriculums, Unterrichtsplans, der Module und Evaluationen,
- c. Erstellung des mittelfristigen und jährlichen Arbeitsplans,
- d. Erstellung von Standardarbeitsanweisungen für *intracurriculare*, *cocurriculare* und *extracurriculare* Aktivitäten,
- e. Bestimmung der Leistungsindikatoren für Arbeitsleistungen,
- f. Entwicklung von Instrumenten zur Leistungsmessung,
- g. Durchführung von Selbstbewertung,
- h. Durchführung von kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung.

Teil 8. Standard der operationellen Kosten

Kapitel I, Teil A

Von Absolventen der Berufsausbildung wird erwartet, dass sie über die beruflichen Kompetenzen verfügen, die von Arbeitswelt benötigt werden. Folglich erfordert die berufliche Ausbildung auch Einrichtungen, Verbrauchsmaterialien und Werkzeuge zur Erhöhung der Qualität der Absolventen.

Kapitel II, Teil C

Die nicht personenbezogene Betriebskostenkomponente umfasst Schreibwaren, Verbrauchsmaterialien, Strom, Wasser, Telekommunikationsdienste, Wartungsarbeiten und kleinere Reparaturen von Einrichtungen und Infrastruktur, Überstunden, Transportkosten, Steuern, Versicherungen, das Coaching von Schülern, *extracurriculare* Aktivitäten, den Kompetenztest, das Praktikum in der Industrie, die Werkstatt sowie Kosten der Planung und Berichterstattung.

5.1.3 Rückschlüsse Auf Hypothese 1

Hypothese 1.1

„Die Bestimmung des Ziels der Berufsausbildung, nämlich die Vermittlung des theoretischen Wissens und der praktischen Fertigkeiten, die zur beruflichen Handlungsfähigkeit führen, ist im Bildungsgesetz bereits festgelegt.“

Die Formulierung des Indikators geht von einem Standpunkt aus, dass klare Zielsetzungen über die Berufsausbildung in den Bildungsgesetz die grundlegende Bedeutung der beruflichen Bildung für den Staat Indonesien signalisiert. Das nationale Bildungsgesetz Nr. 20/2003 sagt keine Zielsetzungen im spezifischen Kontext der Berufsschule aus. Das Ziel der Berufsausbildung im Allgemeinen wird nur in einem Satz genannt.

Hypothese ist widerlegt.

Hypothese 1.2

„Die Bestimmung des Ziels der Berufsbildung, nämlich die Vermittlung des theoretischen Wissens und der praktischen Fertigkeiten, die zur beruflichen Handlungsfähigkeit führen, ist in den Bildungsverordnungen bereits festgelegt.“

Es gibt klare Aussagen über das Ziel beruflicher Sekundarbildung besagen die Verordnungen über den Bildungsstandard nämlich über produktive Fähigkeiten verfügen, die den Fachgebieten entsprechen; Wissenschaft, Technologie und Kunst beherrschen und berufliche Kompetenzen gemäß den Arbeitsmarktanforderungen besitzen; Beteiligung an der industriellen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit im globalen Markt.

Hypothese ist nicht widerlegt.

Hypothese 1.3

„Formulierung der Merkmale der Kooperation der Lernorte sind im Bildungsgesetz bereits festgestellt.“

Keine spezifische Formulierung über Lernortkooperation und nur einmal über Kooperation zwischen Schule und Ausschuss zur Curriculumsentwicklung.

Hypothese ist widerlegt.

Hypothese 1.4

„Formulierung der Merkmale der Kooperation der Lernorte sind in Bildungsverordnungen bereits festgestellt.“

Keine spezifische Formulierung über LOK und nur einmal über Kooperation zwischen BSNP und Institutionen in der Provinz und Stadt bei Durchführung der Prüfung.

Hypothese ist widerlegt.

Hypothese 1.5

„Bestimmung über die Implementierung der Kooperation der Lernorte ist im nationalen Rahmenlehrplan für Berufsbildung bereits festgestellt.“

Klare Aussagen über die Kooperation der Lernorte bzw. Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie stehen im nationalen Rahmenlehrplan nach Ordnung des Ministeriums

Nr. 34/2018. Die Kooperation der Lernorte nach dem Rahmenlehrplan erfolgt in verschiedenen Bereichen, nämlich Curriculumsentwicklung, Finanzierung, Management, Einrichtung und Infrastruktur, Prüfung, Praktikum sowie Personalentwicklung.

Hypothese ist nicht widerlegt.

5.2 Quantitative schriftliche Befragung

Als Erstes wird ein allgemeiner Überblick über die Ergebnisse der schriftlichen Befragung gegeben. Die 36 Fragebogen wurden verschickt und wie folgt verteilt: a). In der Provinz Maluku: 3 Fragebogen für Fachlehrkräfte und 6 Fragebogen für Ausbilder der 2 Hotels. b). In der Provinz Papua: 3 Fragebogen für Fachlehrkräfte und 6 Fragebogen für Ausbilder der 2 Hotels. c). In der Provinz Ost-Java: 5 Fragebogen für Lehrkräfte und 6 Fragebogen für Ausbilder der 2 Hotels. d) In der Provinz Yogyakarta: 4 Fragebogen für Lehrkräfte und 3 Fragebogen für Ausbilder eines Hotels. Die schriftliche Befragung erfolgte anonym und insgesamt haben 36 Personen die 36 Fragebogen ausgefüllt. Den Rücklauf der Befragungsgruppen der 4 Provinzen veranschaulichen die folgenden Tabellen.

Tabelle 15. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Maluku

Nr.	Schule	Befragte					
		Fachlehrer für Housekeeping		Fachlehrer für Food & Beverage		Fachlehrer für Rezeptionist	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	SMKN 5	1	100%	1	100%	1	100%
total		1		1		1	

Tabelle 16. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Maluku

Nr.	Hotels	Befragte					
		Housekeeping Manager		Food & Beverage Manager		Front Office Manager	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	A	1	100%	1	100%	1	100%
2.	B	1	100%	1	100%	1	100%
3.	C	1	100%	1	100%	1	100%
4.	D	1	100%	1	100%	1	100%
5.	E	1	100%	1	100%	1	100%
total		5		5		5	

Tabelle 17. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Papua

Nr.	Schule	Befragte					
		Fachlehrer für Housekeeping		Fachlehrer für Food & Beverage		Fachlehrer für Front Office	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	SMKN 1	1	100%	1	100%	1	100%
total		1		1		1	

Tabelle 18. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Papua

Nr.	Hotels	Befragte					
		Housekeeping Manager		Food & Beverage Manager		Front Office Manager	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	F	1	100%	1	100%	1	100%
2.	G	1	100%	1	100%	1	100%
3.	H	1	100%	1	100%	1	100%
4.	I	1	100%	1	100%	1	100%
total		4		4		4	

Tabelle 19. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Ost-Java

Nr.	Schule	Befragte					
		Fachlehrer für Housekeeping		Fachlehrer für Food & Beverage		Fachlehrer für Front Office	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	SMKN 1	1	100%	2	100%	2	100%
total		1		2		2	

Tabelle 20. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Ost-Java

Nr.	Hotels	Befragte					
		Housekeeping Manager		Food & Beverage Manager		Front Office Manager	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	J	1	100%	1	100%	1	100%
2.	K	1	100%	1	100%	1	100%
total		2		2		2	

Tabelle 21. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Berufsschule in der Provinz Yogyakarta

Nr.	Schule	Befragte					
		Fachlehrer für Housekeeping		Fachlehrer für Food & Beverage		Fachlehrer für Front Office	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	SMKN 1	1	100%	1	100%	2	100%
total		1		1		2	

Tabelle 22. Die Rücklaufquote der Fragebogen für die Hotels in der Provinz Yogyakarta

Nr.	Hotels	Befragte					
		Housekeeping Manager		Food & Beverage Manager		Front Office Manager	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	F	1	100%	1	100%	1	100%
total		1		1		1	

Bezüglich der Fragebogen lässt sich Folgendes zusammenfassen: von den 36 ausgegebenen Fragebogen sind alle zurückgekommen. Die Rücklaufe betrug somit 100 Prozent. Insgesamt haben die 36 Befragten, die aus Lehrkräften und Hotelfachkräften der vier Provinzen Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta bestanden, den Fragebogen komplett ausgefüllt.

5.2.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung (Fragebogen Typ I)

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens (Typ 1) für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 23. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und		100%		

Gesellschaft				
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung		100%		

In der Tabelle ist zu sehen, dass es unterschiedliche Bewertungen der Lehrkräfte in der Provinz Maluku gab. Die überwiegende Anzahl der Aussagen des Themenblocks „Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ wurde negativ bewertet, während nur zwei Aspekte positiv bewertet wurden. Es wurden zwölf Aussagen von den Lehrkräften als negativ bewertet („stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“). Diese betreffen die Aussagen über Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne bzw. Bestimmung der Lerninhalte, Lernziele, Lernmethode sowie Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz und Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung. Hinzu kommt die noch positive Bewertung von 2 Aussagen (100% mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“). Diese sind u.a. bezogen auf die Aussagen über die Beteiligung an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft und Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Maluku Provinz sehr gering ist.

Tabelle 24. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung		50%		50%
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft		100%		
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen		50%	50%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung				100%

Ähnlich wie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte auch eine sehr negative Bewertung („stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“) gegeben. Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der

Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne bzw. Bestimmung der Lerninhalte, Lernziele, Lernmethode sowie Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz und Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung.

Die Aussagen über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung und bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen wurden weniger negativ bewertet. Die Meinung der Hotelfachkräfte verteilt sich auf die Antwortkategorie „stimmt teilweise“, „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“. D.h. nur einige der Befragten haben mit der Schule zusammen gearbeitet, um berufsbildungsstandard zu bestimmen sowie Qualifikationsanforderungen zu analysieren. Im Vergleich mit der Antwort der Lehrkräfte auf die gleichen Aussagen gibt es allerdings keine Zusammenarbeit dazu. Hier gibt es offensichtlich subjektiven Auswertungen der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte.

Noch positiv (mit „stimmt teilweise“) haben 100% die Hotelfachkräfte die Aussage über Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung sehr gering ist.

Tabelle 25. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung			100%	
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule			33,3%	66,7%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft		100%		

Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte	33,3%	66,7%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung		100%		

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass insgesamt die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Lehrkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz relativ negativ bewertet. Die Aussagen über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung der Lernziele, Lernmethoden sowie Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz und Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung wurden von drei Lehrkräfte (100% der Befragten) negiert.

Nur drei Aussagen wurden von der Lehrkräfte dieser Provinz mit Antwortkategorie „stimmt“ und „stimmt teilweise“ bestätigt. Die Aussagen betreffen die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Bestimmung der Lerninhalte sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung.

Die Meinung der Befragten zur Aussage Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung der Lerninhalte ist unterschiedlich. Eine Lehrkraft hat angegeben, dass die Hotelfachkräfte

aktiv bei der Bestimmung von Lerninhalten sind, die anderen zwei Lehrkräfte bewertete, dass die Hotelfachkräfte sich teilweise daran beteiligt.

Basierend auf die Ergebnisse kann eine Konklusion gezogen werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung relativ negativ ist.

Tabelle 26. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung			66,7%	33,3%
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule			100%	
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft			33,3%	66,7%
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen			50%	30%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne			16,7%	83,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte			16,7%	83,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz			16,7%	83,3%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung		16,7%	50%	33,3%

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung von Hotelfachkräfte in der Papua Provinz im Durchschnitt relativ sehr negativ bewertet. Diese betreffen die Aussagen über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung der Lerninhalte, Lernziele, Lernmethoden sowie Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz Erarbeitung, Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung. Nur 16,7% der Befragten haben die letzte Aussage über Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bestätigt.

Anders als die Bewertung von Lehrkräften, dass die Hotelfachkräfte sich an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Bestimmung der Lerninhalte beteiligen, haben die Hotelfachkräfte angegeben, dass es keine Zusammenarbeit in diesen Bereichen sind.

Aufgrund der Ergebnisse kann es festgestellt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Hotel und Berufsschule sehr negativ ist.

Tabelle 27. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung		100%		
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule		100%		
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen		100%		
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und	80%	20%		

Gesellschaft				
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen	40%	60%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne	60%	40%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte	80%	20%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele	20%	80%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien			100%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung			100%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung			100%	

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java positiv bewertet. Als sehr positiv haben die Lehrkräfte die Aussagen über die Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Bestimmung der Lerninhalte. Die Daten zeigt, dass 80% der Befragten haben mit der Kategorie „stimmt“ geantwortet. Eine geringe Zustimmung haben die Lehrkräfte (nur 20% der Befragten) für die Aussage über Bestimmung der Lernziele gegeben. 60% der Befragten sind der Meinung, dass die Hotelfachkräfte sich auch an der Entwicklung der Lehrpläne beteiligen. Bezüglich der Entwicklung der Lehrpläne haben sie zusammen mit den Lehrkräften nur Lerninhalte, Lernziele und Lernmethoden bestimmen. Insgesamt betreffen die positiven Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung der Lerninhalte, Lernziele, Lernmethode, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz.

Bezüglich die Aussagen Bestimmung der Lernmedien sowie Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung antworteten 100% der Befragten mit Kategorie „stimmt eher nicht“. Das bedeutet, nur drei von vierzehn Aussagen wurden negativ eingeschätzt.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz relativ positiv ist.

Tabelle 28. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung		66,7%	33,3%	
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule		100%		
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen		100%		
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft		100%		
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Leminhalte	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien			50%	50%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung			50%	50%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung			50%	50%

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung durchschnittlich positiv bewertet. 50% der Befragten haben zugestimmt, dass sie an der Bestimmung der Lehrpläne beziehungsweise Bestimmung der Lerninhalte beteiligt sind. Die weiteren 50% haben aber auch positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet. Da die Hotelfachkräfte zusammen mit Lehrkräften Lernziele, Lernmethoden, Berufsbildende Fächer bestimmen sowie Qualifikationsanforderungen analysieren, d.h. sie sind ziemlich aktiv bei der Entwicklung der Lehrpläne.

Zur Aussage Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung haben die Hotelfachkräfte unterschiedliche Bewertung. 66,7% haben positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet und 33,3% haben die Aussage mit Kategorie „stimmt eher nicht“ negiert. Das bedeutet, dass nicht alle Hotels arbeiten zusammen mit der Berufsschule zur Bestimmung des Bildungsstandards. Im Gegenteil haben 100% der Lehrkräfte die Aussage positiv bewertet. Das bedeutet, dass die Befragten haben zu dieser Aussage unterschiedliche Wahrnehmungen.

Negativ fiel die Bewertung der Hotelfachkräfte für die Aussagen Bestimmung der Lernmedien, Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz, Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung aus.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung relativ positiv ist.

Tabelle 29. Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung	100%			
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule	100%			
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen	100%			

Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft	100%			
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne	75%	25%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte	25%	75%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung	50%	50%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung	100%			

Beim Themenblock „Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ wurden alle Aussagen von Lehrkräfte in Yogyakarta positiv bewertet. 100% der Befragten haben die Aussagen über Beteiligung der Wirtschaft an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen und Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung mit Antwortkategorie „stimmt“ angegeben.

Laut der Daten sind sie teilweise an bestimmte Aspekte, u.a. Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne sowie Bestimmung der Lerninhalte, Lernziele, Lernmethoden und Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz und Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung beteiligt.

Das bedeutet, dass die Hotels spielen große Rolle bei der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz. Sie beteiligen sich an alle Aspekten der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der Gestaltung der beruflichen Ausbildung die Berufsschullehrkräfte gute Zusammenarbeit mit Hotelfachkräften haben.

Tabelle 30. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung	100%			
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule	100%			
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen	100%			
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft	100%			
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung	100%			

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung von den Hotelfachkräften in der Yogyakarta Provinz sehr positiv eingeschätzt. Ihrer Meinung nach, sie sind an alle Bereiche der Gestaltung der

beruflichen Ausbildung beteiligt. Etwas anders als die Antwort der Lehrkräfte beteiligen sich die Fachkräfte völlig an Entwicklung der Lehrpläne bzw. Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Lerninhalte, Lernziele, Lernmethode und Lernmedien, während einige der Lehrkräfte wahrgenommen haben, dass die Hotelfachkräfte teilweise daran beteiligt.

100% der Befragten haben mit Antwortkategorien „stimmt“ für die Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung der Lerninhalte, Bestimmung der Lernziele, Bestimmung der Lernmethode, Bestimmung der Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung angegeben. Zu anderen zwei Aussagen nämlich Analyse von Qualifikationsanforderungen und Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung gaben sie auch positive Antwort mit Kategorie „stimmt teilweise“ an.

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 31. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen			33,3%	66,7%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen				100%

Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen		100%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen		100%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt		100%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	100%			

In der Tabelle ist zu sehen, dass es unterschiedliche Bewertungen der Lehrkräfte in der Provinz Maluku gab. Die überwiegende Anzahl der Aussagen des Themenblocks „Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung“ wurde positiv bewertet, während nur zwei Aspekte negativ bewertet wurden. Es wurden elf Aussagen von den Lehrkräften als positiv bewertet („stimmt“ und „stimmt teilweise“). Diese betreffen die Aussagen über die Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel und gemeinsame Problemlösung finden, regelmäßiges Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation. Hinzu kommt die noch negative Bewertung von 4 Aussagen (mit den Antwortkategorien „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“). Diese sind u.a. bezogen auf die Aussagen über die mehr Chance für die Berufsschüler zur Praxis im Hotel, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Module für die Ausbildung im Hotel zu Entwickeln, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Erstellung der Prüfung sowie als Prüfer des Kompetenztests.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Maluku Provinz relativ positiv ist.

Tabelle 32. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen				100%
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen	50%	50%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen	50%	50%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt		33,3%	16,7%	50%
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	33,3%	66,7%		

Fast ähnlich wie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte auch relativ positive Bewertung („stimmt“ und „stimmt teilweise“) gegeben. Diese betreffen die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Durchführung der unmittelbaren Kommunikation zur Informationsaustausch und gemeinsame Problemlösung finden.

Zur Aussage über Nutzung von digitalen Medien zum Tauschen der Informationen haben aber ca. 66% der Hotelfachkräfte negative Antwort und nur ca. 33% haben die Antwortkategorie „stimmt teilweise“ angegeben, während 100% der Lehrkräfte positiv bewertet haben. Hier gibt es offensichtlich subjektiven Auswertungen der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung relativ positiv ist.

Tabelle 33. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	33,3%	66,7%		
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen				100%
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen		100%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen		100%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt		100%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	100%			

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass insgesamt die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Lehrkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz relativ positiv bewertet. Die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Durchführung der unmittelbaren Kommunikation zur Informationsaustausch, Verwendung von digitalen Medien zum Informationsaustausch sowie gemeinsame Problemlösung finden wurden von drei Lehrkräfte (100% der Befragten) positiv bewertet.

Nur vier Aussagen wurden von der Lehrkräfte dieser Provinz mit Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“ negiert. Die Aussagen betreffen mehr Chance für die Berufsschüler zur Praxis im Hotel, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Module für die Ausbildung im Hotel zu Entwickeln, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Erstellung der Prüfung sowie als Prüfer des Kompetenztests.

Basierend auf die Ergebnisse kann eine Konklusion gezogen werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung relativ positiv ist.

Tabelle 34. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen				100%

Die Hotexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen			100%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen	66,7%	33,3%		
Hotel Hotexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung	16,7%	83,3%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt	16,7%	83,3%		
Die Hotexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	66,7%	33,3%		

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung von Hotelfachkräfte in der Papua Provinz im Durchschnitt relativ positiv bewertet. Diese betreffen die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Durchführung der unmittelbaren Kommunikation zur Informationsaustausch, Verwendung von digitalen Medien zum Informationsaustausch sowie gemeinsame Problemlösung finden. Anders als die Bewertung der Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte (100% der Befragten) die Aussage über regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen negativ eingeschätzt.

Genau sowie die Meinung der Lehrkräfte wurden vier Aussagen wurden von den Hotelfachkräften dieser Provinz mit Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“ negiert. Die Aussagen betreffen mehr Chance für die Berufsschüler zur Praxis im Hotel, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Module für die Ausbildung im Hotel zu Entwickeln, Beteiligung der Hotelfachkräfte zur Erstellung der Prüfung sowie als Prüfer des Kompetenztests.

Aufgrund der Ergebnisse kann es festgestellt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Hotel und Berufsschule relativ ist.

Tabelle 35. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	80%	20%		
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule			100%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen	40%	60%		
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen		100%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen	20%	80%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung	80%	20%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation	40%	60%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt		100%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	40%	60%		

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java positiv bewertet. Als sehr positiv haben die Lehrkräfte die Aussagen über die Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel und Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung. Die Daten zeigt, dass 80% der Befragten haben mit der Kategorie „stimmt“ geantwortet. Eine geringe Zustimmung haben die Lehrkräfte für die Aussage über Erstellung von Prüfung, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email,

Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Durchführung von unmittelbarer Kommunikation zum Informationsaustausch und gemeinsame Problemlösung finden. Insgesamt betreffen die positiven Aussagen mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ über Entwicklung der Ausbildungsmodule, Erstellung der Prüfung, regelmäßiges Treffen zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Durchführung der unmittelbaren Kommunikation zum Informationsaustausch, Nutzung der digitalen Medien zur Informationsaustausch und gemeinsame Problemlösung finden.

Bezüglich die Aussagen mehr Chance für Berufsschüler zur Praxis im Hotel antworteten 100% der Befragten mit Kategorie „stimmt eher nicht“. Das bedeutet, nur eins von elf Aussagen wurden negativ eingeschätzt.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz relativ positiv ist.

Tabelle 36. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule			50%	50%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel	16,7%	83,3%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen		100%		
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen		100%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen		100%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung	100%			

Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräften erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation	100%			
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräften werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt		100%		
Die Hotelfachkräften und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	16,7%	83,3%		

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung durchschnittlich positiv bewertet. 100% der Befragten haben zugestimmt, dass es eine Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel vorhanden ist, sie mit Lehrkräften Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung austauschen und der Informationsaustausch oft durch unmittelbare Kommunikation erfolgt.

Zur den Aussagen über Entwicklung der Ausbildungsmodule und gemeinsame Problemlösung finden haben 83,3% der Befragten positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet und 100% haben die Aussagen über Erstellung der Prüfung, als Prüfer des Kompetenztests, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung von Informationen und Nutzung von digitalen Medien zum Informationsaustausch mit gleichen Kategorie bewertet.

Negativ fiel die Bewertung der Hotelfachkräfte für die Aussagen mehr Chance für Berufsschüler zur Praxis im Hotel mit Kategorie „stimmt eher nicht“ (50%) und „stimmt überhaupt nicht“ (50%) aus. Das bedeutet, dass die Berufsschüler haben mehr Zeit in der Schule zu lernen und nur wenig Zeit zum Praktikum im Hotel.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung relativ positiv ist.

Tabelle 37. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule	50%	50%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel	75%	25%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen	100%			
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen	100%			
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen	25%	75%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen	75%	25%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung	50%	50%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation	50%	50%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt	50%	50%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	100%			

Beim Themenblock „Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung“ wurden alle Aussagen von Lehrkräfte in Yogyakarta positiv bewertet. 100% der Befragten haben die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, Erstellung von Prüfung, Prüfer des Kompetenztests und gemeinsame Problemlösung finden mit Antwortkategorie „stimmt“ angegeben.

Auch positiv fiel die Bewertung der Hotelfachkräfte für die Aussagen mehr Chance für Berufsschüler zur Praxis im Hotel, Entwicklung der Berufsausbildungsmodule, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung aktueller Informationen über Arbeitsanforderungen, Nutzung der Internetmedien zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung und Durchführung der unmittelbaren Kommunikation sowie Verwendung von digitalen Medien zum Informationsaustausch mit Kategorie „stimmt“ und „stimmt teilweise“ aus.

Da es keine negative Bewertung der Lehrkräfte gibt, bedeutet es, dass die Hotels relativ aktiv bei der Durchführung der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz ist. Sie beteiligen sich an alle Aspekten der Durchführung der Beruflichen Ausbildung.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der Durchführung der beruflichen Ausbildung die Berufschullehrkräfte gute Zusammenarbeit mit Hotelfachkräfte haben.

Tabelle 38. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel	100%			
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen		100%		
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen		100%		
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen	100%			
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen	100%			
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung	100%			

Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation	100%			
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt	100%			
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt	100%			

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung von den Hotelfachkräften in der Yogyakarta Provinz sehr positiv eingeschätzt. Ihrer Meinung nach, sie sind an alle Bereiche der Durchführung der beruflichen Ausbildung beteiligt.

100% der Befragten haben mit Antwortkategorien „stimmt“ für die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Durchführung der unmittelbaren Kommunikation und Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch sowie gemeinsame Problemlösung finden angegeben. Zu anderen vier Aussagen nämlich mehr Chance für Berufsschüler zur Praxis im Hotel, Entwicklung der Module für Berufsausbildung, Erstellung der Prüfung sowie als Prüfer beim Kompetenz-Tests gaben 100% der Befragten auch positive Antwort mit Kategorie „stimmt teilweise“ an.

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen

Tabelle 39. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule				100%
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen				100%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen				100%

In der Tabelle ist zu sehen, dass es unterschiedliche Bewertungen der Lehrkräfte in der Provinz Maluku gab. Die überwiegende Anzahl der Aussagen des Themenblocks „Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung“ wurde negativ bewertet, während nur ein Aspekt positiv bewertet wurde. Es wurden drei Aussagen von den Lehrkräften (100% der Befragten) als negativ bewertet („stimmt überhaupt nicht“). Diese betreffen die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Hinzu kommt die noch positive Bewertung von eine Aussage (100% mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“). Die ist u.a. bezogen auf die Aussage über die finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Maluku Provinz negativ ist.

Tabelle 40. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule				100%
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen	100%			
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen				100%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen				100%

Ähnlich wie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte auch eine sehr negative Bewertung („stimmt überhaupt nicht“) gegeben. Diese betreffen die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Positiv mit Antwortkategorie „stimmt“ haben 100% der Hotelfachkräfte die Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel bewertet, während alle Lehrkräfte die Antwortkategorie „stimmt teilweise“ ausgewählt haben. Hier ist die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte offensichtlich subjektiv ist.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Maluku Provinz sehr gering ist.

Tabelle 41. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule				100%
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen				100%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen				100%

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass insgesamt die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz relativ negativ bewertet. Die Aussagen über die finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen wurden von drei Lehrkräfte (100% der Befragten) negiert.

Nur eine Aussage wurde von der Lehrkräfte dieser Provinz mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bestätigt. Die Aussage betrifft finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel.

Basierend auf die Ergebnisse kann eine Konklusion gezogen werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Papua Provinz relativ negativ ist.

Tabelle 42. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule				100%
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen				100%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen				100%

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung von Hotelfachkräfte in der Papua Provinz im Durchschnitt relativ sehr negativ bewertet. Diese betreffen die Aussagen über die finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Nur eine Aussage wurde von der Lehrkräfte dieser Provinz mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bestätigt. Die Aussage betrifft finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel.

Aufgrund der Ergebnisse kann es festgestellt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Hotel und Berufsschule an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Papua Provinz sehr negativ ist.

Tabelle 43. Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule			100%	
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen			100%	
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen	75%	25%		

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java relativ negativ bewertet. Als sehr positiv haben die Lehrkräfte die Aussagen über die finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel bewertet. Die Daten zeigt, dass 75% der Befragten haben mit der Kategorie „stimmt“ und 25% mit „stimmt teilweise“ geantwortet. Auch betrifft die positive Aussage der Lehrkräfte (100% der Befragten) mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel.

Bezüglich die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung antworteten 100% der Befragten mit Kategorie „stimmt eher nicht“. Das bedeutet, zwei von vier Aussagen wurden negativ eingeschätzt.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz relativ negativ ist.

Tabelle 44. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule			66,7%	33,3%
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen			50%	50%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen	50%	50%		

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung durchschnittlich negativ bewertet. 50% der Befragten haben zugestimmt, dass das Hotel Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen bietet. Die weiteren 50% haben aber auch positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet. Zur Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel haben 100% der Befragten positiv mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bewertet.

Zur Aussage über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule haben die Hotelfachkräfte negative Bewertung mit unterschiedlichen Kategorien. 66,7% haben negativ mit Kategorie „stimmt eher nicht“ geantwortet und 33,3% haben die Aussage mit Kategorie „stimmt überhaupt nicht“ negiert. Negativ fiel auch die Bewertung der Hotelfachkräfte für die Aussagen finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zur Teilnahme an Weiterbildung aus.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung relativ negativ ist.

Tabelle 45. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen	100%			
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen	50%	50%		
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen	50%	50%		

Beim Themenblock „Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung“ wurden alle Aussagen von Lehrkräften in Yogyakarta positiv bewertet. 100% der Befragten haben die Aussagen über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel mit Antwortkategorie „stimmt“ angegeben. Zu den Aussagen über finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zu Teilnahme an der Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen wurden von 50% der Befragten auch positiv mit Antwortkategorie „stimmt“ und die anderen 50% mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bewertet. Zur Aussage über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule haben alle Befragten die Antwortkategorie „stimmt teilweise“ angegeben.

Das bedeutet, dass die Hotels spielen große Rolle bei der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz. Sie beteiligen sich an alle Aspekten der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der Finanzierung der beruflichen Ausbildung die Berufsschule gute Zusammenarbeit mit Hotel hat.

Tabelle 46. Verteilung der Antworten Fachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen		100%		
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen		100%		

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung von den Hotelfachkräften in der Yogyakarta Provinz positiv eingeschätzt. Ihrer Meinung nach, sie sind an alle Bereiche der Finanzierung der beruflichen Ausbildung beteiligt.

100% der Befragten haben mit Antwortkategorien „stimmt teilweise“ für alle Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte zu Teilnahme an der Weiterbildung Weiterbildung und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen angegeben.

Anders als Bewertung der Lehrkräfte sind die Hotelfachkräfte der Meinung, dass das Hotel nur teilweise finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum gibt. Alle Lehrkräfte haben aber wahrgenommen, dass das Hotel völlig das Praktikum der BerufsschülerInnen finanziert. Dies zeigt, die Bewertung von den beiden Gruppen offensichtlich subjektiv ist.

Bezüglich des Themenblocks „Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen

Tabelle 47. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet				100%
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde				100%
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert				100%
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte				100%
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an				100%

In der Tabelle ist zu sehen, dass die Lehrkräfte in der Provinz Maluku haben sehr negative Bewertung. Die ganze Anzahl der Aussagen des Themenblocks „die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ wurde von 100% der Befragten mit Antwortkategorien „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Das bedeutet, dass die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Hotel erfordert weder Organisationsstruktur noch Personalentwicklung.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Maluku Provinz sehr negativ ist.

Tabelle 48. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet				100%
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde				100%
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert				100%
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte				100%
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an				100%

Ähnlich wie die Lehrkräfte haben alle Hotelfachkräfte auch eine sehr negative Bewertung („stimmt überhaupt nicht“) gegeben. Dies zeigt, dass Berufsschule und Hotel keine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene zusammen gebildet. Die Kommunikation zwischen den beiden Lernorten erfolgt meistens persönlich, also zwischen Lehrkräften und Ausbildern.

Die Daten zeigt auch, dass es keine Zusammenarbeit bezüglich Personalentwicklung gibt. Das Hotel bietet keine Maßnahmen zur Entwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung sehr negativ ist.

Tabelle 49. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet				100%
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde				100%
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert				100%
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte				100%
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an				100%

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass insgesamt die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz sehr negativ bewertet. Die ganze Anzahl der Aussagen dieses Themenblocks wurde von allen Befragten mit Antwortkategorien „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Das bedeutet, dass die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Hotel weder Organisationsstruktur noch Personalentwicklung erfordert.

Basierend auf die Ergebnisse kann eine Konklusion gezogen werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz sehr negativ ist.

Tabelle 50. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet				100%
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde				100%
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert				100%
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte				100%
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an				100%

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung von Hotelfachkräfte in der Papua Provinz sehr negativ bewertet. Die ganze Anzahl der Aussagen des Themenblocks „die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ wurde von 100% der Befragten mit Antwortkategorien „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Das bedeutet, dass die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Hotel erfordert weder Organisationsstruktur noch Personalentwicklung.

Aufgrund der Ergebnisse kann es festgestellt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Hotel und Berufsschule bezüglich der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz sehr negativ ist.

Tabelle 51. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet		100%		
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule	60%	40%		
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde		100%		
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert		100%		
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte		100%		
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an		100%		

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java positiv bewertet. Als sehr positiv haben die 60% der Lehrkräfte die Aussagen über Erleichterung von Kommunikation- - und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz relativ positiv ist.

Tabelle 52. Verteilung der Antworten der Fachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet	33,3%	66,7%		
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule	100%			
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde	33,3%	66,7%		
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert		100%		
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte		100%		
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an		100%		

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost Java durchschnittlich positiv bewertet. 33,3% der Befragten haben zugestimmt, dass Berufsschule und Hotel zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet haben und diese Organisationsstruktur auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde verdeutlicht. Die weiteren 66,7% haben auch diese zwei Aussagen positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet.

Zu den Aussagen über Forderung der Zusammenarbeit durch Organisationsstruktur, Vereinbarung über Durchführung der Weiterbildung für die Lehrkräfte und Weiterbildungsmaßnahmen zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften haben 100% der Befragten positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ geantwortet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost Java relativ positiv ist.

Tabelle 53. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet	100%			
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule	100%			
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde	100%			
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert	100%			
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte	100%			
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an	50%	50%		

Beim Themenblock „leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ wurden alle Aussagen von Lehrkräfte in Yogyakarta positiv bewertet. 100% der Befragten haben die Aussagen über Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur, Verdeutlichung der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde durch Organisationsstruktur, Anforderung von Erstellung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel sowie Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte mit Antwortkategorie „stimmt“ angegeben.

Zur letzten Aussage über Weiterbildungsmaßnahmen zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften haben 50% der Befragten positiv mit Kategorie „stimmt teilweise“ und 50% mit Kategorie „stimmt“ geantwortet. Das bedeutet, dass die Hotels spielen große Rolle bei leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung die Berufsschule gute Zusammenarbeit mit Hotel haben.

Tabelle 54. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	stimmt	Stimmt teilweise	Stimmt eher nicht	Stimmt überhaupt nicht
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet	100%			
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule	100%			
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde	100%			
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert	100%			
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte	100%			
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an	100%			

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock „leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ der Beruflichen Ausbildung von den Hotelfachkräften in der Yogyakarta Provinz sehr positiv eingeschätzt. 100% der Befragten haben mit Antwortkategorien „stimmt“ für alle Aussagen über Bildung der Organisationsstrukturen und Förderung der Kompetenz der Lehrkräfte angegeben.

Anders als Bewertung der Lehrkräfte sind die Hotelfachkräfte der Meinung, dass das Hotel völlig regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften anbieten. Während aus der Sicht von 50% der Lehrkräfte ist das Hotel teilweise daran beteiligt. Dies zeigt, die Bewertung von den beiden Gruppen zu dieser Aussage relativ subjektiv ist.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Hotelkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur leistungsfähigen

Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz sehr positiv ist.

5.2.2 Die Auswertung des Fragebogens nach vorgegebenen Antwortkategorien (Fragebogen Typ II)

Zunächst werden die Ergebnisse des Fragebogens Typ II der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte der Provinzen Maluku, Papua, Ost Java und Yogyakarta ausgewertet. Die Themenblöcke und Aussagen des Fragebogens Typ II ist gleich wie Fragebogen Typ I. Der Unterschied liegt nur an dem Skalenformat, nämlich gering, mittel, hoch und sehr hoch. Das Ziel ist, um die Stärke der Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zu messen. Die Aussagen des Fragebogens Typ II gelten nur für die Befragten, die die Positive Bewertung zu jeweiligen Aussagen des Fragebogens I gegeben haben.

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens (Typ 2) für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 55. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)	100%			
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)	66,7%	33,3%		

Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung haben die 100% der Befragten als gering bewertet. Meisten Befragten (66,7%) haben die Meinung, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung auch gering ist, während die anderen 33,3% die gleiche Aussage als mittel eingeschätzt haben. D.h. insgesamt ist die Kooperation zu den jeweiligen Aussagen relativ schwach ist.

Tabelle 56. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)	100%			
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.4)	100%			
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.5)	100%			

Genauso wie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte auch die Antwortkategorie „gering“ zu der Aussage Nr. 1 die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung angegeben. Die Beteiligung mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Analyse von Qualifikationsanforderungen haben die Befragten als gering bewertet. Das bedeutet, die durchgeführte Kooperation bezüglich obengenannter Aspekten ist sehr schwach.

Tabelle 57. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.1)		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr.8)	33,3%	33,3%	33,3%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr.9)	66,7%	33,3%		

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass die Bewertung der Lehrkräfte in Papua zu den zwei Aussagen unterschiedlich ist. Die Aussage über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an

der Bestimmung der Lerninhalte wurde von erster Befragte als gering, zweiter Befragte als mittel und dritter Befragte als hoch bewertet. Zur Bestimmung von Lernziele haben die zwei Befragten als gering bewertet und nur eine Befragte hat die Antwortkategorie „mittel“ angegeben. Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft wurden aber von 100% der Befragten als „mittel“ eingeschätzt. Da die Hotelfachkräfte keine positive Bewertung zu diesem Themenblock im Fragebogen Typ I gegeben haben, kann es deshalb hier nicht ausgewertet.

Aufgrund der Bewertung der Lehrkräfte kann es konkludiert werden, dass die Kooperation der Berufsschule und Hotel bei der Gestaltung der beruflichen Ausbildung bezüglich die drei Aspekten; Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Bestimmung von Lerninhalte und Lernziele ist relativ stark.

Tabelle 58. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr.2)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr.3)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.4)			20%	80%
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.5)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr.6)			80%	20%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr.7)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr.8)				100%

Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr.9)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr.10)		40%	60%	

Im Durchschnitt wurde die Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java als hoch bewertet. Als sehr hoch haben alle Lehrkräfte die Aussagen über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Analyse von Qualifikationsanforderungen, Entwicklung der Lehrpläne sowie Bestimmung der Lerninhalte. Auch als sehr hoch wurde die Aussage über Beteiligung der Hotelfachkräfte mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft von 80% der Befragten ausgewertet und nur 20% haben die gleiche Bewertung zur Aussage über Bestimmung der berufsbildenden Fächer.

Bezüglich der Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen sowie Bestimmung der Lernziele antworteten 100% der Befragten mit Kategorie „hoch“. Das bedeutet, nur drei von vierzehn Aussagen wurden negativ eingeschätzt. Nur 40% der Befragten haben die Aussage über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung der Lernmethode als mittel bewertet, während die anderen 60% die Kategorie „hoch“ angegeben haben.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz relativ stark ist.

Tabelle 59. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr.2)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr.3)			100%	

Hotelpertnen beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.4)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.5)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr.6)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr.7)		50%	50%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr.8)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr.9)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr.10)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr.12)			100%	
Hotelpertnen beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr.14)			50%	50%

Hotelfachkräfte in Ost Java haben die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung durchschnittlich hoch bewertet. 50% der Befragten haben zugestimmt, dass sie an der Entwicklung der Lehrpläne sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung sehr starke Zusammenarbeit haben.

Zu den Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Kriterien der Schuleinrichtungen, Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Lerninhalte, Lernziele, Lernmethode sowie Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz haben die 100% der Befragten als hoch bewertet.

50% der Befragten haben zur Aussage über Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Entwicklung der Lehrpläne die Antwortkategorie „mittel“ angegeben und 50% haben die Aussage als hoch bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung bezüglich der Aussagen in der Tabelle hoch ist.

Tabelle 60. Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)			25%	75%
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr.2)				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr.4)				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.5)				100%
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.6)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr.7)		75%		25%
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr.8)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr.9)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr.10)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr.11)			25%	75%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr.12)			25%	75%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr.13)			25%	75%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr.14)			25%	75%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr.15)				100%

Beim Themenblock „Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ wurden meisten Aussagen von Lehrkräfte in Yogyakarta sehr positiv bewertet. 100% der Befragten haben die Aussagen über Beteiligung der Wirtschaft an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung von Lerninhalte und Lernziele sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der

praktischen Prüfung mit Antwortkategorie „sehr hoch“ angegeben. 75% der Befragten haben die Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Bestimmung der Lernmethode und Lernmedien, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz und Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung auch als sehr hoch bewertet, während die anderen 25% dazu „hoch“ angegeben haben. Nur zur einen einzigen Aussage nämlich Bestimmung der berufsbildenden Fächer haben 75% von ihnen die Antwortkategorie „mittel“ ausgewählt. Das bedeutet, dass die Beteiligung des Hotels an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta hoch ist.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der Gestaltung der beruflichen Ausbildung die Berufsschullehrkräfte enge Zusammenarbeit mit Hotelfachkräfte haben.

Tabelle 61. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)				100%
Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr.2)				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr.3)				100%
Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.4)				100%
Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.5)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr.6)		100%		
Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr.7)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr.8)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr.9)				100%
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr.10)			100%	
Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr.11)			100%	

Hotexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr.12)				100%
Hotexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr.13)			100%	
Hotexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr.14)				100%

Insgesamt wurden die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung von den Hotelfachkräften in der Yogyakarta Provinz positiv eingeschätzt

100% der Befragten haben mit Antwortkategorien „sehr hoch“ für die Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Entwicklung der Lehrpläne, Bestimmung der Lerninhalte, Bestimmung der Lernziele, Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz sowie Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung angegeben.

Genau sowie die Bewertung der Lehrkräfte wurde nur eine Aussage nämlich Bestimmung der berufsbildenden Fächer als „mittel“ bewertet. Dies zeigt, dass Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta aus der Sicht von Hotelfachkräfte auch hoch ist.

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 62. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			100%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)		100%		
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)		100%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)			100%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)	66,7%	33,3%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)		100%		

Zur Aussage über die Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten haben die 66,7% der Befragten die Antwortkategorien „gering“ angegeben, während die anderen 33,3% als „mittel“ bewertet haben. Alle Befragten (100%) haben die Aussagen über die Nutzung der Internetmedien zur Mitteilung der Informationen, Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme sowie Problemlösung finden als „mittel“ bewertet. Nur zwei Aussagen über das Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen und der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten durch unmittelbare Kommunikation wurden „hoch“ ausgewertet. D.h. die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku nicht so stark ist.

Tabelle 63. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)			100%	
Die Hotelsexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)	50%		50%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)	50%		50%	
Hotel Hotelsexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)	66,7%	33,3%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelsexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)	50%	50%		
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelsexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)	33,3%	66,7%		
Die Hotelsexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)	50%	50%		

Etwas anders als die Bewertung der Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte die Antwortkategorie „gering“ und „mittel“ zu fast allen Aussagen angegeben. 50% der Befragten haben die Aussagen das regelmäßige Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsmarktanforderungen, Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch durch unmittelbare Kommunikation sowie gemeinsame Problemlösung finden als gering bewertet. Neben das wurden auch die Aussagen Informationsaustausch über Erfahrungen, Erwartungen und Probleme von 66,7% Befragten und Nutzung von digitalen Medien zum Informationsaustausch von 33,3% als „gering“ eingeschätzt. Es sind nur drei Aussagen, die mit Antwortkategorie „hoch“ bewertet wurden, u.a. Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen (100%), regelmäßiges Treffen in der Schule, zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen (50%) und Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung der Informationen (50%).

Das bedeutet, die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Maluku aus der Sicht der Hotelfachkräfte ist relativ schwach.

Tabelle 64. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)			100%	
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)		100%		
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)			100%	
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)			100%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)			100%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)		66,7%	33,3%	
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.24)			33,3%	66,7%

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass die Bewertung der Lehrkräfte in Papua zu den sieben Aussagen unterschiedlich ist. Die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen, Nutzung von die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung und der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten durch unmittelbare Kommunikation wurden von 100% der Befragten als hoch bewertet. Zwei Aussagen wurden als mittel eingeschätzt. Die sind die Aussagen über das regelmäßige Treffen in der Schule zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen (100%) und Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und den Hotelexperten (66,7%). Nur eine

Aussage über gemeinsame Problemlösung finden wurde von 66,7% als hoch bewertet und die anderen 33,3% haben die Antwortkategorie „mittel“ angegeben.

Aufgrund der Bewertung der Lehrkräfte in Papua kann es konkludiert werden, dass die Kooperation der Berufsschule und Hotel bei der Durchführung der beruflichen Ausbildung bezüglich die oben geschriebenen Aspekten ist relativ stark.

Tabelle 65. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)			100%	
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			66,7%	33,3%
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)				100%
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)		33,3%	66,7%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)			50%	50%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)		100%		
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)		50%	50%	

Die 100% der Befragten haben die Antwortkategorien „hoch“ zu der Aussage über die Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel angegeben. 66,7% der Befragten haben die Aussagen über das regelmäßige Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen und Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung als hoch bewertet. Die gleiche Bewertung haben die 50% der Hotelfachkräfte auch zu den anderen zwei Aussagen nämlich Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten durch unmittelbare Kommunikation und gemeinsame Problemlösung finden angegeben. Als sehr hoch haben die Befragten zu den Aussagen über das regelmäßige Treffen in der Schule zur

Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen (33,3%), Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung der Informationen (100%) und Informationsaustausch durch unmittelbare Kommunikation (50%) bewertet. Die Aussage über Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung wurde von 33,3% der Befragten mit Antwortkategorie „mittel“ eingeschätzt. Auch als mittel wurden die anderen zwei Aussagen über Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch von 100% der Befragten und gemeinsame Problemlösung finden von 50% der Befragten bewertet.

Das bedeutet, dass die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Hotelfachkräfte relativ stark ist.

Tabelle 66. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr.17)		60%	40%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr.18)			100%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr.19)			100%	
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			100%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)			100%	
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)				100%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)				100%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)			100%	
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)			60%	40%

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java positiv bewertet. Als sehr hoch haben 100% der Lehrkräfte die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme sowie Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und den Hotelexperten durch unmittelbare Kommunikation bewertet. Die Daten zeigt, dass meisten Aussagen (sieben von zehn) mit Antwortkategorie „hoch“ u.a. Erstellung von Prüfung, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung von Informationen, Verwendung von digitalen Medien zum Informationsaustausch eingeschätzt wurden. Und nur eine Aussage über entwicklung der Module für Berufsausbildung wurde von 60% der Befragten als mittel bewertet.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Ost Java Provinz stark ist.

Tabelle 67. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)			50%	50%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr.17)		50%	50%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr.18)		50%	50%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr.19)			100%	
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			100%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)			100%	
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung			50%	50%

(Nr.22)				
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)				100%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)			100%	
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)			50%	50%

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung durchschnittlich positiv bewertet. Meisten Aussagen (zehn von elf) wurden die Bewertung mit Antwortkategorie „hoch“ angegeben. 100% der Befragten haben die Aussagen über Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen, regelmäßiges Treffen in der Schul zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Nutzung der Internetmedien zur Mitteilung von Informationen sowie Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch. Eine Aussage über Informationsaustausch durch unmittelbare Kommunikation wurde von allen Befragten als sehr hoch bewertet. Auch als sehr hoch wurde die Aussagen über Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung sowie gemeinsame Problemlösung finden von 50% der Befragten eingeschätzt. Nur zwei Aussagen u.a. entwicklung der Module für Berufsausbildung und Erstellung der Prüfung oder des Kompetenz-Tests wurden von 50% der Befragten mit Antwortkategorie „mittel“ bewertet, wähen die anderen 50% die Antwortkategorie „hoch“ angegeben haben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Ost Java hoch ist.

Tabelle 68. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel (Nr.15)			50%	50%

Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr.16)		25%		75%
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr.17)			75%	25%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr.18)				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr.19)				100%
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			25%	75%
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)				100%
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr.22)			25%	75%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)			25%	75%
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr.24)			25%	75%
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)				100%

Im Durchschnitt wurden die Aussagen beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Yogyakarta von den Lehrkräften sehr positiv bewertet, da alle Aussagen sehr hoch bewertet wurden. Als sehr hoch haben 100% der Lehrkräfte die Aussagen über die Erstellung der Prüfung oder des Kompetenz-Tests, Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer des Kompetenz-Tests der BerufsschülerInnen, Nutzung der Internetmedien zur Mitteilung der Informationen sowie gemeinsame Problemlösung finden bewertet. Die gleiche Bewertung haben 75% der Befragten zu den Aussagen über mehr Chance zur Praxis im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten durch unmittelbare Kommunikation und Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch angegeben. Die anderen 25% haben die Aussagen als hoch bewertet und nur eine Aussage über mehr Chance zur Praxis im Hotel wurde auch nur von 25% der Befragten mit Antwortkategorie „mittel“ bewertet.

Insgesamt ist aus der Tabelle zu sehen, dass bezüglich der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta die Beteiligung der Hotelfachkräfte aus der Sicht von Lehrkräften sehr hoch ist.

Tabelle 69. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr.15)			100%	
Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr.16)			100%	
Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr.17)			33,3%	66,7%
Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr.18)				100%
Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr.19)				100%
Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr.20)			100%	
Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr.21)				100%
Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung(Nr.22)			100%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr.23)			100%	
Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)			100%	
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr.25)				100%

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Yogyakarta den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung durchschnittlich positiv mit Antwortkategorie „hoch“ und „sehr hoch“ bewertet. Meisten Aussagen (sieben von elf) wurden die Bewertung mit Antwortkategorie „hoch“ angegeben. 100% der Befragten haben die Aussagen über die Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die

Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, mehr Chance zur Praxis im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schul zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung der beruflichen Ausbildung, Informationsaustausch durch unmittelbare Kommunikation sowie Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch als „hoch“ bewertet. Die Anderen Aussagen über Erstellung von Prüfung, Prüfer des Kompetenz-Tests, Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung von Informationen und gemeinsame Problemlösung finden wurden von 100% der Befragten als „sehr hoch“ bewertet. Nur eine Aussage nämlich Entwicklung von Module für die Ausbildung verteilt sich in zwei Antwortkategorie. Die Aussage wurde von 33,3% als hoch und von 66,7% als sehr hoch bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Ost Java hoch ist. Hier ist die Bewertung von Lehrkräften und Hotelfachkräften offensichtlich subjektiv. Auf einer Seite haben die Lehrkräfte bewerten, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte hoch ist und auf anderer Seite haben die Hotelfachkräfte das als sehr hoch eingeschätzt. Das bedeutet, dass sie subjektive Bewertung angegeben haben.

Bezüglich des Themenblocks „ Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen

Tabelle 70. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr.27)		100%		

In der Tabelle ist zu sehen, das, die überwiegende Anzahl der Aussagen des Themenblocks „Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung“ negativ bewertet wurden, deshalb ist es nur eine Aussage in diesem Fragebogen Typ 1 zu bewerten. Die

Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel wurde von allen Befragten als mittel bewertet.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich oben geschriebener Aussage in der Maluku Provinz nicht so stark ist.

Tabelle 71. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Maluku (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)				100%

Anders als die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte auch eine positive Bewertung für andere Aussage nämlich Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen angegeben. Diese Aussage wurde sogar von den Hotelfachkräften als sehr hoch bewertet. Hier ist es wieder zu sehen, dass es subjektive Bewertung von beiden Gruppen in Maluku Provinz.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich Stipendium für die Leistungsstärke BerufsschülerInnen nicht so hoch ist. Aus der Sicht von den Lehrkräften ist es kein Stipendium-Angebot für BerufsschülerInnen.

Tabelle 72. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr.27)		100%		

Aus der Tabelle ist deutlich zu sehen, dass insgesamt die Aussagen beim Themenblock Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Papua Provinz negativ bewertet. Es gibt nur eine Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel in diesem Fragebogen Typ 2 zu bewerten. Alle

Befragten haben zu dieser Aussage die Bewertung mit Antwortkategorie mittel angegeben. Das bedeutet, dass die Auszubildende nicht zu viel finanzielle Unterstützung vom Hotel bekommen.

Basierend auf die Ergebnisse kann eine Konklusion gezogen werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich der Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen zum Praktikum im Hotel in Papua nicht so hoch ist.

Tabelle 73. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Papua (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)		100%		

Anders als die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte eine positive Bewertung für andere Aussage nämlich Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen angegeben. Diese Aussage wurde von den Hotelfachkräften als mittel bewertet. Hier ist es wieder zu sehen, dass es subjektive Bewertung von beiden Gruppen in Papua Provinz gibt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung bezüglich finanzieller Unterstützung zum Praktikum der BerufsschülerInnen nicht so hoch ist während aus der Sicht von den Lehrkräften es kein Stipendium-Angebot für BerufsschülerInnen in Papua gibt.

Tabelle 74. Verteilung der Antworten Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr.27)		40%	60%	
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)		100%		

Insgesamt wurden zwei Aussagen des Fragebogens Typ 1 beim Themenblock die Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Provinz Ost

Java positiv bewertet. Als „hoch“ haben die 60% der Lehrkräfte die Aussage über finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel eingeschätzt, während die anderen 40% die Antwortkategorie „mittel“ angegeben haben. Auch die gleiche Bewertung gaben 100% der Befragten zur Aussage über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen an.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel zur Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich finanzieller Unterstützung zum Praktikum und Stipendiumsangebot in der Ost Java Provinz nicht so stark ist.

Tabelle 75. Verteilung der Antworten Hotelfachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)			50%	50%
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)		50%	50%	

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java zwei Aussagen des Themenblocks Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung im Fragebogen Typ 1 positiv bewertet. 50% der Befragten haben zugestimmt, dass das an der finanziellen Unterstützung zum Praktikum im Hotel hoch und sehr hoch beteiligt ist. Zur Aussage über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen haben 50% der Befragten als mittel und hoch eingeschätzt. Hier ist die Bewertung von Lehrkräften und Hotelfachkräfte etwas anders, dass 100% der Lehrkräften zu dieser Aussage die Antwortkategorie mittel angegeben haben, während 50% der Hotelfachkräfte der Meinung sind, dass die Beteiligung des Hotel an Stipendien hoch ist.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich dieser zwei Aussagen relativ hoch ist.

Tabelle 76. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr.26)		75%	25%	
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr.27)		75%	25%	
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)	100%			
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)	100%			

Beim Themenblock „Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung“ wurden alle Aussagen des Fragebogens Typ 1 von Lehrkräften in Yogyakarta positiv bewertet und zu diesem Fragebogen Typ 2 haben 100% der Befragten die Aussagen über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen sowie finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel als gering bewertet. Bezüglich finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und dem Praktikum im Hotel haben 75% der Befragten die Bewertung mit Antwortkategorie mittel angegeben, während nur 25% diese Aussagen als hoch eingeschätzt haben.

Das bedeutet, dass die Beteiligung des Hotels an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta aus der Sicht von Lehrkräften nicht so hoch ist.

Tabelle 77. Verteilung der Antworten Fachkräfte (in %) - Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr.26)		100%		
Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr.27)		100%		
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.28)	100%			
Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr.29)	100%			

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Yogyakarta die vier Aussagen des Themenblocks Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung im Fragebogen Typ 1 positiv bewertet. Zum Fragebogen Typ 2 haben auch 100% der Befragten die Aussagen über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen sowie finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel als gering bewertet. Anders als die Bewertung der Lehrkräfte haben 100% der Fachkräfte die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und dem Praktikum im Hotel als mittel bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte ihre Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezüglich dieser vier Aussagen nicht so hoch ist.

Bezüglich des Themenblocks „Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für jede Provinz zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen. Da sowohl Lehrkräfte als auch Hotelfachkräfte keine positive Bewertung zu diesem Themenblock angegeben haben, kann es dann in diesem Fragebogen Typ II nicht ausgewertet werden.

Tabelle 78. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Ost Java (n=5)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr.30)			100%	
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr.31)				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr.32)			100%	
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr.33)			100%	
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr.34)			100%	
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr.35)			100%	

Insgesamt wurden die Aussagen des Fragebogens Typ II beim Themenblock die leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java positiv bewertet. Als sehr hoch haben 100% der Befragten die Aussage über Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch die Organisationsstruktur. Zu den Aussagen über die Bildung einer offiziellen Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, die Verdeutlichung der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde, die Erforderung der Organisationsstruktur durch die Zusammenarbeit der Berufsschule und des Hotels, die Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte sowie das Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte haben alle Befragten die Bewertung mit der Antwortkategorie hoch angegeben.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel bezüglich leistungsfähiger Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Ost Java Provinz stark ist.

Tabelle 79. Verteilung der Antworten der Fachkräfte (in %) - Die leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=6)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr.30)			100%	
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr.31)				100%
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr.32)			33,3%	66,7%
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch die Zusammenarbeit der Berufsschule und des Hotels erfordert (Nr.33)			100%	
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr.34)			100%	
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr.35)			100%	

Sowie die Lehrkräfte haben die Hotelfachkräfte in Ost Java den Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der Beruflichen Ausbildung insgesamt positiv bewertet. Als sehr hoch haben 100% der Befragten die Aussage über Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur bewertet. Anders als die Bewertung der Lehrkräfte haben 66,7% der Hotelfachkräfte die Antwortkategorie sehr hoch zur Aussage über Verdeutlichung von der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde als sehr hoch bewertet und nur 33% von ihnen haben diese Aussage als hoch eingeschätzt. Auch als hoch wurden die Aussagen über Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, Erforderung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel, Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte sowie Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte von 100% der Befragten als hoch bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel bezüglich leistungsfähiger Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Ost Java Provinz auch stark ist.

Tabelle 80. Verteilung der Antworten der Lehrkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=4)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet	50%	50%		
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule	100%			
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde	100%			
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert	100%			
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte			100%	
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an			100%	

Beim Themenblock „leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ wurden alle Aussagen des Fragebogens Typ 1 von Lehrkräften in Yogyakarta positiv bewertet und zu diesem Fragebogen Typ 2 haben 100% der Befragten die Aussagen über Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte und Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften die Bewertung mit der Antwortkategorie hoch angegeben. Zur Aussage über Bildung von Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene haben 50% als mittel und 50% als gering bewertet. Als hoch wurden die Aussagen über Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, Verdeutlichung von der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde sowie Erforderung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel von 100% der Befragten als gering eingeschätzt.

Werden diese Ergebnisse betrachtet, dann kann festgestellt werden, dass aus der Sicht der Lehrkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel bezüglich leistungsfähiger Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Ost Java Provinz relativ schwach ist.

Tabelle 81. Verteilung der Antworten der Hotelfachkräfte (in %) - Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Provinz Yogyakarta (n=3)

Aussage	gering	mittel	hoch	Sehr hoch
Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet	100%			
Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule		100%		
Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde		100%		
Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert		100%		
Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte				100%
Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an			100%	

Anders als die Bewertung der Lehrkräfte wurde die Aussage über Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte von 100% der Hotelfachkräfte die Bewertung mit Antwortkategorie sehr hoch angegeben. Als hoch wurde nur eine Aussage nämlich Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften als hoch bewertet. 50% der Aussagen u.a. Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur, Verdeutlichung der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde sowie Erforderung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel wurden von allen Befragten als mittel eingeschätzt und eine Aussage über Bildung von Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene wurde als gering bewertet.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass aus der Sicht der Hotelfachkräfte die Kooperation zwischen Berufsschule und Hotel bezüglich leistungsfähiger Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Yogyakarta Provinz relativ stark ist. Offensichtlich ist die Bewertung von Lehrkräften und Hotelfachkräften in Yogyakarta so unterschiedlich ist, dass sie subjektiv bewertet haben.

5.2.3 Die Auswertung des Fragebogens nach vorgegebenen Antwortkategorien (Fragebogen Typ 1)

Die Auswertung des Fragebogens erfolgte für jeden Themenblock nach dem Ausmaß der Zustimmung. Hierfür wurden die vier vorgegebenen Antwortkategorien („stimmt“; „stimmt teilweise“; „stimmt eher nicht“; und „stimmt überhaupt nicht“) als Grundlage herangezogen.

Themenblock 1: Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung

Bezüglich des Themenblocks „Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 82. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
stimmt teilweise	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr.4)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr.14)

stimmt eher nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr.1)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr.5)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr.7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
stimmt überhaupt nicht	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)

Es wurden den Befragten 14 Aussagen präsentiert. Von diesen 14 Aussagen wurden 2 mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt. Das entspricht etwa 14,3% der Antworten. Weitere fünf Aussagen wurden mit „stimmt eher nicht“ eingeschätzt. Schließlich wurden sieben Aussagen mit „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Für die ander mögliche Kategorie („stimmt) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der überwiegende Anteil der Aussagen mit „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“ beantwortet. Somit entfallen etwa 85,7% der Antworten auf diese negativen Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 83. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
stimmt teilweise	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)

stimmt überhaupt nicht	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr.2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr.3)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr.6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Die Einschätzung der Hotelfachkräfte zeigt, dass die Antworten sich nur in zwei Kategorien bewegen. Drei Aussagen wurden mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt, während elf Aussagen die Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“ gewählt wurde.

Mit ca. 78,6% der Antwort „stimmt überhaupt nicht“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung insgesamt im negativen Bereich, d.h. Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung aus der Sicht des Hotelfachkräfte überwiegend nicht gut organisiert.

Tabelle 84. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
stimmt teilweise	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)
stimmt eher nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)

stimmt überhaupt nicht	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung wurden überwiegend mit „stimmt überhaupt nicht“ (57,1%) aber auch „stimmt eher nicht“ (14,3%) beantwortet. Drei Aussagen wurden mit „stimmt teilweise“ bewertet. Für die andere mögliche Kategorie („stimmt“) traf keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Papua Provinz aus der Sicht von Lehrkräften „nicht gut“ (ca. 78,6% mit Antwortkategorie „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“) einzuordnen.

Tabelle 85. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6)

	Aussage
stimmt eher nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)

überhaupt nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)

Der größte Teil der Antworten der Hotelfachkräfte in der Papua Provinz für den Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung entfiel auf die Kategorie „stimmt überhaupt nicht“ (ca. 78,6%, entspricht elf von insgesamt 14 Aussagen). Drei Aussagen wurden in diesem Themenblock mit „stimmt eher nicht“ (ca. 21,4%) eingeschätzt. Keine Aussagen trafen für die anderen möglichen Kategorien („stimmt“ und „stimmt teilweise“) zu. Da der ganze Anteil der Aussagen mit den beiden Kategorien „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“ beantwortet wurden, entfallen somit 100% der Antworten auf diese negative Kategorien.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Papua aus der Sicht der Hotelfachkräfte negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 86. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)

teilweise	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
stimmt eher nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java drei Antworten (ca. 21,4%) mit der Kategorie „stimmt“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Entwicklung der Lehrpläne sowie Lerninhalte.

Acht Aussagen (das entspricht 57,1%) wurden mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ eingeschätzt. Diese betreffen Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Lernziele, Lernmethode und Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz.

Die anderen drei Aussagen, die von Lehrkräften mit der Antwort „stimmt eher nicht“ eingeschätzt wurde, betrifft die Aussagen bezüglich der Bestimmung der Lernmedien, der Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung.

Mit ca. 21,4% der Antwort „stimmt“ sowie mit 57,1% der Antwort „stimmt teilweise“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Ostjave Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte überwiegend gut organisiert ist.

Tabelle 87. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
stimmt teilweise	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
stimmt eher nicht	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die überwiegende Antwortkategorie „stimmt teilweise“ war. Von vierzehn gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden neun Aussagen (ca. 64,3%) mit „stimmt teilweise“ bewertet. Zwei Aussagen (das entspricht 14,3%) wurden mit Antwortkategorien „stimmt“ eingeschätzt. Diese betreffen die Entwicklung der Lehrpläne und Lerninhalte.

Ca. 21,4% (drei Aussagen) wurden mit „stimmt eher nicht“ eingeschätzt. Diese betreffen die Aussagen über Bestimmung der Lernmedien, Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung.

Im allgemeinen sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Ostjava Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte überwiegend gut ist.

Tabelle 88. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)
stimmt teilweise	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Leminhalte (Nr. 8)

Die gegebenen Antworten vom Personalleiter bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta verteilen sich in zwei Antwortkategorien. Diese Verteilung hat folgende prozentuale Werte: etwa 92,9% entfällt auf die Kategorie „stimmt“ und ca. 7,1% der Antworten wurden mit „stimmt teilweise“ beantwortet.

Dreizehn Aussagen wurden mit „stimmt“ eingeschätzt. Diese Aussagen sind u.a. Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung, Verordnung und Program der Schule, Kriterien der Schuleinrichtungen, Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Entwicklung der Lehrpläne, Lernziele, Lernmethode, Lernmedien, Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz, Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung. Die einzige Aussage, die nicht mit dieser Kategorie bewertet wurde, war die Aussage über Bestimmung der Lerninhalte. Diese Aussage wurde mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ versehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut (100% wurden mit der Antwortkategorien „stimmt“ und „stimmt teilweise“ bewertet) einzuschätzen ist.

Tabelle 89. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards für die Fachrichtung (Nr. 1)
	Hotelexperten beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotelexperten beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)

	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)
stimmt	Hotelexperten beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
teilweise	Hotelexperten beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass sich nur die zwei Antwortkategorien („stimmt“ und „stimmt teilweise“) aufteilen. Zwölf von vierzehn Aussagen (das entspricht 85,8%) wurden mit „stimmt“ eingeschätzt und für die restlichen Antworten entschied sich der Befragten für die Antwortkategorie „stimmt teilweise“.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorie „stimmt“ und „stimmt teilweise“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte auch sehr gut ist.

Themenblock 2: Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der Beruflichen Ausbildung

Bezüglich des Themenblocks „Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 90. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt	Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen,

teilweise	Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
stimmt überhaupt nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)

Es wurden den Befragten 11 Aussagen präsentiert. Von diesen 11 Aussagen wurden 2 mit „stimmt“ eingeschätzt. Das entspricht etwa 18,2% der Antworten. Weitere fünf Aussagen (45,5%) wurden mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt. Schließlich wurden vier Aussagen mit „stimmt überhaupt nicht“ bewertet. Für die ander mögliche Kategorie („stimmt eher nicht“) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der überwiegende Anteil der Aussagen mit „stimmt“ und „stimmt teilweise“ beantwortet. Somit entfallen etwa 63,7% der Antworten auf diese positiven Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte positiv eingeschätzt werden.

Tabelle 91. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)

stimmt teilweise	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt überhaupt nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)

Die Einschätzung der Hotelfachkräfte zeigt, dass die Antworten sich in drei Kategorien bewegen. Drei Aussagen (ca. 27,2%) wurden mit „stimmt“ eingeschätzt, auch drei Aussagen wurden mit Antwortkategorie „stimmt teilweise“ bewertet, während fünf Aussagen (45,5%) die Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“ gewählt wurde.

Mit ca. 54,5% der Antwort „stimmt“ und „stimmt teilweise“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung insgesamt im positiven Bereich, d.h. Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung aus der Sicht des Hotelfachkräfte überwiegend relativ gut organisiert.

Tabelle 92. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
stimmt	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt teilweise	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen,

	Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
stimmt überhaupt nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung wurden überwiegend mit „stimmt teilweise“ (54,6%) aber auch „stimmt überhaupt nicht“ (36,4%) beantwortet. Nur eine Aussage (das entspricht 9,1%) wurde mit „stimmt“ bewertet. Für die andere mögliche Kategorie („stimmt eher nicht“) traf keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Papua Provinz aus der Sicht von Lehrkräften „gut“ (ca. 63,7% mit Antwortkategorie „stimmt“ und „stimmt teilweise“) einzuordnen.

Tabelle 93. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt teilweise	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der

	digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
stimmt eher nicht	Die Hotexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
stimmt überhaupt nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)

Die Auswertung für diesen Themenblock zeigt das interessante Ergebnis, dass die Bewertung sich in vier Antwortkategorien („stimmt“, „stimmt teilweise“, „stimmt eher nicht“ und „stimmt überhaupt nicht“) aufteilt. Die Antwortkategorien „stimmt“ und „stimmt teilweise“ verteilen sich auf eine gleichmäßige Anzahl mit jeweils 3 Antworten. Diese Aufteilung macht ca. 27,3% für die Kategorie „stimmt“ und ca. 27,3% für die Antwortkategorie „stimmt teilweise“ aus.

Vier Aussagen (36,4%) wurden mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt. Diese Aussagen betreffen Chance zum Praxis im Hotel, Entwicklung der Module, Erstellung der Prüfung und des Kompetenz-tests sowie Prüfer des Kompetenz-tests. Für die andere mögliche Kategorie „stimmt eher nicht“ traf nur eine Aussage bezogen auf regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung der aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen zu. Demnach wurden mit einem Anteil von mehr als Hälfte die Aussagen mit „stimmt“ und „stimmt teilweise“ beantwortet. Somit entfallen etwa 54,6% der Antworten auf diese angemessenen bzw. positiven Kategorien.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Papua aus der Sicht der Hotelfachkräfte positiv eingeschätzt werden.

Tabelle 94. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im

	Hotel (Nr. 15)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
stimmt teilweise	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt eher nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java zwei Antworten (ca. 18,2%) mit der Kategorie „stimmt“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel und Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung.

Acht Aussagen (das entspricht 72,8%) wurden mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ eingeschätzt. Diese betreffen Entwicklung der Module, Erstellung der Prüfung, Prüfer des Kompetenz-Tests, regelmäßiges Treffen in der schule zur Mitteilung von Informationen über Anforderungen, Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung von Informationen, unmittelbare und mittelbare Kommunikation (durch digitale Medien) und gemeinsame Problemlösung finden.

Eine Aussage, die von Lehrkräften mit der Antwort „stimmt eher nicht“ eingeschätzt wurde, betrifft die Aussage bezüglich der Chance zur mehr Praxis im Hotel.

Mit ca. 18,2% der Antwort „stimmt“ sowie mit 72,8% der Antwort „stimmt teilweise“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Ostjava Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte überwiegend gut ist.

Tabelle 95. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
stimmt teilweise	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Die Hotelexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (nr. 21)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt eher nicht	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die überwiegende Antwortkategorie „stimmt teilweise“ war. Von elf gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden sieben Aussagen (ca. 63,7%) mit „stimmt teilweise“ bewertet. Drei Aussagen (das entspricht 27,3%) wurden mit Antwortkategorien „stimmt“ eingeschätzt. Diese betreffen die Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, Informationsaustausch über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung und Durchführung der unmittelbaren Kommunikation bezüglich Informationsaustausch.

Ca. 9,1% (eine Aussage) wurde mit „stimmt eher nicht“ eingeschätzt. Diese betrifft die Aussage über mehr Chance zur Praxis im Hotel.

Im allgemeinen sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte überwiegend gut ist.

Tabelle 96. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblok Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Hotelexperten Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)	

stimmt teilweise	Die Hotexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
-----------------------------	--

Die gegebenen Antworten vom Personalleiter bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta verteilen sich in zwei Antwortkategorien. Diese Verteilung hat folgende prozentuale Werte: etwa 91 % entfällt auf die Kategorie „stimmt“ und ca. 9 % der Antworten wurde mit „stimmt teilweise“ beantwortet.

Elf Aussagen wurden mit „stimmt“ eingeschätzt. Diese Aussagen sind u.a. Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule, Entwicklung der Module für Berufsausbildung, Erstellung der Prüfung, Prüfer des Kompetenz-Tests, mittelbare und unmittelbare Kommunikation zur Mitteilung von Informationen sowie gemeinsame Problemlösung finden. Die einzige Aussage, die nicht mit dieser Kategorie bewertet wurde, war die Aussage über Bestimmung der Lerninhalte. Diese Aussage wurde mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ versehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut (100% wurden mit der Antwortkategorien „stimmt“ und „stimmt teilweise“ bewertet) einzuschätzen ist.

Tabelle 97. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
stimmt	Es gibt Vereinbarung zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotexperten führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Hotexperten Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotexperten erfolgt oft durch unmittelbare

	Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelexperten werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelexperten und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
stimmt teilweise	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelexperten und Fachlehrer sind Prüfer der Kompetenz-Test der BerufsschülerInnen (Nr. 19)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass sich nur die zwei Antwortkategorien („stimmt“ und „stimmt teilweise“) aufteilen. Sieben von elf Aussagen (das entspricht 63,3%) wurden mit „stimmt“ eingeschätzt und für die restlichen Antworten entschieden sich die Befragten für die Antwortkategorie „stimmt teilweise“.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorie „stimmt“ und „stimmt teilweise“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte auch sehr gut ist.

Themenblock 3: Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der Beruflichen Ausbildung

Bezüglich des Themenblocks „Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 98. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt überhaupt nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Es wurden den Befragten 4 Aussagen präsentiert. Von diesen 4 Aussagen wurde eine mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt. Das entspricht etwa 25% der Antworten. Weitere fünf Aussagen wurden mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt. Für die anderen mögliche Kategorie („stimmt“ und „stimmt eher nicht“) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der überwiegende Anteil der Aussagen mit „stimmt überhaupt nicht“ beantwortet. Somit entfallen etwa 75% der Antworten auf diese negativen Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 99. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt überhaupt nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Wie die Lehrkräfte zeigt auch die Einschätzung der Hotelfachkräfte, dass die Antworten sich in zwei Kategorien bewegen. Eine Aussage (ca. 25%) wurde mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt, während drei Aussagen (75%) die Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“ gewählt wurde.

Mit ca. 75% der Antwort „stimmt überhaupt“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung insgesamt im negativen Bereich, d.h. Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung aus der Sicht des Hotelfachkräfte überwiegend nicht gut organisiert.

Tabelle 100. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt überhaupt nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung wurden überwiegend mit „stimmt überhaupt nicht“ (75%) beantwortet. Eine Aussage wurde mit „stimmt teilweise“ bewertet. Für die anderen mögliche Kategorien („stimmt“ und „stimmt eher nicht“) traf keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in Papua Provinz aus der Sicht von Lehrkräften „nicht gut“ (ca. 75% mit Antwortkategorie „stimmt überhaupt nicht“) einzuordnen.

Tabelle 101. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Papua (n=6)

	Aussage
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt überhaupt nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Die Auswertung für diesen Themenblock zeigt, dass die Bewertung sich in zwei Antwortkategorien („stimmt teilweise“, „stimmt überhaupt nicht“) aufteilt. Drei Aussagen (75%) wurden mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt. Diese Aussagen betreffen finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule, Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen und finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen. Für die andere mögliche Kategorie „stimmt teilweise“ traf nur eine Aussage bezogen auf finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, um das Praktikum im Hotel zu machen.

Demnach wurden mit einem Anteil von mehr als Hälfte die Aussagen mit „stimmt überhaupt nicht“ beantwortet. Somit entfallen etwa 75% der Antworten auf diese negative Kategorie.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Papua aus der Sicht der Hotelfachkräfte negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 102. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
stimmt	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt eher nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26) Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java zwei Antworten (ca. 50%) mit der Kategorie „stimmt eher nicht“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen. Eine Aussage (das entspricht 25%) wurde mit der Antwortkategorie „stimmt“ eingeschätzt. Diese betreffen Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen. Die andere Aussage, die von Lehrkräften mit der Antwort „stimmt teilweise“ eingeschätzt wurde, betrifft die Aussage bezüglich der finanziellen Unterstützung für die BerufsschülerInnen, um das Praktikum im Hotel zu machen

Mit ca. 50% der Antwort „stimmt“ und „stimmt teilweise“ sowie mit 50% der Antwort „stimmt eher nicht“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte relativ gut ist.

Tabelle 103. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
stimmt	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, Praktikum im Hotel zu machen (Nr. 27)
stimmt eher nicht	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26) Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)

Wie die Bewertung der Lehrkräfte zeigen auch die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock, dass die überwiegende Antwortkategorie „stimmt eher nicht“ war. Von vier gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden zwei Aussagen (ca. 50%) mit „stimmt eher nicht“ bewertet. Eine Aussagen (das entspricht 25%) wurde mit Antwortkategorie „stimmt“ eingeschätzt. Diese betraf Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen. Auch ca. 25% (eine Aussagen) wurde mit „stimmt“ eingeschätzt. Diese betraf die Aussage über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Im allgemeinen sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte relativ gut ist.

Tabelle 104. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
stimmt	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)
	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)

Die gegebenen Antworten von Lehrkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta verteilen sich in zwei Antwortkategorien. Diese Verteilung hat folgende prozentuale Werte: etwa 75% entfällt auf die Kategorie „stimmt“ und ca. 25% der Antworten wurde mit „stimmt teilweise“ beantwortet.

Drei Aussagen wurden mit „stimmt“ eingeschätzt. Diese Aussagen sind u.a. finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen, finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen, Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Die einzige Aussage, die nicht mit dieser Kategorie bewertet wurde, war die Aussage über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule. Diese Aussage wurde mit der Antwortkategorie „stimmt teilweise“ versehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut (100% wurden mit der Antwortkategorien „stimmt“ und „stimmt teilweise“ bewertet) einzuschätzen ist.

Tabelle 105. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
Stimmt teilweise	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die BerufsschülerInnen, die Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)
	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass nur eine Antwortkategorie gewählt wurde. Vier Aussagen (das entspricht 100%) wurden mit „stimmt teilweise“ eingeschätzt.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorie „stimmt teilweise“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte gut ist.

Themenblock 4: Die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung

Bezüglich des Themenblocks „die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung“ lassen sich die Ergebnisse des Fragebogens für die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zusammenfassend in der folgenden Tabelle darstellen.

Tabelle 106. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
stimmt überhaupt nicht	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Es wurden den Befragten 6 Aussagen präsentiert. Von diesen 6 Aussagen wurden alle mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt. Für die anderen mögliche Kategorien („stimmt“, „stimmt teilweise“ und „stimmt eher nicht“) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der ganze Anteil der Aussagen mit „stimmt überhaupt nicht“ beantwortet. Somit entfallen etwa 100% der Antworten auf diese negativen Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte sehr negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 107. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
stimmt überhaupt nicht	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Genau so wie die Lehrkräfte zeigt auch die Einschätzung der Hotelfachkräfte, dass die Antworten sich nur in eine Kategorie bewegen. Alle sechs Aussagen wurden mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt.

Mit 100% der Antwort „stimmt überhaupt nicht“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung insgesamt im sehr negativen Bereich, d.h. Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung aus der Sicht der Hotelfachkräfte nicht gut organisiert.

Tabelle 108. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
stimmt überhaupt nicht	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel

	erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung wurden nur mit „stimmt überhaupt nicht“ (100%) beantwortet. Für die anderen mögliche Kategorie („stimmt“, „stimmt teilweise“ und „stimmt eher nicht“) traf keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Papua Provinz aus der Sicht von Lehrkräften nicht gut.

Tabelle 109. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Papua (n=6)

	Aussage
stimmt überhaupt nicht	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Die Auswertung für diesen Themenblock zeigt, dass die Bewertung nur mit einer Antwortkategorie angegeben wurde. Die sechs Aussagen wurden mit „stimmt überhaupt nicht“ eingeschätzt. Somit entfallen 100% der Antworten auf die negative Kategorie.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Papua aus der Sicht der Hotelfachkräfte sehr negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 110. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
stimmt	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
stimmt teilweise	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java fünf Antworten (ca. 83,3%) mit der Kategorie „stimmt teilweise“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde, Erforderung der Erstellung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel, Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte sowie Weiterbildungsangebot zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften.

Die einzige Aussage, die von Lehrkräften mit der Antwort „stimmt“ eingeschätzt wurde, betrifft die Aussage bezüglich der Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur.

Mit ca. 16,7% der Antwort „stimmt“ sowie mit 83,3% der Antwort „stimmt teilweise“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte gut organisiert ist.

Tabelle 111. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
stimmt	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
stimmt teilweise	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die überwiegende Antwortkategorie „stimmt teilweise“ war. Von sechs gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden fünf Aussagen (ca. 83,3%) mit „stimmt teilweise“ bewertet. Eine Aussage (das entspricht 16,7%) wurde mit Antwortkategorie „stimmt“ eingeschätzt. Diese betraf die Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur.

Insgesamt sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Ost Java Provinz Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte gut ist.

Tabelle 112. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
stimmt	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Die gegebenen Antworten von Lehrkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta bewegen sich nur in einer Antwortkategorie. Sechs Aussagen wurden mit „stimmt“ beantwortet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut (100% wurden mit der Antwortkategorien „stimmt“ bewertet) einzuschätzen ist.

Tabelle 113. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der

stimmt	zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel bietet regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass nur eine Antwortkategorie gewählt wurde. sechs Aussagen (das entspricht 100%) wurden mit „stimmt“ eingeschätzt.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorie „stimmt“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte auch sehr gut ist.

5.2.4 Ergebnisse der schriftlichen Befragung Nach Antwortkategorien (Fragebogen Typ II)

Wie bei den Ergebnissen des Fragebogens Typ 1 für Lehrkräfte und Hotelfachkräfte in der Provinzen Maluku, Papua, Ost Java und Yogyakarta wurde auch die Ergebnisse der Fragebogen Typ 2 nach denselben Themenblöcken ausgewertet.

Tabelle 114. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
gering	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Es wurden den Befragten 14 Aussagen präsentiert. Von diesen 14 Aussagen wurden 2 Aussagen im Fragebogen Typ I positiv eingeschätzt und diese zwei Aussagen wurden mit „gering“ eingeschätzt. Das entspricht 100% der Antworten. Für die anderen mögliche Kategorien („mittel“, „hoch“ und „sehr hoch“) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der ganze Anteil der Aussagen mit „gering“ beantwortet. Somit entfallen etwa 100% der Antworten auf diese negativen Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung bezüglich Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft und Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte sehr schwach eingeschätzt werden.

Tabelle 115. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
gering	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards (Nr. 1)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)

Genau so wie die Lehrkräfte zeigt auch die Einschätzung der Hotelfachkräfte, dass die Antworten sich nur in eine Kategorie bewegen. Alle positiven Aussagen im Fragebogen wurden mit „gering“ in diesem Fragebogen II eingeschätzt.

Mit 100% der Antwort „gering“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung vor allem zu den Aussagen über Bestimmung des Berufsbildungsstandards, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Analyse von Qualifikationsanforderungen insgesamt im negativen Bereich. D.h. die Beteiligung der

Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung bez. den drei Aussagen aus der Sicht des Hotelfachkräfte sehr schwach ist.

Tabelle 116. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
gering	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)
mittel	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)

Die drei positiven Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zur Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung wurden in diesem Fragebogen II überwiegend mit „mittel“ (66,7%) aber auch „gering“ (33,3%) beantwortet. Für die andere mögliche Kategorie („hoch“ und „sehr hoch“) traf keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der Berufsausbildung in Papua Provinz aus der Sicht von Lehrkräften bezüglich der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung sehr schwach ist und der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft sowie Bestimmung der Lerninhalte relativ schwach ist.

Tabelle 117. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards (Nr. 1)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)

	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
sehr hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java sieben Antworten (ca. 61,6%) mit der Kategorie „hoch“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Bestimmung des Berufsbildungsstandards, Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule, Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen, Bestimmung der berufsbildenden Fächer, Bestimmung der Lernziele und Lernmethode sowie Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz.

Die restlichen vier Aussagen, die von Lehrkräften mit der Antwort „sehr hoch“ eingeschätzt wurde, betreffen die Aussagen bezüglich der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Entwicklung der Lehrpläne sowie Bestimmung der Lerninhalte.

Mit ca. 61,6% der Antwort „hoch“ sowie mit 36,4% der Antwort „sehr hoch“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte gut ist.

Tabelle 118. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards (Nr. 1)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass von elf gesamten Aussagen bei diesem Themenblock 100% Aussagen mit „hoch“ bewertet wurden.

Etwas anders als die Bewertung der Lehrkräfte wurden die vier Aussagen über die Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, Analyse von Qualifikationsanforderungen, Entwicklung der Lehrpläne sowie Bestimmung der Lerninhalte nicht als „hoch“ sondern als „sehr hoch“ eingeschätzt.

Insgesamt sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte gut ist.

Tabelle 119. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
mittel	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
sehr hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards (Nr. 1)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr.

	10)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Die gegebenen Antworten von Lehrkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta bewegen sich in zwei Antwortkategorien. Dreizehn von vierzehn Aussagen wurden mit „sehr hoch“ beantwortet. Und nur eine Aussage wurde mit Antwortkategorie „mittel“ von den Lehrkräften eingeschätzt. Das bedeutet, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Bestimmung von berufsbildenden Fächer nur wenig ist, obwohl bei meisten Bereichen spielen sie sehr große Rolle.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut (92,9% wurden mit der Antwortkategorien „sehr hoch“ bewertet) einzuschätzen ist.

Tabelle 120. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmethode (Nr. 10)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernmedien (Nr. 11)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung (Nr. 13)

sehr hoch	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung des Berufsbildungsstandards (Nr. 1)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich zusammen mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Program der Schule (Nr. 2)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen (Nr. 3)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich mit der Schule und Schulkomitee an der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft (Nr. 4)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich bei der Analyse von Qualifikationsanforderungen (Nr. 5)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer (Nr. 6)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Entwicklung der Lehrpläne (Nr. 7)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lerninhalte (Nr. 8)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Lernziele (Nr. 9)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und Zeitdauer für Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz (Nr. 12)
	Hotel Fachkräfte beteiligen sich an der Bestimmung der Bewertungsstandard der praktischen Prüfung (Nr. 14)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass nur zwei Antwortkategorien gewählt wurden. Drei Aussagen (das entspricht 21,4%) wurden mit „hoch“ eingeschätzt. Diese betreffen die Aussagen über Bestimmung der Lernmethode und Lernmedien sowie Bewertungsstandard der theoretischen Prüfung. Die restlichen elf Aussagen (78,6%) wurden als „sehr hoch“ bewertet. Das bedeutet, dass die Bewertung von Lehrkräften und Hotelfachkräften so ähnlich sind. Laut der Ergebnisse sind sie der Meinung, dass das Hotel bei der Gestaltung der beruflichen Ausbildung große Rolle spielt.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorien „hoch“ und „sehr hoch“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte auch sehr gut ist.

Tabelle 121. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
gering	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
mittel	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung. (Nr. 22)
hoch	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)

Es wurden den Befragten 11 Aussagen präsentiert. Von diesen 14 Aussagen wurden 5 als positiv im Fragebogen Typ 1 von Lehrkräfte in Maluku eingeschätzt. Von diesen fünf positiven Bewertungen wurde eine Aussage (20%) als „gering“ bewertet. Das betraf die Aussage über Verwendung der digitalen Medien zum Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte.

Weitere zwei Aussagen (40%) über Mitteilung der Informationen durch internetmedien und Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung wurden mit „mittel“ eingeschätzt. Schließlich wurden zwei Aussagen (40%) über Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte durch unmittelbare Kommunikation sowie zusammen Problemlösung finden mit „hoch“ bewertet. Für die andere mögliche Kategorie („sehr hoch“) trifft keine Aussage zu. Demnach wurde der überwiegende Anteil der Aussagen mit „gering“ und „mittel“ beantwortet. Somit entfallen etwa 60% der Antworten auf diese negativen Kategorien. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der

Durchführung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte relativ wenig eingeschätzt werden.

Tabelle 122. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
gering	Hotel Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
mittel	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
hoch	Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)

Fast ähnlich die Lehrkräfte zeigt auch die Einschätzung der Hotelfachkräfte, dass die Antworten sich in drei Kategorien bewegen. Die sieben positiven Aussagen im Fragebogen Typ I wurden in diesem Fragebogen Typ II mit „gering“, „mittel“ und „hoch“ eingeschätzt. Von diesen sieben positiven Bewertungen wurde eine Aussage (14,3%) als „gering“ bewertet. Das betraf die Aussage über Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung.

Weitere drei Aussagen (42,9%) über Mitteilung der Informationen durch internetmedien und Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte durch unmittelbare Kommunikation und digitale Medien sowie zusammen Problemlösung finden wurden mit „mittel“ eingeschätzt. Schließlich wurden die restlichen drei Aussagen (42,9%) über Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen sowie Nutzung von Internetmedien zur Mitteilung der Informationen mit „hoch“ bewertet.

Mit 57,2% der Antwort „gering“ und „mittel“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung relativ wenig ist.

Tabelle 123. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
mittel	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
hoch	Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
sehr hoch	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung wurden überwiegend mit „hoch“ (57,1%) beantwortet. Eine Aussage (das entspricht 14,3%) wurde auch positiv mit Antwortkategorie „sehr hoch“ bewertet. Dies betraf die Aussage über gemeinsam Problemlösung finden.

Zwei Aussagen über regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen und Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte durch digitale Medien wurden mit „mittel“ bewertet. Dies zeigt, dass die Kommunikation zwischen beiden Lernorte ist noch wenig ist.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der Berufsausbildung in Papua Provinz bezüglich der sieben Aussagen aus der Sicht von Lehrkräften (ca. 71,4% mit Antwortkategorie „hoch“ und „sehr hoch“) gut ist.

Tabelle 124. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
mittel	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
hoch	Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Hotel Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
sehr hoch	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte

	erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
--	---

Fast ähnlich wie die Lehrkräfte zeigt auch die Einschätzung der Hotelfachkräfte, dass die Antworten sich in drei Antwortkategorien verteilen. Die sieben positiven Aussagen im Fragebogen Typ I wurden in diesem Fragebogen Typ II mit „mittel“, „hoch“ und „sehr hoch“ eingeschätzt. Von diesen sieben positiven Bewertungen wurde eine Aussage (14,3%) als „mittel“ bewertet. Das betraf die Aussage über Verwendung von digitalen Medien zum Informationsaustausch. Als „hoch“ wurden vier Aussagen (57,1%) über regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung von aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen, Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme sowie zusammen Problemlösung finden bewertet.

Die restlichen zwei Aussagen (28,6%) über Mitteilung der Informationen durch Internetmedien und Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte durch unmittelbare Kommunikation wurden mit „sehr hoch“ eingeschätzt.

Mit 85,7% der Antwort „hoch“ und „sehr hoch“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Papua bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung relativ gut ist.

Tabelle 125. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
mittel	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
hoch	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer prüfen zusammen Kompetenzen der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz,

	Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)
sehr hoch	Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Hotel Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java drei Antworten (ca. 30%) mit der Kategorie „sehr hoch“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme sowie Durchführung von unmittelbarer Kommunikation zum Informationsaustausch.

Sechs Aussagen (das entspricht 60%), die von Lehrkräften mit der Antwort „hoch“ eingeschätzt wurde, betreffen die Aussagen bezüglich der Erstellung der Prüfung oder des Kompetenz-Tests für BerufsschülerInnen, regelmäßiges Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen, Nutzung von Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen, sowie gemeinsam Problem lösen.

Die Lehrkräfte haben nur eine Aussage (10 %) mit Antwortkategorie „mittel“ eingeschätzt. Die Aussage betrifft Entwicklung der Module für Berufsausbildung im Hotel.

Mit ca. 30% der Antwort „sehr hoch“ sowie mit 60% der Antwort „hoch“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die

Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte gut ist.

Tabelle 126. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
hoch	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer sind Prüfen zusammen Kompetenzen der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
sehr hoch	Durchführung der Praxis für BerusschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Hotel Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die überwiegende Antwortkategorie „hoch“ war. Von zehn gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden sechs Aussagen (ca. 60%) mit „hoch“ bewertet. Vier Aussagen (das entspricht 40%) wurden mit Antwortkategorien „sehr hoch“ eingeschätzt. Diese betrafen die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel, Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte durch unmittelbare Kommunikation sowie zusammen Problem lösen.

Insgesamt sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung von beruflicher Ausbildung in Ost Java Provinz Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte gut ist.

Tabelle 127. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
hoch	Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
sehr hoch	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer sind Prüfen zusammen Kompetenzen der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Hotel Fachkräfte und lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre

	Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)

Die gegebenen Antworten von Lehrkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta verteilt sich in zwei positiven Antwortkategorien. Neun von elf Aussagen (81,8%) wurden mit „sehr hoch“ beantwortet. Und nur zwei Aussagen (18,2%) wurden mit Antwortkategorie „hoch“ von den Lehrkräften eingeschätzt. Die betreffen die Aussagen über Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel und Entwicklung von der Module für Berufsausbildung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta als sehr gut einzuschätzen ist.

Tabelle 128. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
hoch	Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel (Nr. 15)
	Die BerufsschülerInnen machen mehr Praxis im Hotel als Theorie Lernen in der Schule (Nr. 16)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer entwickeln zusammen Module für Berufsausbildung im Hotel (Nr. 17)
	Die Hotelfachkräfte führen regelmäßig ein Treffen in der Schule, um die

	aktuellen Informationen über Arbeitsanforderungen mitzuteilen (Nr. 20)
	Hotel Fachkräfte und Lehrkräfte tauschen oft die Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung (Nr. 22)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte erfolgt oft durch unmittelbare Kommunikation (Nr. 23)
	Der Informationsaustausch zwischen dem Lehrer und der Hotelfachkräfte werden auch durch Verwendung der digitalen Medien erfolgt (Nr. 24)
sehr hoch	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer erstellen zusammen Prüfung oder Kompetenz-Test für BerufsschülerInnen (Nr. 18)
	Die Hotelfachkräfte und Fachlehrer sind Prüfen zusammen Kompetenzen der BerufsschülerInnen (Nr. 19)
	Das Hotel nutzt auch die Internetmedien (z.B. Website, Videokonferenz, Email, Facebook und Skype) zur Mitteilung der Informationen (Nr. 21)
	Die Hotelfachkräfte und die Schule insbesondere Schulleiter und Lehrer versuchen immer Lösungen zu finden, wenn es Probleme bei der Durchführung der Berufsausbildung gibt (Nr. 25)

Bezüglich des Themenblocks der Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta ist deutlich zu sehen, dass auch zwei Antwortkategorien wie bei der Bewertung von Lehrkräften gewählt wurden. sieben von elf Aussagen (das entspricht 63,6%) wurden mit „hoch“ und vier Aussagen (36,4%) wurden mit „sehr hoch“ eingeschätzt.

Die Daten zeigt, dass es unterschiede Bewertung zwischen Lehrkräften und Hotelfachkräften gibt. Meisten Aussagen wurden von Lehrkräften als sehr hoch bewertet, während die Hotelfachkräften meisten Aussagen mit Antwortkategorien „hoch“ geantwortet haben. Das heisst, dass die Bewertung der beiden Lernorten subjektiv ist.

Da die ganzen Angaben auf die positiven Antwortkategorie „hoch“ und „sehr hoch“ fällt, kann man darauf schließen, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der

beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta aus der Sicht der Hotelfachkräfte auch gut ist.

Tabelle 129. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=3)

	Aussage
mittel	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Von den 14 Aussagen im Fragebogen Typ I wurde nur eine als positiv eingeschätzt. Diese Aussage betraf finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel. In diesem Fragebogen Typ II wurde die Aussage als „mittel“ bewertet. Das bedeutet, dass die finanzielle Unterstützung des Hotels bezüglich des Praktikums relativ wenig ist.

Somit entfällt 100% der Antworten auf diese negativen Kategorie. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in der Provinz Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte negativ eingeschätzt werden.

Tabelle 130. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku (n=6)

	Aussage
sehr hoch	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Die Einschätzung der Hotelfachkräfte zu der gleichen Aussagen ist anders als die von der Lehrkräften ist. Diese Aussage über finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel wurde von Hotelfachkräfte als sehr hoch eingeschätzt, während die Lehrkräfte sie als „mittel“ bewertet haben. Hier ist offensichtlich die Bewertung der beiden Gruppen sehr subjektiv ist.

Mit 100% der Antwort „sehr hoch“ liegt die Bewertung der Hotelfachkräfte in Maluku bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung vor allem zum Praktikum im Hotel gut ist.

Tabelle 131. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
mittel	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zu Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung betraf nur eine Aussage, die mit „mittel“ (100%) beantwortet. Für die anderen mögliche Kategorien trafen keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in Papua Provinz bezüglich der finanziellen Unterstützung zum Praktikum aus der Sicht von Lehrkräften „relativ wenig“ ist.

Tabelle 132. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Papua (n=3)

	Aussage
mittel	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Genau so wie die Antworten der Lehrkräfte in Papua Provinz zur Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung betraf auch nur eine Aussage, die mit „mittel“ (100%) beantwortet. Für die anderen mögliche Kategorien trafen keine Aussagen zu.

Insgesamt ist die Einschätzung über die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der Berufsausbildung in Papua Provinz bezüglich der finanziellen Unterstützung zum Praktikum aus der Sicht von Hotelfachkräften auch „relativ wenig“ ist.

Tabelle 133. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
mittel	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

hoch	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)
-------------	--

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java nur zwei Aussagen als positiv bewertet. Von diesen zwei Aussagen wurde eine als „mittel“ bewertet. Die betraf die Aussage über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen. Als „hoch“ wurde die Aussage über finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel eingeschätzt.

Mit ca. 50% der Antwort „mittel“ sowie mit 50% „hoch“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte relativ gut ist.

Tabelle 134. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
hoch	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)
sehr hoch	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die es nur zwei Aussagen als positiv bewertet wurden. Davon ist eine Aussage über finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Betrieb, die mit Antwortkategorie „hoch“ eingeschätzt wurde und die restliche eine Aussage über Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen, die als sehr hoch bewertet wurde.

Insgesamt sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock bezüglich der zwei oben geschriebenen Aussagen positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte gut ist.

Tabelle 135. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
gering	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)
mittel	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Die gegebenen Antworten von Lehrkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta verteilt sich in zwei Antwortkategorien. Zwei von vier Aussagen (50%) wurden mit „gering“ beantwortet. Die betreffen die Aussagen über finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen.

Die anderen zwei Aussagen (50%) wurden mit Antwortkategorie „mittel“ von den Lehrkräften eingeschätzt. Die betreffen die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Lehrkräfte über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta als nicht so gut einzuschätzen ist.

Tabelle 136. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der

gering	Weiterbildung teilnehmen (Nr. 28)
	Das Hotel bietet Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen (Nr. 29)
mittel	Das Hotel bietet finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule (Nr. 26)
	Das Hotel bietet Gehalt für die BerufsschülerInnen, die das Praktikum im Hotel machen (Nr. 27)

Wie die Antworten der Lehrkräfte verteilen sich die gegebenen Antworten von Hotelfachkräften bezüglich der Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta in zwei Antwortkategorien. Zwei von vier Aussagen (50%) wurden mit „gering“ beantwortet. Die betreffen auch die Aussagen über finanzielle Unterstützung für die Lehrkräfte, die an der Weiterbildung teilnehmen und Stipendien für die leistungsstarke BerufsschülerInnen. Und die restlichen Aussagen (das entspricht 50%) wurden mit Antwortkategorie „mittel“ eingeschätzt. Diese betreffen die Aussagen über finanzielle Unterstützung im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und finanzielle Unterstützung zum Praktikum im Hotel.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Hotelfachkräfte über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta auch als nicht so gut einzuschätzen ist.

Tabelle 137. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=5)

	Aussage
hoch	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)

	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel biete regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)
sehr hoch	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)

Bei diesem Themenblock haben die Lehrkräfte in Ost Java fünf Antworten (ca. 83,3%) mit der Kategorie „hoch“ beantwortet. Die Themen umfassten u.a. Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene, Verdeutlichung der Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde, Erforderung der Erstellung von Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel, Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte sowie Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften. Die einzige Aussage wurde mit Antwortkategorie „sehr hoch“ bewertet. Dies betraf die Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur.

Mit ca. 16,7% der Antwort „sehr hoch“ sowie mit 83,3% der Antwort „hoch“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung im positiven Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte gut organisiert ist.

Tabelle 138. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Ost Java (n=6)

	Aussage
hoch	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel biete regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)
sehr hoch	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)

Die Antworten der Hotelfachkräfte in Ost Java bei diesem Themenblock zeigen, dass die überwiegende Antwortkategorie „hoch“ war. Von sechs gesamten Aussagen bei diesem Themenblock wurden fünf Aussagen (ca. 83,3%) mit „hoch“ bewertet. Eine Aussage (das entspricht 16,7%) wurde mit Antwortkategorie „sehr hoch“ eingeschätzt. Diese betraf die Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur.

Insgesamt sind die Auswertungsergebnisse bei diesem Themenblock positiv und deshalb kann man sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in Ost Java Provinz Provinz aus der Sicht der Hotelfachkräfte genau so wie die Bewertung der Lehrkräfte gut ist.

Tabelle 139. Verteilung der Antwortkategorien der Lehrkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=4)

	Aussage
gering	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
mittel	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
hoch	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)
	Das Hotel biete regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)

Bezüglich des Themenblocks die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung ist deutlich zu sehen, dass sich die Antworten in drei Kategorien („gering“, „mittel“ und „hoch“) aufteilen. Drei von sechs Aussagen (das entspricht 50%) wurden mit „gering“ eingeschätzt und eine Aussage wurde als „mittel“ bewertet. Für die restlichen Antworten entschieden sich die Befragten für die Antwortkategorie „hoch“.

Die Antwortkategorie „hoch“ betraf zwei Aussagen (33,3%) über Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte und Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften.

Mit ca. 50% der Antwort „gering“ sowie mit 16,7% „mittel“ liegt die Bewertung der Lehrkräfte in Ost Java bezogen auf die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung im negativen Bereich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Beteiligung der Industrie an der die leistungsfähigen Organisationsstrukturen und

Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost Java Provinz aus der Sicht der Lehrkräfte relativ nicht so gut ist.

Tabelle 140. Verteilung der Antwortkategorien der Hotelfachkräfte beim Themenblock die leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung in der Provinz Yogyakarta (n=3)

	Aussage
gering	Berufsschule und Hotel haben zusammen eine offizielle Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene gebildet (Nr. 30)
mittel	Diese Organisationsstruktur erleichtert den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule (Nr. 31)
	Diese Organisationsstruktur verdeutlicht auch die Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde (Nr. 32)
	Die Erstellung dieser Organisationsstruktur wird durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel erfordert (Nr. 33)
hoch	Das Hotel biete regelmäßig eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an (Nr. 35)
sehr hoch	Das Hotel und die Schule haben eine Vereinbarung über die Durchführung von Weiterbildung für Lehrkräfte (Nr. 34)

Die Auswertung der Hotelfachkräfte für diesen Themenblock zeigt, dass die Bewertung in vier Antwortkategorien „gering“, „mittel“, „hoch“ und „sehr hoch“ aufteilt. Die Befragten haben die Antwortkategorie „gering“ für die Aussage (16,7%) über Bildung von offizieller Organisationsstruktur der beruflichen Ausbildung auf Schulebene. Drei Aussagen (50%) wurden als „mittel“ bewertet und die betrafen die Erleichterung vom Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule durch Organisationsstruktur, Verdeutlichung von Aufgabenteilung der Berufsschule, des Hotels, und der zuständigen Behörde sowie Erforderung von Erstellung der Organisationsstruktur durch Zusammenarbeit der Berufsschule und dem Hotel. Eine Aussage über Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften wurde mit Antwortkategorie „hoch“ eingeschätzt und die restliche Aussage wurde mit „sehr hoch“ bewertet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Hotelfachkräfte über die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der der leistungsfähigen Organisationsstrukturen und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Yogyakarta auch als relativ gut einzuschätzen ist.

5.2.5 Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 1 jeder Provinz

In diesem Teil wurden die Antworten im Fragebogen Typ I der Befragten jeder Provinz nach dem Themenblock mit dem Programm Excel berechnet, um die Beteiligung der Industrie beziehungsweise der Hotelfachkräfte an der beruflichen Ausbildung zu messen.

Themenblock 1: Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung

Insgesamt besteht der Themenblock 1 aus 14 Aussagen, wobei die Mindestbewertung einen Punkt beträgt und die maximale Bewertung vier Punkte. In der folgenden Tabelle wird die gesamte und die durchschnittliche Punktezahl jedes Befragten dargestellt. Die durchschnittliche Punktezahl wird mit der Formel nach Sudjiono (2009, S. 81) berechnet.

$$M_x = \frac{\sum x}{N}$$

M_x = Mean

$\sum x$ = gesamte Punkte

N = Zahl der Aussagen

Die indonesische Bewertung (0 – 100) wird mit der Formel $(N:4) \cdot 100$ errechnet (Beispiel: $(1,43:4) \cdot 100 = 35,75$).

Die konvertierte Bewertung gliedert sich wie folgt auf:

Tabelle 141. Notenskala der konvertierten Bewertung

Punkte	Wert
90-100	sehr gut
80-89	gut

70-79	befriedigend
60-69	ausreichend
< 60	unzureichend

Tabelle 142. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku

Ergebnis	Befragte								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Total	20	21	20	18	18	18	19	19	19
Durchschnittliche	1,43	1,5	1,42	1,29	1,29	1,29	1,36	1,36	1,36
Konvertierung	35,75	37,5	35,71	32,14	32,14	32,14	33,93	33,93	33,93

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 32,14 ist und die maximale Punktzahl 35,75. Keiner der Befragten hat diesen Themenblock positiv bewertet, da die Punkte aller Befragten unter 60 liegen.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte unzureichend ist.

Tabelle 143. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua

Ergebnis	Befragte								
	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Total	23	21	23	19	18	19	16	17	18
Durchschnittliche	1,64	1,5	1,64	1,36	1,29	1,36	,14	1,21	1,29
Konvertierung	41,07	37,5	41,07	33,93	32,14	33,93	28,58	30,36	32,14

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die Punkte aller Befragten der Provinz Papua zwischen 28,58 und 41,07 liegen. Das bedeutet, dass alle Bewertungen weniger als 60 Punkte betragen. Abschließend kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der

Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte unzureichend ist.

Tabelle 144. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java

Ergebnis	Befragte										
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
Total	41	41	43	42	42	41	41	41	37	37	37
Durchschnittliche	2,93	2,93	3,07	3	3	2,93	2,93	2,93	2,64	2,64	2,64
Konvertierung	73,21	73,21	76,79	75	75	73,21	73,21	73,27	66,07	66,07	66,07

Die vorliegende Tabelle stellt dar, dass die Punkte sowohl der Lehrkräfte als auch Fachkräfte in der Provinz Ost-Java zwischen 66,07 und 76,79 liegen. Bezüglich des Themenblocks „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“ in dieser Provinz kann gesagt werden, dass die Bewertung der Befragten sich in die zwei Kategorien „ausreichend“ und „befriedigend“ aufteilt.

Tabelle 145. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta

Ergebnis	Befragte						
	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
Total	50	50	51	53	54	54	54
Durchschnittliche	3,58	3,58	3,64	3,79	3,86	3,86	3,86
Konvertierung	89,29	89,29	91,07	94,64	96,43	96,43	96,43

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Bewertung der Befragten der Provinz Yogyakarta zu dem Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“. Die Daten zeigen, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 89,29 beträgt, während die maximale Punktzahl bei 96,43 Punkten liegt. Es ist unverkennbar, dass sich die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zum Themenblock „Beteiligung der

Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“ in Yogyakarta in die zwei Kategorien „gut“ (80-89) und „sehr gut“ (90-100) aufteilt.

In der folgenden Tabelle wird die durchschnittliche Punktezahl aller Befragten jeder Provinz dargestellt. Die durchschnittliche Punktezahl wird mit der Formel nach Sudjiono (2009, S. 81) berechnet.

$$M_x = \frac{\sum x}{N}$$

M_x = Mean

$\sum x$ = gesamte durchschnittliche Punktezahl der Befragten

N = Zahl der Befragten

Tabelle 146. Interpretation der gesamten Ergebnisse zu Themenblock 1

Provinz	Total
MALUKU	33,93
PAPUA	33,93
OST-JAVA	73,21
YOGYAKARTA	94,64

Die Tabelle zeigt, dass die Bewertung der Befragten von Maluku und Papua die gleiche Punktezahl von 33,93 ergibt. Auch bei der Betrachtung des Durchschnitts ist deutlich zu sehen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in diesen Provinzen unzureichend ist.

Insgesamt ist die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java befriedigend, wie an der durchschnittlichen Punktezahl (73,21) erkennbar ist. Die höchste Punktezahl erreicht die Provinz Yogyakarta mit 94,64. Das heißt, dass insgesamt die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta sehr gut ist.

Es fällt auf, dass keine Unterschiede zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Maluku und Papua bestehen, jedoch

Unterschiede zu den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java vorhanden sind. Die Beteiligung der Hotelfachkräfte ist in Yogyakarta am höchsten und auch in Ost-Java positiv hervorzuheben, obwohl die Provinz eine niedrigere Punktzahl als Yogyakarta aufweist. Maluku und Papua stehen an letzter Stelle mit der niedrigsten Punktzahl.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede gibt bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta.

Um zu überprüfen, ob ein Unterschied zwischen zwei Provinzen besteht, wurde ein Test anhand der Mann-Whitney-Formel durchgeführt.

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1$$

n_1 = Stichprobengröße der Gruppe mit der größeren Rangsumme

n_2 = Stichprobengröße der Gruppe mit der kleineren Rangsumme

R_1 = größere der beiden Rangsummen

Tabelle 147. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)

Provinzen	p-value	Interpretation
Ost-Java – Maluku	0.000162	Signifikanter Unterschied
Papua – Maluku	0.8922	Kein Unterschied
Yogyakarta – Maluku	0.000914	Signifikanter Unterschied
Papua – Ost-Java	0.000472	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Ost-Java	0.000964	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Papua	0.000168	Signifikanter Unterschied

Aus der Tabelle ergibt sich, dass der Wert p-value von Ost-Java und Maluku = 0,000162 beträgt. Dieser Wert ist niedriger als 0,05 oder $0,000162 < 0,05$. Das bedeutet, dass ein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der

beruflichen Ausbildung in Ost-Java und Maluku besteht. Zwischen Papua und Maluku besteht kein signifikanter Unterschied, da das Ergebnis des Tests zeigt, dass der Wert p-value zwischen den beiden Provinzen $0.8922 > 0,05$ beträgt. Ein signifikanter Unterschied ist auch zwischen Maluku und Yogyakarta vorhanden. Die Daten zeigen, dass der Wert des p-value der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist oder $0.000914 < 0,05$. Auch zwischen Papua und Yogyakarta zeigt das Ergebnis des Tests einen signifikanten Unterschied, weil der Wert des p-value von Papua und Yogyakarta 0.000472 beträgt. Es ist deutlich zu erklären, dass 0.000472 niedriger als 0,05 ist. Das Ergebnis des Tests bestätigt auch den signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java. Die Daten zeigen deutlich, dass der Wert des p-value der Provinzen Yogyakarta und Ost-Java 0.000964 niedriger als 0,05 ist. Ebenso wie mit anderen Provinzen weist auch Yogyakarta einen signifikanten Unterschied zur Provinz Papua auf. Das Ergebnis des Mann-Whitney-Tests hat bewiesen, dass der Wert des p-value (0.000168) bei beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist.

Da es nur zwischen zwei Provinzen (Maluku und Papua) keinen Unterschied bei der Beteiligung der Fachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung gibt, während größeren Anteil der verglichenen Provinzen signifikanten Unterschied hat, kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Fachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta unterschiedlich ist.

Um zu überprüfen, ob es wirklich einen Unterschied zwischen den Provinzen bezüglich dieses Themenblocks gibt, wurde ein Test anhand der Kruskal-Wallis-Formel durchgeführt.

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_h \frac{S_h^2}{n_h} - 3(n+1)$$

df = k-1

S_h = Rangsummen für jede Gruppe

n = Gesamtstichprobengröße

n_h = Größe der einzelnen Gruppen

k = Anzahl Gruppen

Tabelle 148. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)

Chi-square (H)	df	p-value (H0)	Interpretation
29,679	3	0,000001612	Signifikanter Unterschied

5.2.6 Rückschlüsse auf Hypothese 2

Die erhobenen und ausgewerteten Daten lassen Rückschlüsse auf Hypothese 2 zu. Die Hypothese 2 (H0) *„Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“* ist widerlegt.

Wie die Tabelle 148 zeigt, beträgt der H-Wert laut der Chi-square-Tabelle mit df 3 29,679, während H0 aufgrund der Berechnung mit dem Kruskal-Wallis-Test 0,000001612 beträgt. Das heißt, dass $H > H_0$ oder $29,679 > 0,000001612$ ist. Wenn der H-Wert höher als H0 ist, dann ist H0 widerlegt.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede zwischen der Beteiligung der Industrie beziehungsweise der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

5.2.7 Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 2 jeder Provinz

Themenblock 2: Die Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung

Tabelle 149: Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku

Tabelle 149. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku

Ergebnis	Befragte								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Total	27	28	27	26	26	26	26	26	27

Durchschnittliche	2,45	2,55	2,45	2,36	2,36	2,36	2,36	2,36	2,45
Konvertierung	61,36	61,64	61,36	59,09	59,09	59,09	59,09	59,09	61,36

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 59,09 beträgt und die maximale Punktzahl 61,36. Dies zeigt deutlich, dass sich die Bewertung der Befragten zur Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku in zwei Kategorien aufteilt. Einige der Befragten schätzten, dass die Hotelfachkräfte „unzureichend“ ($50,9 < 60$) an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz beteiligt sind, während die anderen die Beteiligung als „ausreichend“ (61,31 liegt zwischen 60-69) bewerteten.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“ ist, weil fünf der neun (55,6%) Befragten diese nur mit 50,9 Punkten bewerteten.

Tabelle 150. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua

Ergebnis	Befragte								
	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Total	26	27	26	26	29	28	28	28	27
Durchschnittliche	2,36	2,45	2,36	2,36	2,63	2,55	2,55	2,55	2,45
Konvertierung	59,09	61,36	59,09	65,91	63,63	63,63	63,63	63,63	61,36

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die Punkte aller Befragten der Provinz Papua zwischen 59,09 und 65,91 liegen. Zwei von neun Befragten (22,2%) haben 59,09 Punkte, zwei (22,2%) haben 61,36, vier (44,4%) haben 61,36 Punkte und ein Befragter hat 65,91 Punkte angegeben. Durchschnittlich sind die Bewertungen der Befragten der Provinz Maluku ähnlich. Die Bewertung entspricht den zwei niedrigsten Kategorien, nämlich 22,2% „unzureichend“ (< 60 Punkte) und 77,8% „ausreichend“ (60-69 Punkte). Da die Bewertung überwiegend bei 60-69 Punkten liegt, kann abschließend festgestellt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte

an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „ausreichend“ ist.

Tabelle 151. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java

Ergebnis	Befragte										
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
Total	32	35	36	36	36	36	35	35	35	34	34
Durchschnittliche	2,91	3,18	3,27	3,27	3,27	3,27	3,18	3,18	3,18	3,09	3,09
Konvertierung	72,73	79,55	81,82	81,82	81,82	81,82	79,55	79,55	79,55	77,27	77,27

Die vorliegende Tabelle stellt dar, dass die Punkte sowohl der Lehrkräfte als auch Fachkräfte in der Provinz Ost-Java zwischen 72,73 und 81,82 liegen. Von den elf Befragten (9,09%) hat einer 72,73 Punkte, zwei (18,18%) haben 77,27 Punkte, drei (27,3%) 79,55 Punkte und vier (36,4%) 81,82 Punkte angegeben. Insgesamt besteht die Bewertung der Befragten in Ost-Java aus den zwei Kategorien „befriedigend“ (70-79 Punkte) und „gut“ (80-89 Punkte). Laut den Daten haben die meisten Befragten (54,6%) Punkte zwischen 70 und 79 angegeben, deshalb kann gesagt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java „befriedigend“ ist.

Tabelle 152. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta

Ergebnis	Befragte						
	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
Total	41	39	40	42	40	40	40
Durchschnittliche	3,73	3,55	3,64	3,82	3,64	3,64	3,64
Konvertierung	93,18	88,63	90,91	95,45	90,91	90,91	90,91

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Bewertung der Befragten in der Provinz Yogyakarta zu dem Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung“. Die Daten zeigen, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 88,63 beträgt, während die maximale Punktzahl bei 95,45 Punkten liegt. Einer von sieben Befragten (14,3%) hat 88,63 Punkte, vier (57,1%) haben 90,91 Punkte, ein weiterer (14,3%) hat 93,18 Punkte und der letzte verbleibende Befragte hat 95,45 Punkte angegeben. Es ist unverkennbar, dass sich die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zum Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“ in Yogyakarta in die zwei Kategorien „gut“ (80-89) und „sehr gut“ (90-100) aufteilt. Da die überwiegende Bewertung (85,7%) zwischen 90 und 100 Punkten liegt, kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta „sehr gut“ ist.

Tabelle 153. Gesamtergebnisse zum Themenblock 2 – Beteiligung der Industrie bei der Durchführung der Berufsausbildung

Provinz	Total
MALUKU	59,09
PAPUA	61,36
OST-JAVA	79,55
YOGYAKARTA	90,91

Die Tabelle zeigt, dass die Bewertung der Befragten aus Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta zum Themenblock 2 „Beteiligung der Industrie bei der Durchführung der Berufsausbildung“ unterschiedlich ist. Insgesamt hat die Provinz Maluku 59,09 Punkte, d. h. die Beteiligung der Industrie bzw. Hotelfachkräfte bei der Durchführung der Berufsausbildung ist in Maluku unzureichend ($59,09 < 60$). An zweiter Stelle steht die Provinz Papua, die 61,36 Punkte erreicht. Die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung ist in Papua zwar etwas besser als in Maluku, aber die Punkte liegen nur zwischen 60 und 69, deswegen ist die Beteiligung „ausreichend“. Die Provinz Ost-Java steht an dritter Stelle mit 79,55 Punkten. Das bedeutet, dass die Befragten dieser Provinz den Themenblock 2 mit der Kategorie „gut“ bewertet haben. Mit 90,91 Punkten erreicht die Provinz Yogyakarta den ersten Platz, da die Bewertung der Befragten dieser Provinz bei 90

bis 100 Punkten liegt. Dies zeigt deutlich, dass die Beteiligung an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta als „sehr gut“ zu bezeichnen ist.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

Um zu überprüfen, ob ein Unterschied zwischen zwei Provinzen besteht, wurde ein Test anhand der Mann-Whitney-Formel durchgeführt.

Tabelle 154. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)

Provinzen	p-value	Interpretation
Ost-Java – Maluku	0.0001523	Signifikanter Unterschied
Papua – Maluku	0.1882	Kein Unterschied
Yogyakarta – Maluku	0.0007609	Signifikanter Unterschied
Papua – Ost-Java	0.0001663	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Ost-Java	0.0004689	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Papua	0.000874	Signifikanter Unterschied

Aus der Tabelle ergibt sich, dass der Wert des p-value von Ost-Java und Maluku = 0,0001523 ist. Dieser Wert ist niedriger als 0,05 oder $0,0001523 < 0,05$. Das bedeutet, dass ein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java und Maluku besteht. Zwischen Papua und Maluku gibt es keinen signifikanten Unterschied, da das Ergebnis des Tests zeigt, dass der Wert p-value zwischen den beiden Provinzen $0.1882 > 0,05$ ist. Einen signifikanten Unterschied gibt es auch zwischen Maluku und Yogyakarta. Die Daten zeigen, dass der Wert des p-value bei beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist oder $0.0007609 < 0,05$. Auch zwischen Papua und Yogyakarta zeigt das Ergebnis des Tests einen signifikanten Unterschied, weil der Wert des p-value von Papua und Yogyakarta 0.0001663 beträgt und somit niedriger als 0,05 ist. Das Ergebnis des Tests bestätigt auch den signifikanten Unterschied bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java. Die Daten zeigen deutlich, dass der Wert des p-value der Provinzen

Yogyakarta und Ost-Java 0.0004689 niedriger als 0,05 ist. Genau so wie mit anderen Provinzen hat Yogyakarta auch einen signifikanten Unterschied mit Papua Provinz. Das Ergebnis des Mann-Whitney-Tests hat bewiesen, dass der Wert des p-value (0.000874) der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist.

Da es nur zwischen zwei Provinzen (Maluku und Papua) keinen signifikanten Unterschied bei der Beteiligung der Fachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung gibt, während der größere Anteil der verglichenen Provinzen einen signifikanten Unterschied aufweist, kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Fachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta unterschiedlich ist.

Um zu überprüfen, ob es wirklich einen Unterschied zwischen den Provinzen bezüglich dieses Themenblocks gibt, wurde den Test anhand der Kruskal-Wallis-Formel durchgeführt.

Tabelle 155. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)

Chi-square	df	p-value	Interpretation
30,38	3	0,000001148	Signifikanter Unterschied

5.2.8 Rückschlüsse auf Hypothese 3

Die erhobenen und ausgewerteten Daten lassen Rückschlüsse auf Hypothese 3 zu. Die Hypothese 3 (H0) *„Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Durchführung der beruflichen Ausbildung“* ist widerlegt.

Wie die Tabelle 155 zeigt, beträgt der H-Wert laut der Chi-square-Tabelle mit df 3 30,38, während H0 aufgrund der Berechnung mit Kruskal Wallis Test 0,000001148 ist. Das heißt, $H > H_0$ oder $30,38 > 0,000001148$. Wenn H Wert höher als H0 ist, dann ist H0 widerlegt.

Abschließend ist es festzustellen, dass es Unterschiede zwischen der Beteiligung der Industrie beziehungsweise der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

5.2.9 Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 3 jeder Provinz

Themenblock 3: Beteiligung der Wirtschaft bei der Finanzierung der beruflichen Ausbildung

Tabelle 156. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku

Ergebnis	Befragte								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Total	6	6	6	7	7	7	7	7	7
Durchschnittliche	1,5	1,5	1,5	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Konvertierung	37,5	37,5	37,5	43,75	43,75	43,75	43,75	43,75	43,75

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Punktzahl der Befragten mindestens 37,5 und maximal 43,75 Punkte beträgt. Drei von neun Befragten (33,3%) haben 37,5 Punkte und sechs Befragte (66,7%) haben 43,75 Punkte angegeben. Dies zeigt deutlich, dass die Bewertung der Befragten zur Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku nur einer Kategorie zuzuordnen ist: 100% der Bewertungspunkte betragen weniger als 60 Punkte ($37,5$ und $43,75 < 60$)

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“ ist.

Tabelle 157. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua

Ergebnis	Befragte								
	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Total	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Durchschnittliche	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Konvertierung	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die Punkte aller Befragten der Provinz Papua bei 37,5 liegen. 100% der Befragten haben die gleiche Punktzahl angegeben, die unter 60 liegt. Hier ist deutlich zu sehen, dass die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte die gleiche Bewertung beziehungsweise Meinung zur Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung haben.

Da die Bewertung innerhalb der niedrigsten Kategorie liegt, nämlich bei $37,5 < 60$ Punkten, kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“ ist.

Tabelle 158. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java

Ergebnis	Befragte										
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
Total	10	11	11	11	10	11	9	9	9	10	10
Durchschnittliche	2,5	2,75	2,75	2,75	2,5	2,75	2,25	2,25	2,25	2,5	2,5
Konvertierung	62,5	68,75	68,75	68,75	62,5	68,75	56,25	56,25	56,25	62,5	62,5

Die vorliegende Tabelle stellt dar, dass die Bewertungen sowohl der Lehrkräfte als auch der Fachkräfte in der Provinz Ost-Java zwischen 56,25 und 68,75 Punkten liegen. Drei von elf Befragten (27,3%) haben 56,25 Punkte, vier Befragte (36,4%) haben 62,5 Punkte und drei (27,3%) haben 79,55 Punkte angegeben, während die restlichen vier Befragten (36,4%) 68,75 Punkte angegeben haben. Insgesamt entspricht die Bewertung der Befragten in Ost-Java den zwei Kategorien „unzureichend“ (< 60 Punkte) und „ausreichend“ (60-69 Punkte). Laut den Daten haben die meisten Befragten (72,7%) eine Punktzahl zwischen 60-69 angegeben, deshalb kann gesagt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java „ausreichend“ ist.

Tabelle 159. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta

Ergebnis	Befragte						
	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
Total	15	15	13	13	12	12	12
Durchschnittliche	3.75	3.75	3.25	3.25	3	3	3
Konvertierung	93.75	93.75	81.25	81.25	75	75	75

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Bewertung der Befragten in der Provinz Yogyakarta zu dem Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung“. Die Daten zeigen, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 75 beträgt, während die maximale Punktzahl bei 93,75 Punkten liegt. Drei von sieben Befragten (42,9%) haben 75 Punkte, zwei Befragte (28,6%) haben 81,25 Punkte und die restlichen zwei Befragten haben 81,25 Punkte angegeben. Es ist unverkennbar, dass sich die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zum Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung“ in Yogyakarta in die drei Kategorien „befriedigend“ (70-79 Punkte), „gut“ (80-89 Punkte) und „sehr gut“ (90-100 Punkte) aufteilt. Da die überwiegende Bewertung „gut“ und „sehr gut“ lautet, kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta „gut“ ist.

Tabelle 160. Gesamtergebnisse zum Themenblock 3 – Beteiligung der Industrie bei der Finanzierung der Berufsausbildung

Provinz	Total
MALUKU	43,75
PAPUA	37,50
OST-JAVA	62,50
YOGYAKARTA	81,25

Die Tabelle zeigt, dass die Bewertung der Befragten aus Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta zu dem Themenblock 3 „Beteiligung der Industrie bei der Finanzierung der Berufsausbildung“ unterschiedlich ist. Insgesamt hat die Provinz Papua 37,50 Punkte erhalten. D. h. die Beteiligung der Industrie bzw. Hotelfachkräfte bei der Finanzierung der Berufsausbildung ist in Papua unzureichend ($37,50 < 60$) oder am niedrigsten. An zweiter Stelle steht die Provinz Maluku, die 43,75 Punkte erreichte. Die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung ist in Maluku zwar etwas besser als in Papua, aber die Punktzahl liegt ebenfalls unter 60, deswegen ist die Beteiligung der Hotelfachkräfte „unzureichend“. Die Provinz Ost-Java steht an zweiter Stelle mit 62,50 Punkten. Das bedeutet, dass die Befragten dieser Provinz den Themenblock 3 mit der Kategorie „ausreichend“ bewertet haben. Mit 81,25 Punkten erreicht die Provinz Yogyakarta den ersten Platz, da die Bewertung der Befragten dieser Provinz bei 80 bis 89 Punkten liegt. Dies zeigt deutlich, dass die Beteiligung an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta „gut“ ist.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

Um zu überprüfen, ob ein Unterschied zwischen zwei Provinzen besteht, wurde ein Test anhand der Mann-Whitney-Formel durchgeführt.

Tabelle 161. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)

Provinzen	p-value	Interpretation
Ost-Java – Maluku	0.0001367	Signifikanter Unterschied
Papua – Maluku	0.004217	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Maluku	0.0006846	Signifikanter Unterschied
Papua – Ost-Java	0.00008072	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Ost-Java	0.0004722	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Papua	0.0002775	Signifikanter Unterschied

Aus der Tabelle ergibt sich, dass der Wert des p-value von Ost-Java und Maluku = 0.0001367 beträgt. Dieser Wert ist niedriger als 0,05 oder $0.0001367 < 0,05$. Das bedeutet, dass ein signifikanter Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java und Maluku besteht. Zwischen Papua und Maluku besteht auch ein signifikanter Unterschied, da das Ergebnis des Tests zeigt, dass der Wert des p-value zwischen den beiden Provinzen $0.004217 < 0,05$ beträgt. Einen signifikanten Unterschied gibt es auch zwischen Maluku und Yogyakarta. Die Daten zeigt, dass der Wert des p-value der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist oder $0.0006846 < 0,05$. Auch zwischen Papua und Ost-Java zeigt das Ergebnis des Tests, dass es signifikanter Unterschied besteht, weil der Wert des p-value von Papua und Ost-Java 0.00008072 ist. Es ist deutlich zu sehen, dass 0.00008072 niedriger als 0,05 ist. Das Ergebnis des Tests bestätigt auch den signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Durchführung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java. Die Daten zeigen deutlich, dass der Wert des p-value der Provinzen Yogyakarta und Ost-Java 0.0004689 niedriger als 0,05 ist. Genau so wie mit anderen Provinzen hat Yogyakarta auch einen signifikanten Unterschied mit Papua Provinz. Das Ergebnis des Mann-Whitney-Tests hat bewiesen, dass der Wert des p-value (0.0002775) der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist.

Da es zwischen allen Provinzen, Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta, einen signifikanten Unterschied bei der Beteiligung der Fachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung gibt, kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Fachkräfte an

der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta unterschiedlich ist.

Um zu überprüfen, ob es wirklich einen Unterschied zwischen den Provinzen bezüglich dieses Themenblocks gibt, wurde ein Test anhand der Kruskal-Wallis-Formel durchgeführt.

Tabelle 162. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)

Chi-square	df	p-value	Interpretation
32,311	3	0,00000045	Signifikanter Unterschied

5.2.10 Rückschlüsse auf Hypothese 4

Die erhobenen und ausgewerteten Daten lassen Rückschlüsse auf Hypothese 4 zu. Die Hypothese 4 (H0) *„Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung“* ist widerlegt.

Wie die Tabelle 162 zeigt, beträgt der H-Wert laut der Chi-square-Tabelle mit df 3 32,311, während H0 aufgrund der Berechnung mit dem Kruskal-Wallis-Test mit dem Wert des p-value von 0,00000045 ist. Das heißt, dass $H > H_0$ oder $32,311 > 0,00000045$ ist. Wenn der H-Wert höher als H0 ist, dann ist H0 widerlegt.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede zwischen der Beteiligung der Industrie beziehungsweise der Hotelfachkräfte an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

5.2.11 Auswertung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse des Themenblocks 4 jeder Provinz

Themenblock 4: Die leistungsfähigen Organisationsstrukturen und die Personalentwicklung

Tabelle 163. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Maluku

Ergebnis	Befragte								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Total	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Durchschnittliche	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Konvertierung	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Punkte aller Befragten 25 betragen. Dies zeigt deutlich, dass die Bewertung der Befragten zu der Beteiligung der Hotelfachkräfte an leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Provinz Maluku niedrig ist. Das bedeutet, dass die Hotelfachkräfte kaum eine Rolle in diesem Bereich spielen.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte unzureichend ist, weil alle neun Befragten (100%) nur 25 Punkte angegeben haben, was niedriger als 60 Punkte ist.

Tabelle 164. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Papua

Ergebnis	Befragte								
	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Total	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Durchschnittliche	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Konvertierung	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die Punkte aller Befragten der Provinz Papua bei 25 liegen. 100% der Befragten haben die gleiche Punktzahl angegeben, die unter 60 liegt. Hier ist deutlich zu sehen, dass die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte die gleiche Bewertung beziehungsweise Meinung zu der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung haben. Wie in der Provinz Maluku spielen auch die Hotelfachkräfte in Papua kaum eine Rolle in diesem Bereich.

Da die Bewertung innerhalb der niedrigsten Kategorie liegt, nämlich $25 < 60$ Punkte, kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“ ist.

Tabelle 165. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Ost-Java

Ergebnis	Befragte										
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
Total	18	19	19	18	19	19	19	19	20	21	20
Durchschnittliche	3	3,17	3,17	3	3,17	3,17	3,17	3,17	3,33	3,5	3,33
Konvertierung	75	79,17	79,17	75	79,17	79,17	79,17	79,17	83,33	87,5	83,33

Die vorliegende Tabelle stellt dar, dass die Punkte sowohl der Lehrkräfte als auch der Fachkräfte in der Provinz Ost-Java zwischen 75 und 87,5 Punkten liegen. Zwei von elf Befragten (18,2%) haben 75 Punkte, sechs Befragte (54,6%) haben 79,17 Punkte und zwei Befragte (18,2%) haben 83,33 Punkte angegeben, während der restlich eine Befragten (9,1%) haben 83,33 Punkte. Insgesamt entspricht die Bewertung der Befragten in Ost-Java den Kategorien „befriedigend“ (70-79 Punkte) und „gut“ (80-89 Punkte). Laut den Daten haben die meisten Befragten (72,7%) eine Punktzahl zwischen 70 und 79 angegeben, deshalb kann gesagt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java „befriedigend“ ist.

Tabelle 166. Interpretation der Punkte jedes Befragten der Provinz Yogyakarta

Ergebnis	Befragte						
	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
Total	24	23	23	24	24	24	24
Durchschnittliche	4	3,83	3,83	4	4	4	4
Konvertierung	100	95,83	95,83	100	100	100	100

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Bewertung der Befragten in der Provinz Yogyakarta zu dem Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung“. Die Daten zeigen, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 95,83 ist, während die maximale Punktzahl 100 beträgt. Zwei von sieben Befragten (28,6%) haben 95,83 Punkte angegeben, bei den restlichen fünf Befragten (71,4%) waren es 100 Punkte. Es ist unverkennbar, dass die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte zum Themenblock „Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung“ in Yogyakarta ausschließlich der Kategorie „sehr gut“ (90-100 Punkte) entspricht. Man kann feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta „sehr gut“ ist.

Tabelle 167. Gesamtergebnisse Themenblock 4 – Leistungsfähige Organisationsstruktur und Personalentwicklung

Provinz	Total
MALUKU	25
PAPUA	25
OST-JAVA	79,17
YOGYAKARTA	92,45

Die Tabelle zeigt, dass die Bewertung der Befragten von Maluku und Papua gleichauf bei Punkten 25 liegt. Auch durchschnittlich ist deutlich zu sehen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in diesen Provinzen unzureichend ist, da die Bewertungspunkte niedriger als 60 sind. Das bedeutet, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte der Provinzen Maluku und Papua in diesem Bereich gering ist.

Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung ist in Ost-Java aufgrund der durchschnittlichen Punktzahl (79,17) als befriedigend einzustufen. Die meisten Punkte bekam die Provinz Yogyakarta mit 92,45 Punkten. Das heißt, dass insgesamt die Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta sehr gut ist.

Es fällt auf, dass es keine Unterschiede zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in der Maluku und Papua gibt, dies aber unterschiedlich im Vergleich zu Yogyakarta und Ost-Java ist. Die Beteiligung der Hotelfachkräfte ist in Yogyakarta am besten und in Ost-Java befriedigend, während Maluku und Papua an letzter Stelle stehen mit den niedrigsten Punktzahlen.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede gibt bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta.

Um zu überprüfen, ob es einen Unterschied zwischen zwei Provinzen gibt, wurde ein Test anhand der Mann-Whitney-Formel durchgeführt.

Tabelle 168. Mann-Whitney-Test (Alpha 5%)

Provinzen	p-value	Interpretation
Ost-Java – Maluku	0.0000737	Signifikanter Unterschied
Papua – Maluku	-	Kein Unterschied
Yogyakarta – Maluku	0.0002281	Signifikanter Unterschied
Papua – Ost-Java	0.0000737	Signifikanter Unterschied

Yogyakarta – Ost-Java	0.0003861	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Papua	0.0002281	Signifikanter Unterschied

Aus der Tabelle ergibt sich, dass der Wert des p-value von Ost-Java und Maluku = 0.0000737 beträgt. Dieser Wert ist niedriger als 0,05 oder $0.0000737 < 0,05$. Das bedeutet, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java und Maluku gibt. Zwischen Papua und Maluku gibt es keinen signifikanten Unterschied, da die beiden Provinzen die gleiche Punktzahl aufweisen, darum wurde das Ergebnis dieses Tests nicht gezeigt. Ein signifikanter Unterschied besteht auch zwischen Maluku und Yogyakarta. Die Daten zeigen, dass der Wert des p-value der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist oder $0.0002281 < 0,05$. Auch zwischen Papua und Ost-Java zeigt das Ergebnis des Tests, dass ein signifikanter Unterschied besteht, weil der Wert des p-value von Papua und Ost-Java 0.0000737 ist. Es ist deutlich zu sehen, dass 0.0000737 niedriger als 0,05 ist. Das Ergebnis des Tests bestätigt auch den signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java. Die Daten zeigen deutlich, dass der Wert des p-value der Provinzen Yogyakarta und Ost-Java 0.0003861 niedriger als 0,05 ist. Genau so wie mit anderen Provinzen hat Yogyakarta auch einen signifikanten Unterschied mit Papua Provinz. Das Ergebnis des Mann-Whitney-Tests hat bewiesen, dass der Wert des p-value (0.0002281) der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist.

Da es nur zwischen zwei Provinzen (Maluku und Papua) keinen Unterschied bei der Beteiligung der Fachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung gibt, während der größere Anteil der verglichenen Provinzen einen signifikanten Unterschied aufweist, kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Fachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta unterschiedlich ist.

Um zu überprüfen, ob es wirklich einen Unterschied zwischen den Provinzen bezüglich dieses Themenblocks gibt, wurde ein Test anhand der Kruskal-Wallis-Formel durchgeführt.

Tabelle 169. Kruskal-Wallis-Test (Alpha 5%)

Chi-square	df	p-value	Interpretation
33,868	3	0,0000002112	Signifikanter Unterschied

5.2.12 Rückschlüsse auf Hypothese 5

Die erhobenen und ausgewerteten Daten lassen Rückschlüsse auf Hypothese 5 zu. Die Hypothese 5 (H0) „Bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte im Bereich Hotelmanagement in der Berufsausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta entstehen keine Unterschiede bezüglich der Anforderungen an leistungsfähige Organisationsstrukturen und die Personalentwicklung“ ist widerlegt.

Wie die Tabelle zeigt, beträgt der H-Wert der Chi-square Tabelle mit df 3 33,868, während H0 aufgrund der Berechnung mit dem Kruskal-Wallis-Test 0,0000002112 ist. Das heißt, dass $H > H_0$ oder $33,868 > 0,0000002112$ ist. Wenn der-H Wert höher als H0 ist, dann ist H0 widerlegt.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede zwischen der Beteiligung der Industrie beziehungsweise der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta gibt.

5.2.13 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse des gesamten Fragebogens (35 Items) jeder Provinz

Zunächst werden die Ergebnisse der Befragung in jeder Provinz zum gesamten Fragebogen Typ I ausgewertet. Der Fragebogen beinhaltet 35 Aussagen.

Tabelle 170. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Maluku

Ergebnis	Befragte								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Total	59	61	59	57	57	57	58	58	59

Durchschnittliche	1,69	1,74	1,69	1,63	1,63	1,63	1,66	1,66	1,69
Konvertierung	42,14	43,57	42,14	40,71	40,71	40,71	41,42	41,42	41,42

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 40,14 ist und die maximale Punktzahl 43,57. Dies zeigt deutlich, dass die gesamte Bewertung der Befragten zu der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der beruflichen Ausbildung bezüglich der Gestaltung, der Durchführung, der Finanzierung sowie der leistungsfähigen Organisationsstruktur und Personalentwicklung in der Provinz Maluku nur einer Kategorie zuzuordnen ist. Die Punkte aller Befragten liegen unter 60. Drei von neun Befragten (33,3%) haben 40,71 Punkte angegeben, drei Befragte 41,42 Punkte, zwei Befragte (22,2%) 42,14 Punkte und ein Befragter 43,57 Punkte.

Aufgrund der Punkte aller Befragten kann man feststellen, dass insgesamt die Bewertung zu allen Themenblöcken negativ ist. Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der beruflichen Ausbildung bezüglich der Gestaltung, der Durchführung, der Finanzierung sowie der leistungsfähigen Organisationsstruktur und der Personalentwicklung ist in der Provinz Maluku aus Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“.

Tabelle 171. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Papua

Ergebnis	Befragte								
	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Total	61	60	61	57	59	59	56	57	57
Durchschnittliche	1,74	1,71	1,74	1,63	1,69	1,69	1,6	1,63	1,63
Konvertierung	43,57	42,86	43,57	40,71	42,14	42,14	40	40,71	40,71

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass die Punkte aller Befragten der Provinz Papua bei 40 bis 43,57 Punkten liegen. Ein Befragter (11,1%) hat 40 Punkte angegeben, drei Befragte (33,3%) 40,71 Punkte, zwei Befragte (22,2%) 42,14 Punkte, ein Befragter (11,1%) 42,86 Punkte und die restlichen zwei (22,2%) Befragten 43,57 Punkte. Hier ist deutlich zu sehen, dass die Lehrkräfte und Hotelfachkräfte durchschnittlich eine ähnliche Bewertung

beziehungsweise Meinung zu der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der beruflichen Ausbildung haben.

Da die Bewertung innerhalb der niedrigsten Kategorie liegt, nämlich bei $37,5 < 60$ Punkten, kann man feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, der Durchführung, der Finanzierung sowie der leistungsfähigen Organisationsstruktur und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Papua aus der Sicht der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte „unzureichend“ ist.

Tabelle 172. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Ost-Java

Ergebnis	Befragte										
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC
Total	101	106	109	107	107	107	104	104	101	102	101
Durchschnittliche	2,89	3,03	3,11	3,06	3,06	3,06	2,97	2,97	2,89	2,91	2,89
Konvertierung	72,14	75,71	77,86	76,43	76,43	76,42	74,29	74,29	72,14	72,86	72,14

Die vorliegende Tabelle stellt dar, dass die Punkte sowohl der Lehrkräfte als auch der Fachkräfte in der Provinz Ost-Java zwischen 72,14 und 77,86 Punkten liegen. Vier von elf Befragten (36,4%) haben 72,14 Punkte angegeben, drei Befragte (27,3%) 76,43 Punkte und der verbleibende Befragte (9,1%) 77,86 Punkte. Insgesamt entspricht die Bewertung der Befragten in Ost-Java der Kategorie „befriedigend“ (70-79 Punkte), deshalb kann gesagt werden, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java „befriedigend“ ist.

Tabelle 173. Ergebnisse der schriftlichen Befragung in der Provinz Yogyakarta

Ergebnis	Befragte						
	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
Total	130	127	127	132	130	130	130
Durchschnittliche	3,71	3,63	3,63	3,77	3,71	3,71	3,71
Konvertierung	92,86	90,71	90,71	94,29	92,86	92,86	92,86

Die vorliegende Tabelle gibt Auskunft über die Bewertung der Befragten in der Provinz Yogyakarta zu den vier Themenblöcken, nämlich der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung. Die Daten zeigen, dass die Mindestpunktzahl der Befragten 90,71 beträgt und die maximale Punktzahl bei 92,86 liegt. Zwei von sieben Befragten (28,6%) haben 90,71 Punkte angegeben, vier Befragte (57,1%) 92,86 Punkte und der verbleibende Befragte (14,3%) 94,29 Punkte. Es ist unverkennbar, dass die Bewertung der Lehrkräfte und Hotelfachkräfte in Yogyakarta zu allen Themenblöcken ausschließlich der Kategorie „sehr gut“ (90-100 Punkte) entspricht. Man kann feststellen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta „sehr gut“ ist.

Tabelle 174. Mean der gesamten Ergebnisse jeder Provinz

Provinz	Mean
Maluku	41,66667
Papua	41,8254
Ost-Java	74,61039
Yogyakarta	92,44898

Die Tabelle zeigt, dass die Bewertung der Befragten von Maluku und Papua fast die gleiche Punktzahl hat. Die Provinz Maluku hat 41,66667 und Papua 41,8254 Punkte. Durchschnittlich ist deutlich zu sehen, dass die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in diesen Provinzen unzureichend ist, da die Bewertung unter 60 Punkten liegt.

Die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java ist aufgrund der durchschnittlichen Punktzahl (74,61039) befriedigend. Die höchsten Punkte erreicht die Provinz Yogyakarta mit 92,44898 Punkten.

Das heißt, dass insgesamt die Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta sehr gut ist.

Es fällt auf, dass es keine Unterschiede bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku und Papua gibt, aber dies ist unterschiedlich im Vergleich zu Yogyakarta und Ost-Java. Die Beteiligung der Hotelfachkräfte ist in Yogyakarta am besten und in Ost-Java befriedigend, während Maluku und Papua an letzter Stelle mit der niedrigsten Punktzahl stehen.

Abschließend ist festzustellen, dass es Unterschiede gibt bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta.

Um zu überprüfen, ob es wirklich einen Unterschied zwischen den Provinzen bezüglich der Themenblöcke gibt, wurde ein Test durchgeführt. Da die Gesamtdaten aus jeder Provinz normal verteilt sind, wurde ein Anova-Test durchgeführt. Zuvor musste jedoch geprüft werden, ob die Daten eine homogene Variante aufweisen oder nicht. Dazu wurde der Levene-Test durchgeführt. Die Formel des Levene-Tests lautet wie folgt:

$$W = \frac{(N - k) \sum_{i=1}^k N_i (Z_{i.} - Z_{..})^2}{(k - 1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - Z_{i.})^2},$$

W = das Ergebnis des Tests

k = die Anzahl der unterschiedlichen Gruppen

N = die Anzahl aller Fälle in allen Gruppen

N_i = die Anzahl der der Fälle in der i -ten Gruppe

Y_{ij} = der Wert der gemessenen Variable für den j -ten Fall der i -ten Gruppe,

$Z_{ij} = |Y_{ij} - \bar{Y}_i|$, \bar{Y}_i ist der Durchschnitt der i -ten Gruppe,

$Z_{..} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} Z_{ij}$ ist der Durchschnitt aller Z_{ij} ,

$Z_i = \frac{1}{N_i} \sum_{j=1}^{N_i} Z_{ij}$ ist der Durchschnitt von Z_{ij} für die Gruppe i .

Die Signifikanz von W wird gegen $F(\alpha, k-1, N-k)$ getestet, wobei F das

Quantil der F-test-Verteilung ist, mit $k-1$ und $N-k$ Freiheitsgraden, und α ist der gewählte Signifikanz-Level (üblich 0.05 oder 0.01).

Tabelle 175. Levene-Test (Alpha 5%)

F rechnen	df1	df2	p-value
3,9198	3	32	0,01721

Aus der obigen Ausgabe ergibt sich ein p-Wert von 0,01721. Dies bedeutet, dass bei einem Signifikanzniveau von 5% H_0 abgelehnt wird, weil F rechnen höher als p-value ist. Es ist festzustellen, dass die Daten zwischen den Provinzen eine inhomogene Variante aufweisen. Da die Normalitätsannahme erfüllt ist, während die Homogenität jedoch nicht erfüllt ist, wurde die Analyse nicht mit dem Anova-Test, sondern mit dem Welch-Test durchgeführt. Die Formel des Welch-Tests ist die folgende:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

\bar{x} = Stichprobenmittelwert

s = Standardabweichung der Probe

N = Stichprobengröße

Tabelle 176. Welch-Test (Alpha 5%)

F	Num df	Denom df	p-value
2931,8	3,000	16,817	< 2,2e-16

In der obigen Ausgabe beträgt der p-Wert $< 2,2 \times 10^{-16}$. Dies bedeutet, dass bei einem Signifikanzniveau von 5% H_0 abgelehnt wird, weil $2,2 \times 10^{-16} = 0,0000000000000022 < 0,05$. Darum kann festgestellt werden, dass es einen Unterschied zwischen jeder Provinz bei der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung und der leistungsfähigen Organisationsstruktur und Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung gibt.

Um festzustellen, ob es einen Unterschied zwischen zwei Provinzen gibt, wurde der Tukey-Test durchgeführt. Dies ist die Formel des Tukey-Tests:

$$q_s = \frac{Y_A - Y_B}{SE}$$

Y_A = das größere der beiden verglichenen Mittel

Y_B = das kleinere der beiden verglichenen Mittel

SE = der Standardfehler der Summe der Mittel

Tabelle 177. Tukey-Test (Alpha 5%)

Provinzen	P-Value	Interpretation
Ost-Java – Maluku	0	Signifikanter Unterschied
Papua – Maluku	0,996153	Kein Unterschied
Yogyakarta – Maluku	0	Signifikanter Unterschied
Papua – Ost-Java	0	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Ost-Java	0	Signifikanter Unterschied
Yogyakarta – Papua	0	Signifikanter Unterschied

Aus der Tabelle ergibt sich, dass der Wert des p-value von Ost-Java und Maluku = 0 ist. Dieser Wert ist niedriger als 0,05 oder $0 < 0,05$. Das bedeutet, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java und Maluku gibt. Zwischen

Papua und Maluku gibt es keinen signifikanten Unterschied, da die beiden Provinzen die gleiche Punktzahl aufweisen. Das Ergebnis dieses Tests hat gezeigt, dass der Wert des p-value 0,996153 ist, er ist also niedriger als 0,05. Ein signifikanter Unterschied besteht auch zwischen Maluku und Yogyakarta. Die Daten zeigen, dass der Wert des p-value der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist oder $0 < 0,05$. Auch zwischen Papua und Ost-Java zeigt das Ergebnis des Tests, dass ein signifikanter Unterschied besteht, weil der Wert des p-value von Papua und Ost-Java 0 ist. Es ist deutlich zu sehen, dass 0 niedriger als 0,05 ist. Das Ergebnis des Tests bestätigt auch den signifikanten Unterschied zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung und den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Yogyakarta und Ost-Java. Die Daten zeigen deutlich, dass der Wert des p-value der Provinzen Yogyakarta und Ost-Java 0 ist, was auch niedriger als 0,05 ist. Genau so wie mit anderen Provinzen hat Yogyakarta auch einen signifikanten Unterschied mit Papua Provinz. Das Ergebnis des Mann-Whitney-Tests hat bewiesen, dass der Wert des p-value (0) der beiden Provinzen niedriger als 0,05 ist.

Da nur zwischen zwei Provinzen (Maluku und Papua) kein Unterschied bei der Beteiligung der Fachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung besteht, während der größere Teil der verglichenen Provinzen einen signifikanten Unterschied aufweist, kann festgestellt werden, dass die Beteiligung der Fachkräfte an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung sowie den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta unterschiedlich ist.

5.3 Ergebnisse der Experteninterviews

Die Experteninterviews dienen als dritte Forschungsmethode der Vervollständigung der Informationen aus der Dokumentenanalyse und der schriftlichen Befragung. Die drei Experten, die als Interviewpartner zur Verfügung standen, waren:

- zwei Experten des indonesischen Bildungsministeriums,
- ein Experte der Bildungsabteilung der indonesischen Botschaft in Berlin.

Bei den Experteninterviews werden die Meinungen der Experten über die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie in Indonesien gewonnen, um ein möglichst breites Bild von der erwähnten Situation zu erhalten. Inhaltlich wurden folgende Fragekategorien für die Experteninterviews festgelegt:

- Leitkonzept zur Gestaltung der Lernortkooperation,
- Kooperationsformen,
- Informationsaustausch und Koordination,
- Probleme bei der Implementierung der Lernortkooperation,
- Vorschläge zur Verbesserung der Lernortkooperation.

Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser fünf Kategorien nacheinander vorgestellt.

5.3.1 Leitkonzept zur Gestaltung der Lernortkooperation

Ein wichtiges Element beim Aufbau eines Lernortkooperationskonzepts der beruflichen Ausbildung in Indonesien ist nach Meinung des Experten der Berufsbildung. Die drei Experten äußerten sehr deutlich, dass das indonesische Berufsbildungskonzept von Deutschland übernommen wurde. Das deutsche Dualsystem stellt sich als Leitkonzept für die Gestaltung der Berufsausbildung im Rahmen der Kooperation der Lernorte dar. Die Beschreibung des Verständnisses von Lernortkooperation sah z. B. wie folgt aus:

„Das Lernortkooperationskonzept ist eine Zusammenarbeit in Form einer professionellen beruflichen Ausbildung, die die Bildungsprogramme in Berufsschulen und Betrieben systematisch und synchron kombiniert [...].“ (I1, S. 1, Z....)³⁶

„Die Kooperation zwischen Schule und Industrie hat eine sehr breite Bedeutung, beispielsweise das Verhältnis zwischen Betrieb und Schule, bei dem es sich um wechselseitige Kommunikation zwischen den beiden Lernorten handelt, um die Funktion und Ziele der beruflichen Ausbildung zu fördern und gemeinsame Interessen zu erfüllen [...].“ (I2, S. 1, Z....)

„Die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie nach der Regierungsordnung Nr. 17/ 2013 ist eine Beziehung zwischen Berufsschule und Unternehmen, sowohl direkt als auch indirekt, auf der Grundlage des Prinzips der gegenseitigen Notwendigkeit, des Vertrauens, der Stärkung und des Nutzens von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen sowie Großunternehmen, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Es geht in diesem Programm nicht nur um das Praktikum der Berufsschüler und Berufsschülerinnen, sondern auch darum Kompetenzen der Lehrkräfte zu verbessern. [...].“ (I3, S. 1, Z....)

³⁶ Die Information in den Klammern ist die Kurzbezeichnung für die Angabe des Interviews (Interviewnummer), die Seiten- und Zeilennummer der Passage in der Transkription. Interview eins (I1) ist das Interview mit Experte 1 des Bildungsministeriums.

Die drei Experten betonen das Konzept der Lernortkooperation als Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Industrie. Es handelt sich bei dieser Zusammenarbeit um wechselseitige Kommunikation, Vertrauen und gegenseitige Förderung, um die Ziele der beiden Organisationen zu erreichen. Das Ziel von Berufsschule ist nach Aussagen des indonesischen Bildungsministeriums ein Vorgang, bei dem Berufsanwärter und Berufsanwärterinnen auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet werden (Bildungsgesetz Nr. 20/2003). Durch die Zusammenarbeit mit der Industrie kann die Ausbildung nicht nur in der Schule, sondern auch im Unternehmen erfolgen, indem die Berufsschüler und Berufsschülerinnen das Lernen und die Praxis am Arbeitsplatz erfahren können. Die Zusammenarbeit ist auch für die Industrie sinnvoll, denn dadurch werden zukünftige professionelle und konkurrenzfähige Fachkräfte für das Unternehmen ausgebildet.

Nach der Revitalisierung der Berufsschule wird die rechtliche Grundlage der Durchführung des Konzepts der Lernortkooperation von den Experten dargestellt. Folgende Aussagen wurden von den drei Experten genannt:

„Derzeit wird die Revitalisierung der Berufsschule gemäß der Ordnung des Präsidenten Nr. 9/2016 durchgeführt, darum weist der Minister für Bildung und Kultur an, das Curriculum der Berufsschule zu verbessern bzw. an die Arbeitsmarktanforderung anzupassen [...].“ (11, S. 1, Z)

„[...] Die Direktion für Entwicklung der Berufsschule hat fünf Revitalisierungsbereiche festgelegt, die aus Curriculum, Lehrkräften und Bildungspersonal, Zusammenarbeit mit Industrie, Zertifizierung und Akkreditierung, Infrastruktur und Institutionen bestehen.“ (12, S. 1, Z)

„[...] Der Bildungsminister betont „link and match“ in der Revitalisierung der Berufsschule, die voraussichtlich eine Generation arbeitsfähiger Bevölkerung im produktiven Alter schaffen wird, die über Kompetenzen oder gebrauchsfertige Fähigkeiten verfügt, die von Unternehmen und der Industrie benötigt werden.“ (13, S. 1, Z)

Nach dem indonesischen Wörterbuch bedeutet Revitalisierung einen Prozess, die Methode und den Akt der Wiederbelebung von etwas, das zuvor unzureichend war. Revitalisierung kann auch bedeuten, etwas oder eine Handlung vital zu machen. Das Wort „vital“ selbst bedeutet wesentlich, lebenswichtig und essenziell. So kann die Revitalisierung der Berufsschule als ein Prozess, die Methode oder die Aktion zur Wiederbelebung oder Reaktivierung verschiedener Programmaktivitäten der Berufsschule definiert werden. Einer der fünf Bereiche, die zur Revitalisierung gehören, ist das sogenannte Konzept des „*link and match*“, das sich auf die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie bezieht.

Die Struktur der Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie besteht aus drei Hauptkomponenten, nämlich der Regierung, der Berufsschule und der Industrie. Bezüglich der Implementierung der Kooperation spielt die Regierung eine große Rolle. Da die Regierung der erste Entscheidungsträger ist, erlässt sie die Gesetze, die die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie barrierefrei ermöglichen können. In diesem Fall führen die Schule und die Industrie das Kooperationsprogramm nach den geltenden Vorschriften durch.

„Die Kooperationsstruktur ist ein System, in dem die Berufsschule, die Industrie und die Regierung das Glied in der Kette des beruflichen Bildungssystems sind. Die Rolle der Regierung bei der Bereitstellung einer Partnerschaftspolitik zwischen Berufsschule und Industrie ist sehr groß. Das Regierungsministerium betont die Kooperationspolitik, dass beide Lernorte den Inhalt der Absichtserklärung unter Berücksichtigung der vereinbarten Programmphase umsetzen können [...].“ (I1, S. 1, Z....)

„Die Kooperationsstruktur von Berufsschule und Industrie besteht aus nationalen und regionalen Regierungen, Berufsschule und Industrie. Die Regierung hat die Aufgabe, Gesetze und Vorschriften zu erlassen, die die Umsetzung der Zusammenarbeit zwischen der Berufsschule und der Industrie regeln. Darüber hinaus initiieren die Schule über Schulversammlungen oder Schulkomitees eine Zusammenarbeit mit der Industrie oder Unternehmen gemäß den Fachkenntnissen oder Qualifikationsstandards jedes Programms. In diesem Fall arbeitet die Schule mit der Industrie zusammen, um eine schriftliche Vereinbarung in Form eines „Memorandum of Understanding (MoU)“ bereitzustellen.“ (I2, S. 1, Z....)

„Die Struktur der Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie kann nicht von der Rolle der Regierung getrennt werden. Ohne Synergieeffekte zwischen Regierung, Schule und Industrie funktioniert die Stärke der Partnerschaft nicht so, wie es in den Partnerschaftsprinzipien gemäß den staatlichen Vorschriften sein sollte.“ (I3, S. 1, Z....)

5.3.2 Kooperationsformen

- Bestimmung des Bildungsstandards

„Die Beteiligung der Industrie an der Berufsbildung wurde bereits in der Phase der Festlegung der Berufsbildungsstandards auf nationaler Ebene festgestellt, in der das Bildungsministerium bzw. das Komitee für nationalen Bildungsstandard (BSNP)³⁷ Experten aus der Arbeitswelt einlud, um gemeinsam über Bildungsstandards zu diskutieren [...].“ (I1, S. 1, Z....)

„In Bezug auf die Standardisierung der Bildung gemäß der indonesischen Regierungsverordnung Nr. 19 von 2005 über nationale Bildungsstandards und der Regierungsverordnung Nr. 32 von 2013 über Änderungen der Regierungsverordnung Nr. 19 von 2005 besteht der nationale Bildungsstandard aus Kompetenzstandards der Absolventen, Inhaltsstandards, Prozessstandards, Standards für Lehrkräfte und Bildungspersonal, Standards für Infrastruktur, Management, Finanzierung und

³⁷ BSNP: Das Badan Standar Nasional Pendidikan (Komitee für nationalen Bildungsstandard) wird vom Bildungsministerium gegründet und ist eine Einrichtung, die mit der Entwicklung des nationalen Bildungsstandards sowie mit dem Monitoring und der Bewertung der Umsetzung des nationalen Bildungsstandards beauftragt ist.

Bildungsbewertungen, die von der Regierung insbesondere vom Bildungsministerium des BSNP (Komitee für nationalen Bildungsstandard) festgelegt werden [...].“ (I3, S. 1, Z....)

Laut der Experten wird der nationale Bildungsstandard für die sekundäre berufsbildende Schule vom BSNP (Komitee für nationalen Bildungsstandard) in Zusammenarbeit mit Experten der Industrie erstellt. Der nationale Bildungsstandard besteht aus acht Komponenten, nämlich: 1) Kompetenzstandards der Absolventen, die die Kriterien bezüglich der Qualifikation von Absolventen wie Einstellungen, Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen. 2) Inhaltsstandards umfassen die Kriterien hinsichtlich des Umfangs des Materials und des Kompetenzniveaus, die als Voraussetzung zur Erreichung der Kompetenz von Absolventen auf bestimmten Ebenen und Arten der Ausbildung gelten. 3) Prozessstandards sind die Kriterien für die Umsetzung des Lernens in einer Bildungseinheit wie z. B. der Berufsschule zur Erreichung der Kompetenzstandards der Absolventen. 4) Standards für Lehrkräfte und Bildungspersonal umfassen die Kriterien der Qualifikation sowie die vorbereitende Ausbildung, wie z. B. akademische Qualifikation, Lehrkompetenz, körperliche und geistige Gesundheit. 5) Standards für Infrastruktur beziehen sich auf Kriterien der Lernräume, Sportstätten, Kultstätten, Bibliotheken, Labore, Werkstätten, Spielplätze sowie Technologie- und Kommunikationseinrichtungen. 6) Managementstandards sind Kriterien für die Planung, Durchführung und das Monitoring von Bildungsaktivitäten auf Schul-, Bezirks-, Stadt-, Provinz- oder nationaler Ebene, um Effizienz und Effektivität der Bildung zu erreichen. 7) Finanzierungsstandards sind Kriterien hinsichtlich der Komponenten und der Höhe der Betriebskosten für eine Bildungseinheit, die jährlich benötigt werden. 8) Bildungsbewertungsstandards sind Kriterien hinsichtlich der Mechanismen, Verfahren und Instrumente zur Bewertung der Lernergebnisse der Lernenden.

- **Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule**

„[...] In Bezug auf berufliche Bildungsstandards legt die Regierung nur allgemeine Bildungsstandards auf nationaler Ebene fest, die sich auf die von den Schulen angebotenen Fachgebiete beziehen. Entsprechend den Zielen der Dezentralisierung der Bildung in Indonesien bieten wir der Provinzregierung, insbesondere jeder Schule, einen großen Raum, um Bildungsprogramme entsprechend dem regionalen Potenzial und dem Potenzial jeder Schule zu entwickeln [...].“ (I2, S. 1, Z....)

„[...] Darüber hinaus müssen die Schulen mit der Industrie zusammenarbeiten, um spezifische Kriterien für die Umsetzung der beruflichen Bildung auf Schulebene festzulegen, um die nationalen Kriterien zu erfüllen. Die Schulen müssen auch mit der Industrie zusammenarbeiten, um Programme oder Aktivitäten zusammenzustellen und umzusetzen, die die Kompetenz von Schülern und Lehrern selbst unterstützen, beispielsweise durch Lehrlingsausbildungsprogramme, Praktika, Workshops, Seminare und andere [...].“ (I3, S. 1, Z....)

Im Hinblick auf die Beteiligung der Industrie an der Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule haben die Experten dargelegt, dass die vom BSNP (Komitee für nationalen Bildungsstandard) erstellten nationalen Bildungsstandards nur allgemeine Standards sind. Deswegen muss jede Schule eigeninitiativ mit der Industrie zusammenzuarbeiten, um das Programm zu entwickeln und umzusetzen.

- Analyse der Qualifikationsanforderungen

„[...] Die Berufsschule muss mit Industrie zusammenarbeiten, um die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu analysieren. Dies zielt darauf ab, die Kompetenzen in der Arbeitswelt, die angesichts der sehr schnellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind, zu wissen [...]. Außerdem müssen auch die bildungspolitischen Entscheidungen, Hinweise von Expertengruppen, Orientierung an den Adressaten oder Lernenden und deren Bedürfnisse sowie Vorbildung analysiert werden.“ (I1, S. 1, Z)

„[...] Die neuen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen werden normalerweise von der rasanten Entwicklung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien und von dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel der Industriegesellschaft beeinflusst. Diese Situation verlangt von den Arbeitskräften immer neue fachliche, soziale und methodische Kompetenzen zu beherrschen, darum muss die Berufsschule eine gute Zusammenarbeit mit der Industrie haben, damit sie ständig die Informationen über neue Anforderungen in der Arbeitswelt bekommen kann [...].“ (I2, S. 1, Z)

„[...] In den Betrieben verändern sich immer Produktionsprozesse und technische Verfahren der Arbeitsorganisation. Damit die Absolventen der Berufsschule konkurrenzfähig sein können, muss die Berufsschule mit Experten der Industrie eine Kooperation haben, um diese Veränderungen zu erfahren und zu analysieren. [...].“ (I3, S. 1, Z)

Auf die Frage zur Analyse der Qualifikationsanforderungen geben alle drei Experten die gleiche Antwort, dass die Berufsschule mit der Industrie zusammenarbeiten müssen, um über die erforderlichen Qualifikationen bzw. die aktuellen beruflichen Kompetenzen informiert zu sein, die die Berufsschüler und Berufsschülerinnen erlernen sollen, damit sie ihre Kenntnisse und Fertigkeiten ständig an sich verändernde Bedingungen anpassen können. Weiterhin äußerte der erste Experte, dass bei der Analyse der Anforderungen die Berufsschule auch auf die bildungspolitischen Entscheidungen, die Hinweise von Expertengruppen, die Bedürfnisse der Lernenden und ihre Vorbildung achten müsse.

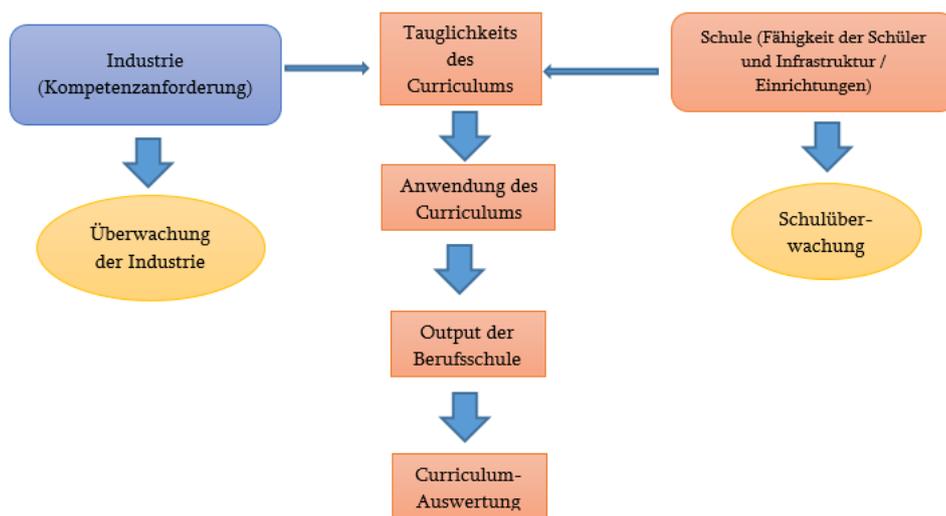
- Entwicklung des Curriculums

„Die Tauglichkeit des Curriculums für die Bedürfnisse der Industrie ist einer der sechs Aspekte des Revitalisierungsprogramms der Berufsschule, das auf Verbesserung der Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Personalressourcen abzielt. Das überarbeitete Curriculum nach der Revitalisierung bezieht sich auf das Konzept des ‚Link and Match‘ zwischen der Berufsschule und der Industrie. Auch sollte die Berufsschule ein Inhaltsvalidierungsprogramm haben, damit die in der Curriculumsstruktur enthaltenen Lernmaterialien den Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen. Es geht bei der Inhaltsvalidierung darum, dass die Schule das Curriculum vorbereitet und die Industrie dieses validieren lässt [...].“ (I1, S. 1, Z)

„[...] Basierend auf der Auswertung der Direktion für Berufsschulberatung, des Ministeriums für Bildung und Kultur der Republik Indonesien, ist es festgestellt, dass das Berufsschulcurriculum in Indonesien vor der Revitalisierung den Anforderungen des Arbeitsmarktes unzureichend entspricht. Wir legen deshalb einen größeren Wert bei dem Revitalisierungsprogramm auf die Kooperation der Berufsschule und Industrie zur Entwicklung des Curriculums der beruflichen Ausbildung [...].“ (12, S. 1, Z....)

„Die Beteiligung der Industrie an der Curriculumsentwicklung der beruflichen Ausbildung ermöglicht eine Anpassung des Curriculums an die Bedürfnisse der Arbeitswelt. Im Detail können Sie sich das Schema der Curriculumsanpassung auf der Website des Bildungsministeriums anschauen [...].“ (13, S. 1, Z....)

Die drei Experten sind der Meinung, dass das Curriculum der beruflichen Ausbildung mit den Arbeitsanforderungen übereinstimmen muss. Dazu ist eine Kooperation zwischen den Lehrkräften und Fachkräften erforderlich. Bezogen auf die Revitalisierung des Curriculums wird das Schema der Curriculumsanpassung des Bildungsministeriums empfohlen.



Quelle: Kemdikbud.go.id

Abbildung 14. Schema der Curriculumsanpassung der Berufsschule

In der obigen Abbildung ist zu ersehen, dass das Schema zur Anpassung des Curriculums der Berufsschule auf dem dualen System der beruflichen Ausbildung basiert, das zeitgleich die schulischen Bildungsgänge mit der Beherrschung von in der Industrie erworbenen Kompetenzen unmittelbar verbindet. Zur Anpassung des Curriculums analysieren die Berufsschule und die Industrie gemeinsam die Kompetenzanforderungen, die am Arbeitsplatz benötigt werden. Die Ergebnisse der Bedarfsanalyse werden an die Situation in der Schule

angepasst, d. h. die erforderlichen Kompetenzen müssen in das Curriculum aufgenommen werden, die Ausstattungen und Einrichtungen, beispielsweise Labore und Werkstätten, werden auch an die Bedürfnisse der Arbeitswelt angepasst. Die Berufsschule muss natürlich zusammen mit der Industrie das Curriculum entwickeln, um sicherzustellen, dass die Inhalte, die in der Schule gelehrt werden, auch in der Industrie gebraucht werden. Wenn das Curriculum tauglich ist, dann sind die Absolventen arbeits- und konkurrenzfähig. Die Evaluation des Curriculums muss ständig aufgrund des Wandels der Technologie durchgeführt werden, um die Übereinstimmung des Curriculums mit den Anforderungen der Arbeitswelt beizubehalten.

- Unterricht

„[...] Gastlehrer aus der Industrie sollten regelmäßig in der Schule unterrichten.“ (11, S. 1, Z)

„[...] Eines der Kooperationsprogramme, die implementiert werden sollten, ist das Gastlehrerprogramm, das einen Überblick über das Unternehmensprofil gibt und auch dazu beitragen kann, den Lernprozess in den Schulen entsprechend den Anforderungen der Wirtschaft umzusetzen und den Schülern Lernmaterialien zur Verfügung zu stellen [...].“ (12, S. 1, Z)

In Bezug auf die Beteiligung der Industrie am Unterricht betonen die Experten das Gastlehrerprogramm. Gastlehrer sind professionelle Fachkräfte, die in der Berufsschule unterrichten. Das Ziel dieses Programms ist, den Lernprozess in der Schule sich mit der Arbeitswelt zu nähern. Es wurde auch vorgeschlagen, dieses Programm regelmäßig durchzuführen, damit die Schüler und Schülerinnen einen guten Überblick über die Arbeitstätigkeiten haben.

- Praxis

„[...] Ein anderes Programm wie „Industrie besuchen“ sollte auch durchgeführt werden, um den Berufsschülern und Berufsschülerinnen einen Einblick in die Arbeitswelt zu geben, bevor sie am Praktikumsprogramm teilnehmen. [...] Das Praktikumsprogramm wird gemeinsam von der Schule und der Industrie organisiert, um die Lernbedürfnisse der Schüler und Schülerinnen so zu erfüllen, dass sie die Arbeit direkt erfahren können. Sie können die im Curriculum geforderten Kompetenzen vollständig beherrschen und die Arbeitswelt kennenlernen, die nach Abschluss ihrer Ausbildung zu ihrer Welt wird. (11, S. 1, Z)

„[...] In Bezug auf das Praktikum in der Industrie beginnt das Verhältnis der Zusammenarbeit mit der Vorbereitung sowohl in administrativer, technischer, mental-psychologischer als auch in materieller Hinsicht. In der Vorbereitungsphase werden in der Regel Nachbesprechungen im Lernprozess sowie Nachbesprechungen zur Arbeitsethik in der Industrie und Durchführung der Evaluation abgehalten. Die Umsetzung der industriellen Arbeitspraktiken kann als Blocksystem von sechs Monaten bis zu einem Jahr oder schrittweise gemäß der Vereinbarung zwischen der Berufsschule und der Industrie erfolgen [...].“ (12, S. 1, Z)

„Die Entwicklung der Berufsschule beginnt derzeit, sich von der Ausrichtung des lokalen Arbeitsmarktes auf den internationalen Arbeitsmarkt zu verlagern und Absolventen auf eine Ausbildung zum unternehmerischen Charakter vorzubereiten, die industriebasiertes und unternehmerisches Lernen durch das Programm „Teaching Factory“ erfordert. Das Modell „Teaching Factory“ ist im indonesischen Berufsbildungssystem bekannt: Die Berufsschule bietet Industriepartnern einen Raum für „Teaching Factory“. Dies ist eine genaue Nachbildung einer tatsächlichen Minifabrik, in der die Berufsschüler und Berufsschülerinnen lernen können, wie sie die Waren für Industriepartner zusammenbauen und herstellen, wobei die Berufsschule für die Verwaltung der Lehrfabrik verantwortlich ist [...].“ (I3, S. 1, Z)

Insgesamt werden drei Praxisprogramme von den Experten dargestellt. Das erste ist das Programm „Industrie besuchen“, das die Schüler und Schülerinnen vor dem Praktikum machen können, damit sie einen Einblick in die Arbeit im Betrieb erhalten. Das zweite Programm ist die Praxis im Betrieb, die sechs Monate bis ein Jahr dauert und den Berufsschülern und Berufsschülerinnen Erfahrungen mit der Arbeit ermöglicht. Das dritte Programm ist das der sogenannten „Teaching Factory“, das sich auf eine Minifabrik in der Schule bezieht, in der die Berufsschüler und Berufsschülerinnen Produkte für die Industrie herstellen können.

- Lernauswertung

„Die Absolventen der Berufsschule müssen über Fachkompetenz verfügen. Die Kompetenz wird anhand der praktischen Prüfung (70%) und theoretischen Prüfung (30%) beurteilt. Bei der Vorbereitung und Durchführung von Schulprüfungen sollte auch die Industrie einbezogen werden, insbesondere Experten der jeweiligen Bereiche, die getestet werden.“ (I3, S. 1, Z)

„Die Zertifizierung wird von der LSP³⁸ durchgeführt. Die LSP ist eine professionelle Zertifizierungsstelle, die vom BSNP anerkannt wird und aus Industrie, Fachverband und Experten besteht [...].“ (I2, S. 1, Z)

Die Berufsschule sollte zusammen mit den Experten der Industrie sowohl theoretische als auch praktische Prüfungen planen und durchführen. Sie sollte mit ihren Unternehmenspartnern kooperieren, wobei die Bezugsunternehmen ihre entsprechende Ausstattung und Assessoren bereitstellen. Um die anforderungsgerechte Kompetenzprüfung durchzuführen, beauftragt die Regierung durch ihre zuständigen Organe BSNP gesellschaftlich Interessierte, vor allem diejenigen aus Industrieverbänden, um Kompetenzprüfstellen (LSP) zu gründen. Die gegründeten LSP müssen sie dann lizenzieren lassen. Die LSP ist in der Regel das einzige Organ, das für die Zertifizierung beruflicher Kompetenzen zuständig ist.

³⁸ LSP: Lembaga Sertifikasi Profesi.

- Finanzierung

„Grundsätzlich stellt die Zentralregierung, in diesem Fall das Ministerium für Bildung und Kultur, BOS³⁹ (Betriebsunterstützung für die Schule) zur Verfügung, um die beruflichen Bildungsdienste zu verbessern. Von Berufsschule wird jedoch erwartet, dass sie kreativ ist, um zusätzliche Finanzmittel aus anderen unverbindlichen Quellen wie Gesellschaft, Industrie sowie ausländische Institutionen zu erhalten.“ (11, S. 1, Z....)

„[...] Die Finanzierungsquelle der Berufsschule ist auch die Provinzregierung, da auf der Grundlage des Gesetzes Nr. 23/2014 die Regionalregierung für die Finanzierung der Berufsschule verantwortlich ist. [...] Die Provinzregierung leistet eine operative Finanzierungsunterstützung, die als Educational Operational Cost (BOP)⁴⁰ bezeichnet wird. Die Menge des Provinz-BOP hängt von der Kapazität jeder Provinz ab.“ (12, S. 1, Z....)

Den Antworten der Experten ist zu entnehmen, dass es zwei Zuschusskanäle der Regierung gibt, nämlich die Betriebsunterstützung für die Schule (BOS) und den des Educational Operational Cost (BOP). Außerdem wird von der Regierung vorgeschlagen, dass die Berufsschule sich bemüht, die finanzielle Unterstützung auch von anderen unverbindlichen Quellen, z. B. aus der Industrie, der Gesellschaft und dem Ausland, zu bekommen. Der beschriebene Finanzierungsstand führt dazu, dass die Schule zum Teil von der Schulgebühr der Schülereltern abhängig wird. Trotzdem verspricht diese Einnahmequelle nicht viel aufgrund der geringen Finanzkraft der meisten Eltern.

- Organisationsstruktur der Berufsschule und Industrie

„[...] Die detaillierte Organisationsstruktur jedes Aufgabenbereichs bietet dem Schulpersonal die Möglichkeit, alle Aktivitäten gemäß dem Aufgabenbereich zu verwalten. Dies wird sich auf die Umsetzung von Befugnissen und die Verantwortung sowie auf die Motivation des Personals bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben auswirken [...]. Die Schulen müssen externe Parteien, nämlich das Schulkomitee⁴¹ und die Industrie, in ihre Organisationsstruktur einbeziehen, weil die berufliche Ausbildung nicht von der Arbeitswelt getrennt werden kann. Die Einbeziehung der Industrie in die Organisationsstruktur der Schule wird die Kommunikation und Koordination zwischen der Schule und der Industrie erleichtern [...].“ (11, S. 1, Z....)

„[...] Die Implementierung der Berufsbildung ist eine Form des Schulmanagements, die darauf abzielt, das Wissen und die Fähigkeiten der Schüler zu verbessern, damit sie über Fähigkeiten verfügen und in einer bestimmten Gruppe von Berufen arbeiten können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein zuverlässiges Bildungssystem erforderlich. Eine Form eines zuverlässigen Bildungssystems lässt sich an der Organisationsstruktur einer Schule ablesen. [...] Daher ist es sehr wichtig, dass sich die Zusammenarbeit zwischen Schule und Industrie auch in einer gemeinsamen Organisationsstruktur manifestiert. Die Umsetzung der Zusammenarbeit wird effektiver und geordneter, wenn jede Partei

³⁹ Bantuan Operasional Sekolah.

⁴⁰ Bantuan Operasional Pendidikan.

⁴¹ Das Schulkomitee ist eine unabhängige Einrichtung, die gegründet wurde, um die Beteiligung der Gemeinschaft an jeder Bildungseinheit zu berücksichtigen und die Qualität der Bildung zu verbessern. Das Komitee besteht zu 50% aus Eltern oder Erziehungsberechtigten, die noch an der betreffenden Schule tätig sind, 30% sind Gemeindevorsteher und 30% Bildungsexperten.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten hat, die in der Organisationsstruktur klar festgelegt sind.“ (I2, S. 1, Z....)

„[...] Mit der gemeinsamen Organisationsstruktur der Berufsschule und Industrie ist es möglich, verschiedene interne und externe Elemente durch Delegation von Autorität, Verantwortung, Koordination, Zusammenarbeit und Motivation zu kontrollieren und zu nutzen. Somit wird es sowohl strukturell als auch funktional ein Gleichgewicht der Kräfte geben, um Initiativen und Rückkopplungen von verschiedenen Parteien zu entwickeln, um die Bedürfnisse der Stakeholder zu erfüllen.“ (I3, S. 1, Z....)

Nach den Aussagen der drei Experten sollten die Berufsschulen und Industrie bzw. Unternehmenspartner eine gemeinsame Organisationsstruktur bilden, da die Umsetzung der beruflichen Ausbildung nicht von der Arbeitswelt getrennt werden kann. Diese Organisationsstruktur ermöglicht eine effektive und geordnete Kooperation bzw. Kommunikation, Koordination, Aufgabenteilung sowie Delegation von Autorität und Verantwortung.

- Personalbedingungen

„Als formelle Bildungseinheit, die die berufliche Bildung bietet, ist der Bedarf an produktiven⁴² Lehrern in Berufsschule sehr wichtig. Leider ist die Existenz produktiver Lehrer in SMK immer noch unzureichend. Die Zahl der produktiven SMK-Lehrer beträgt derzeit nur rund 80.000 von 279.843 SMK-Lehrern. Das Ministerium für Bildung und Kultur setzt seine Bemühungen zur Lösung dieses Problems fort. Eine davon ist der Einsatz kompetenter Industrieexperten im Unterricht. Nämlich durch Ausgleichsregeln für diese Experten, um Anerkennung zu erhalten, damit sie die Autorität und das Recht haben, in formaler Bildung zu unterrichten. Wir arbeiten derzeit an der Ausarbeitung der Verordnung, da diese der indonesischen nationalen Arbeitsqualifikation (KKNI)⁴³ entsprechen muss. Mit dieser Regel hat später ein Experte das Recht, aufgrund seines Status als Lehrer zu unterrichten.“ (I1, S. 1, Z....)

„[...] Das Ausbildungsprogramm für Berufsschullehrkräfte im Unternehmen muss kontinuierlich durchgeführt werden, damit die Lehrkräfte ihre Kompetenzen jederzeit verbessern können und diese nicht veralten. Wenn ein Lehrer an einer Ausbildung in der Industrie teilnimmt, kann er die richtigen Arbeitsabläufe, die erforderlichen Fähigkeiten und das erworbene Wissen sehen. Der Prozess der Durchführung von Ausbildung beginnt mit der Zusammenarbeit mit der Industrie. In dieser Zusammenarbeit wird vereinbart, wann und welches Material bei der Durchführung eines Praktikums durch den Lehrer anfällt. Bei der Durchführung von Praktika können Lehrkräfte direkt in den Prozess einbezogen werden, beginnend mit Personalmanagement, Produktion, Vertriebsmanagement und Marketingmanagement. Die Erfahrungen und Kenntnisse, die der Lehrer in der Industrie sammelt, werden für die Schüler und Schülerinnen transformiert. Die Form des Transformierens muss ausgehend von der Erstellung der Unterrichtspläne, den anzuwendenden Lernmethoden und der Ausrüstung, die den Lehr- und Lernprozess unterstützt, strukturiert sein. Wenn dies umgesetzt werden kann, wird sich eine Industriekultur in der Schule bilden. Die Bildung einer Industriekultur in Schulen schafft Schulen mit industriellen Merkmalen. [...].“ (I2, S. 1, Z....)

⁴² Produktive Lehrer sind die Lehrkräfte, die berufliche Fächer unterrichten.

⁴³ KKNI: Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia.

„[...] On-Job-Trainings⁴⁴ können die Relevanz von Lehrerkompetenzen mit Fortschritten in der Wissenschaft und Technologie in der Arbeitswelt belegen. Wenn die Ausbildung in der Arbeitswelt erfolgt, kann der Berufsschullehrer tatsächlich beobachten, welche Kompetenzen in der Arbeitswelt benötigt werden. Ebenso wichtig ist die Ausbildung, um die Kompetenz des Lehrers selbst zu verbessern und die Schüler besser unterrichten zu können. Der Lehrer ahnt nicht mehr, wie er die von diesen Schülern benötigten Kompetenzen tatsächlich erreichen kann. Nach der durchgeführten Ausbildung kann der Lehrer Probleme überwinden, wenn sie bei der Ausübung der Arbeit auftreten. Vielleicht hat der Lehrer die ganze Zeit über Wissen, Einstellungen und Fähigkeiten ausgegraben, indem er Bücher gelesen, im Internet gesucht und in der Bibliothek gelesen hat, ohne diese aus erster Hand zu erfahren.“
(I3, S. 1, Z....)

Grundsätzlich ist festzustellen, dass zwei Programme zur Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung von den Experten dargestellt werden. Zum einen ist dies der Einsatz kompetenter Industrieexperten im Unterricht. Dazu wird die Regierung eine Verordnung erlassen, damit sie anerkannt werden können und auch in der Schule als Lehrkräfte beschäftigt werden dürfen. Zum anderen wird das Programm „On Job Training“ oder Ausbildung am Arbeitsplatz für die Lehrkräfte empfohlen. Die Erfahrungen und Kenntnisse, die die Lehrkräfte im Unternehmen gesammelt haben, können sie für ihre Berufsschüler und Berufsschülerinnen weiter transformieren. Das bedeutet, dass die Lehrkräfte eine Industriekultur in der Schule etablieren können. Mit der Umsetzung der Industriekultur in den Schulen ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Schüler an diese gewöhnen und diese Gewohnheit danach in die Arbeitswelt gebracht wird.

- **Informationsaustausch und Koordination**

„[...] Die Durchführung der beruflichen Ausbildung erfordert dringend eine gute Zusammenarbeit mit der Geschäftswelt und der Industrielwelt, insbesondere im Lernprozess. Natürlich kann eine gute kooperative Beziehung nicht einfach so ohne einen kontinuierlichen Kommunikationsprozess sowie Koordination hergestellt werden. Für die Berufsschule ist es nicht einfach, Industriepartner zu finden. Durch gute Kommunikation können die Berufsschule und die Industrie wichtige Informationen bezüglich der Berufsbildungsprogramme austauschen.“ (I1, S. 1, Z....)

„In Bezug auf die Umsetzung des Lernens sowohl in der Praxis als auch in der Theorie, die ebenfalls im Curriculum der Berufsschule enthalten ist, ist eine Koordinierung zwischen den beiden Parteien, nämlich Schule und Industrie, erforderlich.“ (I2, S. 1, Z....)

„Zur Erreichung der Ziele der Berufsschule werden die Koordinierung und der Austausch von lerninhaltlichen Informationen von Lehrkräften und Fachkräften erfordert.“ (I3, S. 1, Z....)

Der Informationsaustausch und die Koordination sollen im Sinne der Curriculumsentwicklung erfolgen. Die Lehrkräfte brauchen unbedingt die Informationen zu den Lerninhalten, die in der Industrie erforderlich sind. Dabei geht es auch darum, dass die Berufsschule sicherstellen kann, dass das Praktikum ständig läuft. Die Berufsschule ist jedoch

⁴⁴ On-Job-Training: Ausbildung am Arbeitsplatz.

nicht dazu verpflichtet, den Informationsaustausch und die Koordination zu vollziehen. Also ist es abhängig von der Lehrkraft, ob sie dies berücksichtigt, um ihr Curriculum anzupassen.

6 RICHTLINIEN UND PRAKTIKABLE VERFAHREN EINES LERNORT-KOOPERATIONSKONZEPTS FÜR INDONESISCHE BERUFSBILDENDE SCHULEN

Als Basis für die Erarbeitung eines praktikablen Lernortkooperationskonzepts werden einerseits die dargestellten theoretischen Ansätze bzw. Grundlagen der Arbeit (Kapitel 3) und andererseits die Ergebnisse der schriftlichen Befragung sowie die Ergebnisse des Interviews mit den Berufsbildungsexperten genutzt.

Um das Konzept zu entwickeln, muss eine Orientierung an der Forschungsfrage der Arbeit erfolgen: *Welches Konzept der Kooperation der Lernorte kann für die berufliche Ausbildung, basierend auf der Praxis der Kooperation der Lernorte in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta, unter den Bedingungen des indonesischen Bildungs- und Wirtschaftssystems entwickelt werden?*

Darüber hinaus und um diese Frage besser schrittweise beantworten zu können, werden weitere detaillierte Fragen als „Hilfsfragen“ formuliert:

- Auf welchen Grundlagen basiert der *Best-Practice*-Lernortkooperationsansatz der ausgewählten Schulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta?
- Auf welchen Grundlagen basiert der *Best-Practice*-Lernortkooperationsansatz der drei Berufsbildungsexperten?
- Welche theoretischen Ansätze der Kooperation in der beruflichen Ausbildung sind im Themenbezug der Arbeit bzw. des Konzepts nutzbar?
- Welche Bedingungen des indonesischen Bildungs- und Wirtschaftssystems müssen für das Lernortkooperationskonzept in der indonesischen beruflichen Ausbildung beachtet werden?

6.1 Best-Practice-Weiterbildungsansätze der ausgewählten untersuchten Schulen und Hotels in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta

Aus den Ergebnissen der Untersuchung können verschiedene *Best-Practice*-Lernortkooperationsansätze der Berufsschulen und Hotels in den Provinzen Maluku, Papua,

Ost-Java und Yogyakarta genutzt werden. Diese *Best-Practice*-Lernortkooperationsansätze werden in einer Reihenfolge, nämlich Beteiligung der Industrie an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung und leistungsfähige Organisationsstruktur sowie Personalentwicklung diskutiert.

6.1.1 Gestaltung

Für die Gestaltung gibt es wichtige Best-Practice-Lernortkooperationsansätze, die durch die schriftliche Befragung ermittelt werden konnten, wie z. B.: die Experten der Industrie beteiligen sich an der Bestimmung des Bildungsstandards für die Fachrichtung, der Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule, Kriterien der Schuleinrichtungen, Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, an der Analyse von Qualifikationsanforderungen, der Bestimmung der berufsbildenden Fächer, der Entwicklung der Lehrpläne, Lernziele, Lerninhalte, Lernmethoden sowie Lernmedien, der Bestimmung der Aufteilung von Lernmaterialien und des Umfangs von Theorie und Praxis sowohl in der Schule als auch am Arbeitsplatz sowie der Bestimmung der Bewertungsstandards der theoretischen Prüfung und der praktischen Prüfung.

6.1.2 Durchführung

Die wichtigen Best-Practice-Lernortkooperationsansätze für die Durchführung der beruflichen Ausbildung laut der untersuchten Schulen und Hotels in den vier Provinzen sind vorhandene Vereinbarungen zwischen Hotel und Schule über die Durchführung der Praxis für BerufsschülerInnen im Hotel und der Praxis für Schüler und Schülerinnen im Hotel. Die Hotelexperten und Fachlehrer erstellen und führen zusammen Prüfungen oder Kompetenztests für BerufsschülerInnen durch, Nutzung von Internetmedien und unmittelbarer Kommunikation zur Mitteilung der Informationen, Hotelexperten und Lehrkräfte tauschen oft Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme bezüglich der Durchführung von beruflicher Ausbildung, gemeinsam Problemlösung finden sowie regelmäßiges Treffen in der Schule zur Mitteilung der Informationen über Arbeitsanforderungen.

6.1.3 Finanzierung

Die wichtigen Best-Practice-Lernortkooperationsansätze für die Durchführung der beruflichen Ausbildung bezüglich der Beteiligung der Industrie laut der untersuchten Schulen und Hotels in den vier Provinzen sind unter anderen die finanzielle Unterstützung des Praktikums der Schüler und Schülerinnen im Betrieb, die finanzielle Unterstützung der

Weiterbildungsteilnahme der Lehrkräfte und auch die Finanzierung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule.

6.1.4 Leistungsfähige Organisationsstrukturen und Personalentwicklung

Bezüglich der Beteiligung der Industrie an der beruflichen Ausbildung in Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta lauten die *Best-Practice*-Lernortkooperationsansätze wie folgt: Gründung einer gemeinsamen Organisationsstruktur, Erleichterung der Kommunikations- und Koordinationsprozesse zwischen der Industrie und der Schule durch die Organisationsstruktur, Treffen einer Vereinbarung über die Weiterbildungsmaßnahme für Lehrkräfte sowie Durchführung der Weiterbildung.

6.2 Die angenommenen Grundlagen basierend auf den Experteninterviews

Zur Ergänzung der *Best-Practice*-Lernortkooperationsansätze der beruflichen Ausbildung in Indonesien für das zu entwickelnde Lernortkooperationskonzept sollen Meinungen, Empfehlungen und Anregungen der Experten über die Berufsausbildungssituation in Indonesien berücksichtigt werden.

Den Ergebnissen der Interviews mit den Experten der Berufsausbildung können folgende „*Keypoints*“ entnommen werden, um das zu entwickelnde Konzept anzureichern. Diese *Keypoints* sind folgende:

- Die Kooperation bezieht sich auf wechselseitige Kommunikation, Vertrauen und gegenseitige Förderung.
- Die Regierung als der erste Entscheidungsträger soll die Gesetze erlassen, die die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie erleichtern können.
- Die Kompetenzstandards umfassen die Einstellungen, Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Die Inhaltsstandards beziehen sich auf den Umfang des Materials und das Kompetenzniveau, die als Voraussetzung zur Erreichung der Kompetenz von Absolventen auf bestimmten Ebenen und Arten der Ausbildung gelten.
- Prozessstandards beziehen sich auf die Umsetzung des Lernens in einer Bildungseinheit (wie z. B. der Berufsschule) zur Erreichung der Kompetenzstandards.
- Die Infrastruktur bezieht sich auf Kriterien der Lernräume, Sportstätten, Kultstätten, Bibliotheken, Labore, Werkstätten, Spielplätze sowie Technologie- und Kommunikationseinrichtungen.
- Finanzierungsstandards beziehen sich auf die Komponenten und die Höhe der Betriebskosten für eine Bildungseinheit, die jährlich benötigt werden.

- Bildungsbewertungsstandards umfassen Kriterien hinsichtlich der Mechanismen, Verfahren und Instrumente zur Bewertung der Lernergebnisse der Lernenden.
- Da die vom BSNP (Komitee für nationalen Bildungsstandard) erstellten nationalen Bildungsstandards nur allgemeine Standards sind, muss jede Schule eigeninitiativ vorgehen, um mit der Industrie zusammenzuarbeiten sowie das Programm zu entwickeln und umzusetzen.
- Bei der Analyse der Anforderungen muss die Berufsschule auch auf die bildungspolitischen Entscheidungen, die Hinweise von Expertengruppen, die Bedürfnisse der Lernenden und ihre Vorbildung achten.
- Die Evaluation des Curriculums muss ständig aufgrund des Wandels der Technologie durchgeführt werden, um die Übereinstimmung des Curriculums mit den Anforderungen der Arbeitswelt beizubehalten.
- „Gastlehrer“ sind professionelle Fachkräfte, die in der Berufsschule unterrichten.
- Das Programm „Industrie besuchen“ ermöglicht den Schülern und Schülerinnen vor dem Praktikum einen Einblick in die Arbeit im Betrieb.
- Die Praxis im Betrieb dauert sechs Monate bis ein Jahr.
- „Teaching Factory“ bezieht sich auf eine Minifabrik in der Schule, in der die Berufsschüler und Berufsschülerinnen Produkte für die Industrie herstellen können.
- Das BSNP (Komitee für nationalen Bildungsstandard) ist zuständig für die Gründung der Kompetenzprüfstellen (LSP) zur Durchführung der anforderungsgerechten Kompetenzprüfung.
- Außer den vorhandenen Zuschusskanälen der Regierung, der Betriebsunterstützung für die Schule (BOS) und des Educational Operational Cost (BOP), können die Schulen auch finanzielle Unterstützung von anderen unverbindlichen Quellen, z. B. von der Industrie, Gesellschaft und vom Ausland, beantragen.
- Die Organisationsstruktur ermöglicht eine effektive und geordnete Kooperation bzw. Kommunikation, Koordination, Aufgabenteilung sowie Delegation von Autorität und Verantwortung.
- Industrieexperten sollen auch in der Schule unterrichten.
- Durchführung des Programms „On Job Training“ oder Ausbildung am Arbeitsplatz für die Lehrkräfte.

Die oben genannten *Keypoints* sollen bei der Erstellung des Lernortkooperationskonzepts berücksichtigt werden, damit ein geeignetes und umsetzbares Konzept entwickelt werden kann.

6.3 Theoretisch begründetes und praktikables Lernortkooperationskonzept für die berufliche Ausbildung

Die theoretischen Ansätze bzw. Grundlagen des Konzepts der Lernortkooperation für die vorliegende Arbeit basieren auf den Annahmen von Tsimoschanka (2013) und Euler & Berger (1999) zur Einstufung der Akteure in der Lernortkooperation, nämlich auf Makroebene (z. B. Bildungsministerium und Arbeitsministerium), auf Mesoebene (z. B. regionale Bildungsämter und regionale Arbeitsämter) und auf Mikroebene (z. B. Berufsbildungseinrichtungen bzw. Lernende und Lehrkräfte sowie Betriebe bzw. Ausbilder). Dazu wurden auch die Ansätze von Buschfeld & Euler (2004) zur Intensität von Lernortkooperationen, nämlich die Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens, sowie die Ansätze des BMZ-Konzepts in Tsimoschanka (2013), das Berufsbildungsgesetz der Schweiz (2002) sowie Nielsen in Euler (2004) zu den Kooperationsformen in der Arbeit berücksichtigt (vgl. Kapitel 3, Abschnitt 3.1.1; 3.1.2; 3.1.3; 3.1.4; 3.1.6).

Diese theoretischen Ansätze bzw. Grundlagen zum Weiterbildungsmanagementkonzept lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Tsimoschanka (2013) und Euler & Berger (1999) unterscheiden die Akteure der Lernortkooperation in drei Ebenen, nämlich Makroebene, Mesoebene und Mikroebene. Die Makroebene bezieht sich auf die zentrale Regierung, die beispielweise aus Bildungsministerium, Wirtschaftsministerium und Arbeitsministerium besteht. Auf der Mesoebene sind unter anderem regionale Bildungsämter, regionale Wirtschaftsämter, Ämter der Arbeitsagentur, Wirtschafts- bzw. Unternehmensverbände, Gewerkschaften und Kammern angesiedelt. Zur Mikroebene gehören die Bildungseinrichtungen, nämlich Schulen, Berufskollegs und Ausbildungszentren. Dazu gehören auch Betriebe aller Rechtsformen und Größen. Hinsichtlich der Schulen gibt es Lernende und Lehrkräfte, während die Ausbilder zu den Betrieben gehören. In dieser Hierarchie und Struktur der Akteure der Lernortkooperation liegen strategisch und operativ-funktionale Aufgaben.

Buschfeld und Euler in Euler (2004) unterscheiden die Intensität der Lernortkooperation in drei Stufen, nämlich die Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens. Auf der Ebene des Informierens können die Lehrkräfte und Ausbilder die Informationen austauschen. Sie sollen sich gegenseitig über Erwartungen, Erfahrungen und Probleme bezüglich der beruflichen Ausbildungsaktivitäten informieren. Auf der Ebene des Abstimmens sollen die Lehrkräfte und Ausbilder die Kooperationsformen und Programme gemeinsam vereinbaren und entwickeln. Die Vereinbarung muss beispielsweise in Form eines *MoU (Memorandum of Understanding)* dokumentiert werden. Die Abstimmung bezieht sich auch auf die Bereitschaft, sich an die getroffenen Vereinbarungen zu halten und die Fähigkeit Konflikte auszuhalten zu können, wenn bspw. die Absprachen nicht eingehalten werden können. Auf der Ebene des Zusammenwirkens implementieren die Lehrkräfte und Ausbilder die geplanten Kooperationsaktivitäten, wie zum Beispiel die gemeinsame Entwicklung des Curriculums, die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, die Umsetzung der betrieblichen und schulischen Ausbildung usw.

Das BMZ-Konzept in Tsimoschanka (2013), das Berufsbildungsgesetz der Schweiz (2002) sowie Nielsen in Euler (2004) stellen dar, dass die Kooperation der Lernorte in folgenden Formen erfolgen kann: Gestaltung, Durchführung, Finanzierung, leistungsfähige Organisationsstruktur und Personalentwicklung. Zur Gestaltung und Durchführung der beruflichen Ausbildung gehören zum Beispiel die Bestimmung des Bildungsstandards für die Fachrichtung, die Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule, von Kriterien der Schuleinrichtungen, von Kriterien der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, die Analyse von Qualifikationsanforderungen, die Entwicklung der Lehrpläne bzw. Bestimmung der Lernziele, Lerninhalte, Lernmethoden sowie Lernmedien, das Praktikum, die Weiterbildungsmaßnahme sowie die Zertifizierung. Die Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezieht sich auf die Kosten der praktischen Ausbildung, die von den Betrieben getragen werden. Zu den leistungsfähigen Organisationsstrukturen gehören die Koordinierung der Zusammenarbeit, der Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

Die theoretischen Ansätze und Richtlinien sowie die Empfehlung aus dem Best-Practice-Ansatz der Berufsbildungsexperten des indonesischen Bildungsministeriums für ein Lernortkooperationskonzept lassen sich in einer graphischen Darstellung wie folgt zeigen.

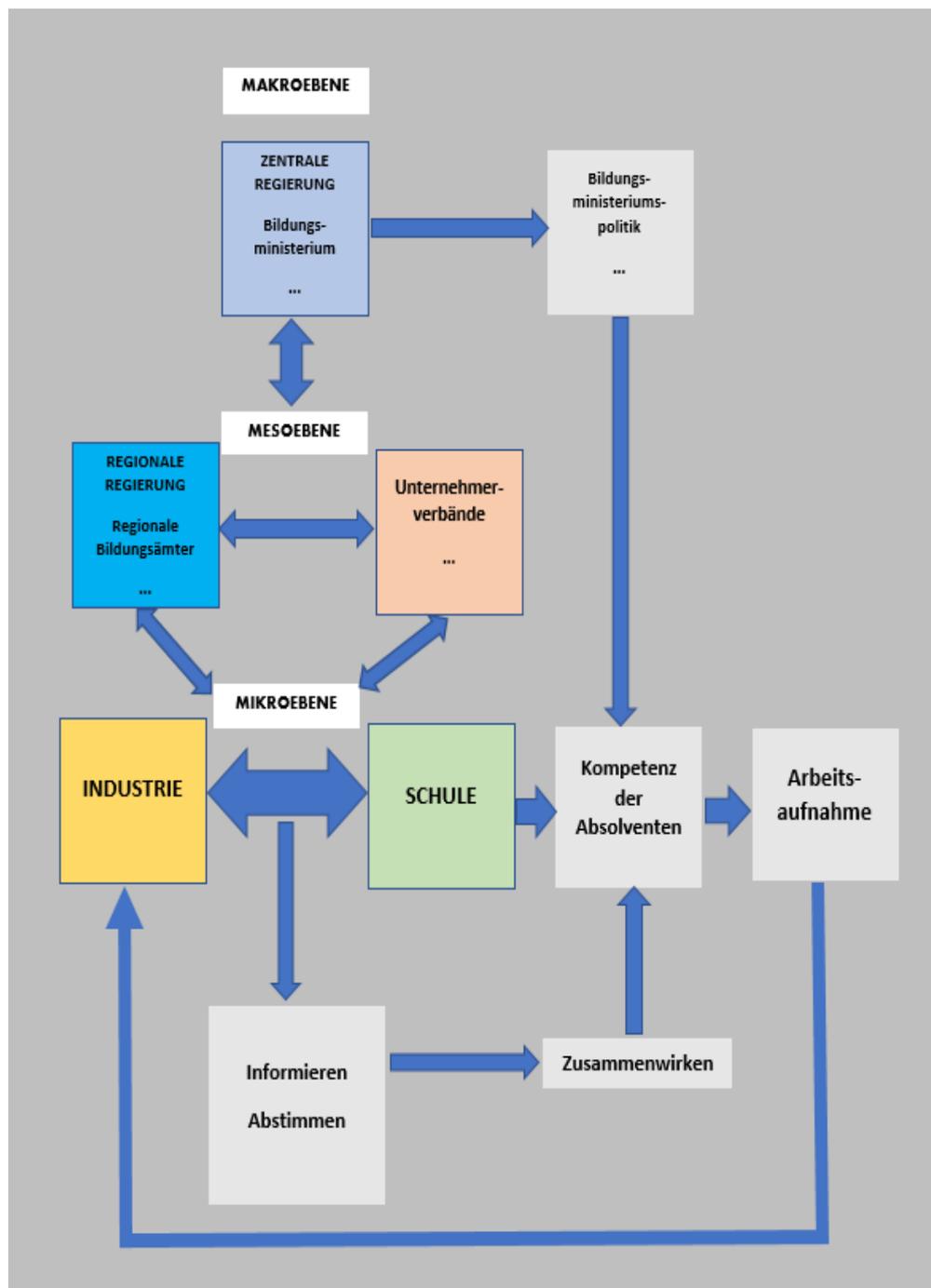


Abbildung 15. Das entwickelte Konzept der Kooperation der Lernorte
 Quelle: Eigene Darstellung nach Euler & Berger (1999) und Euler (2004)

Im folgenden Abschnitt werden die Phasen des vorgestellten Konzepts detailliert beschrieben.

6.3.1 Makroebene

Die Ergebnisse des Interviews liefern Informationen darüber, dass die Beteiligung der Regierung bei der Bereitstellung der Partnerschaftspolitik der Berufsschule und Industrie sehr groß ist. Die bildungspolitischen Aktivitäten des Staates haben großen Einfluss auf die Umsetzung der Kooperationsaktivitäten, da sie diesen entweder Grenzen setzen oder Chancen eröffnen können. Die Regierung muss eine Politik verfolgen, die die Berufsschule und Industrie ermutigt, Synergien bei der Festlegung hochwertiger Kooperationsprogramme zu schaffen. Darüber hinaus ist die Bereitschaft auf dieser Makroebene von großer Bedeutung.

Zur zentralen Regierung gehört an erster Stelle das Ministerium für Bildung und Kultur, das für die Bildung der Einwohner des Landes zuständig ist. Hinsichtlich der Kooperation in der beruflichen Ausbildung sollen sich die bildungspolitischen Rahmenbedingungen nicht nur auf die Bereitstellung der Praxis für die Berufsschüler und Berufsschülerinnen konzentrieren, sondern auch auf die Entwicklung der Kompetenz von Berufsschullehrkräften, das anforderungsgerechte Curriculum, die Bereitstellung von Bildungseinrichtungen und -infrastrukturen, die Zertifizierung von Kompetenzen und die Rekrutierung von Berufschulabsolventen. Die Regierung soll, insbesondere durch das Ministerium für Bildung und Kultur, Gesetze erlassen, die den Schulen einen leichteren Zugang zur Zusammenarbeit mit der Industrie ermöglichen. Normalerweise versucht die Schule selbst eine Unternehmenspartnerschaft zu finden. Dies fällt den Schulen in den östlichen Provinzen von Indonesien jedoch schwer, da es dort nur sehr wenige Unternehmen gibt und nicht alle eine Kooperation mit der Schule eingehen möchten. Um dieses Problem zu lösen, können die bildungspolitischen Rahmenbedingungen den Unternehmen rentable Möglichkeiten bieten, beispielsweise durch Steuerabzüge als Gegenleistung für ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit.

Die zentrale Regierung kann aufgrund der festgelegten Ordnungen oder Gesetze mit KADIN (Industrie- und Handelskammer)⁴⁵ und APINDO (indonesischer Unternehmerverband) eine Kooperationsvereinbarung abschließen. Da alle Mitglieder von KADIN und APINDO⁴⁶ Unternehmer in Indonesien sind, ist es eine gute Strategie, eine Kooperationsvereinbarung mit beiden zu treffen, um die Partnerschaft für die Berufsschule bereitzustellen.

⁴⁵ KADIN: Kamar Dagang dan Industri.

⁴⁶ APINDO: Asosiasi Pengusaha Indonesia.

Die vom Ministerium für Bildung und Kultur erlassenen Gesetze müssen von der Regionalregierung umgesetzt werden. Für die berufliche Ausbildung auf Mesoebene sind der Gouverneur und das regionale Bildungsamt zuständig, darum sollten sie sich auch an der Kooperationsvereinbarung mit KADIN und APINDO beteiligen. Bisher gibt es noch keine konkrete Beteiligung der Regionalregierung an der Umsetzung der Berufsausbildung in der Provinz, insbesondere im Osten Indonesiens. Mit der Existenz von Gesetzen oder Ordnungen, die die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Industrie detaillierter regeln, kann die Regionalregierung eine stärkere Rolle bei der Weiterverfolgung der Politik der Zentralregierung spielen.

Glücklicherweise wird derzeit das Revitalisierungsprogramm der berufsbildenden Sekundarschule gemäß der Anweisung des Präsidenten Nr. 9/ 2016 durchgeführt. In dieser Anweisung erteilt der Präsident zehn Ministerien und einer Institution besondere folgende Aufgaben:

- 1) Minister für Bildung und Kultur: a.) Erstellung eines Plans für die Entwicklung der Berufsschule; b.) Verfeinerung und Anpassung des Curriculums der Berufsschule entsprechend den Anforderungen der Arbeit (*Link and Match*); c.) Erhöhung der Anzahl und Kompetenz von Lehrkräften und Berufsbildungspersonal; d.) Verstärkte Zusammenarbeit mit Ministerien, Institutionen, Regionalregierungen, Unternehmen sowie Industrie; e.) Verbesserung des Zugangs zur Zertifizierung der Berufsschulabsolventen und Akkreditierung der Berufsschule; f.) Einrichtung einer Arbeitsgruppe für berufliche Schulentwicklung.
- 2) Minister für Forschung, Technologie und Hochschulbildung: a.) Bereitstellung beruflicher Berufsschullehrer durch Bildung, Anpassung und Anerkennung; b.) Entwicklung von Studienprogrammen im Hochschulbereich zur Ausbildung von Lehrkräften, die von Berufsschulen benötigt werden.
- 3) Industrieminister: a.) Erstellung von Entwicklungsprojektionen, Kompetenztypen (Berufsbezeichnungen) und Industriestandorten für Berufsschulabsolventen; b.) Verstärkte Zusammenarbeit mit der Industrie, um den Berufsschülern und Berufsschülerinnen einen breiteren Zugang zur Durchführung von Praxis- und Lehrlingsausbildungsprogrammen für Berufsschullehrkräfte und Bildungspersonal zu ermöglichen; c.) Ermutigung der Industrie, eine Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrfabriken (*teaching factory*) und Infrastrukturen zu leisten; d.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.
- 4) Arbeitsminister: a.) Erstellung der Projektionen für den Arbeitsbedarf an Berufsschulabsolventen, die Kompetenzniveau, Anzahl, Ort und Zeit umfassen; b.) Bereitstellung von Einrichtungen für Berufsschüler für die praktische Arbeit im

- Berufsbildungszentrum (BLK)⁴⁷; c.) Revitalisierung von BLK, einschließlich Infrastruktur, Schulungsprogrammen und Zertifizierung; d.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.
- 5) Verkehrsminister: a.) Verbesserung des Zugangs zu Zertifizierungen für Berufsschulabsolventen im Zusammenhang mit dem Transportwesen; b.) Verbesserung der Anleitung für Berufsschulen im Zusammenhang mit dem Verkehr; c.) Bereitstellung eines einfachen Zugangs für Berufsschüler und Berufsschülerinnen, Lehrkräfte und das Bildungspersonal zur Ausbildung und Praxis, einschließlich der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen; d.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.
- 6) Minister für Meeresangelegenheiten und Fischerei: a.) Verbesserung des Zugangs zu Zertifizierungen für Berufsschulabsolventen, deren Berufe mit dem Meeres- und Fischereisektor zusammenhängen; b.) Verbesserung der Leitlinien für die Berufsschule im Bereich Meer und Fischerei; c.) Bereitstellung eines einfachen Zugangs für Berufsschüler und Berufsschülerinnen, Lehrkräfte und das Bildungspersonal zur Ausbildung und Praxis; d.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.
- 7) Minister für Staatsunternehmen (BUMN)⁴⁸: a.) Ermutigung der BUMN, die Berufsschulabsolventen mit den benötigten Kompetenzen aufzunehmen; b.) Ermutigung der BUMN, Berufsschülern und Berufsschülerinnen, Lehrkräften und dem Bildungspersonal die Ausbildung und Praxis zu ermöglichen; c.) Ermutigung der BUMN, Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrfabriken und Infrastrukturen zu leisten.
- 8) Minister für Energie und Bodenschätze (ESDM)⁴⁹: a.) Verbesserung des Zugangs zu Zertifizierungen für Berufsschulabsolventen im Zusammenhang mit dem ESDM-Sektor; b.) Erstellung von Entwicklungsprojektionen, Kompetenztypen (Berufsbezeichnungen) und Standorten der Energiewirtschaft in Bezug auf Berufsschulabsolventen; c.) Ermutigung der Energiewirtschaft, Berufsschülern und Berufsschülerinnen, Lehrkräften und dem Bildungspersonal einen breiteren Zugang zur Ausbildung und Praxis zu ermöglichen; d.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.
- 9) Gesundheitsminister: a.) Erstellung von Entwicklungsprojektionen, Arten von Kompetenzen (Berufsbezeichnungen) und Standorten von Gesundheitseinrichtungen für Berufsschulabsolventen; b.) Ermutigung von Krankenhäusern und anderen

⁴⁷ BLK: Balai Latihan Kerja.

⁴⁸ BUMN: Badan Usaha Milik Negara.

⁴⁹ ESDM: Energi dan Sumber Daya Mineral.

Gesundheitseinrichtungen, Berufsschülern und Berufsschülerinnen, Lehrkräften und dem Bildungspersonal einen breiteren Zugang zur Ausbildung und Praxis zu ermöglichen; c.) Berufsschulabsolventen im Gesundheitssektor umfassendere Möglichkeiten bieten, als Assistenten für Gesundheitspersonal in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen zu arbeiten; e.) Fertigstellung der indonesischen nationalen Standards für Arbeitskompetenz.

10) Finanzminister: a.) Entwicklung von Normen, Standards, Verfahren und Kriterien für das Finanzmanagement der Lehrfabrik (*teaching factory*) in der Berufsschule, die effektiv, effizient und rechenschaftspflichtig sind; b.) Deregulierung von Vorschriften, die die Entwicklung von Berufsschule behindern.

11) Leiter der nationalen Agentur für professionelle Zertifizierung (BNSP)⁵⁰: a.) Durchführung der Kompetenzzertifizierung für Berufsschulabsolventen; b.) Durchführung der Kompetenzzertifizierung für Lehrkräfte und das Bildungspersonal; c.) Bereitstellung der Lizenzierung für Berufsschulen als Erstzertifizierungsstellen.

Gemäß dieser Anweisung des Präsidenten sind auf Makroebene zehn Ministerien und die nationale Agentur für professionelle Zertifizierung für die berufliche Ausbildung in der berufsbildenden Sekundarschule verantwortlich. Das Tourismusministerium gehört jedoch nicht zu dieser Gruppe. In Bezug auf die Aufgaben jedes Ministers müssen sie bei der Festlegung der Ordnungen und Programme auf die Bedürfnisse jeder regionalen Regierung achten, da jede Provinz unterschiedliches Potenzial hat. Zum Beispiel ist in den Provinzen Papua und Maluku der maritime Tourismus sehr stark vertreten. Also für Tourismus Bereich soll auch Ministerium für Meeresangelegenheiten und Fischerei, Tourismusministerium, Gouverneur, regionale Meeres- und Fischereiämter, regionale Tourismusämter, Bildungsämter sowie Vertreter von KADIN und APINDO bezogen auf Tourismus und Meer und Fischerei Bereiche gemeinsam über die Programme diskutieren.

6.3.2 Mesoebene

Bei der Umsetzung der Lernortkooperation in der beruflichen Ausbildung können die regionalen Verwaltungsstellen bzw. regionalen Bildungsämter, Arbeitsämter, Tourismusämter, Verkehrsämter und andere Verwaltungsämter eine wichtige Funktion übernehmen. Es geht dabei um die Beratung der Berufsbildungseinrichtungen und der Industrie oder der Betriebe im Rahmen der Kooperation. Nach Tsimoschanka (2014, S. 427) könnte der Beratungsdienst der Verwaltungsämter folgende Aufgaben erfüllen:

⁵⁰ Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

- Da diese Ämter über alle Informationen über die Region verfügen sowie Datenbanken zu den Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen verwalten, sollten sie zur Anlaufstelle für Interessenten an der kooperativen beruflichen Ausbildung werden und Informationen zur Verfügung stellen.
- Die Berater müssen das kooperative Modell gut kennen und Berufsbildungseinrichtungen und Betriebe bei der Implementierung unterstützen.
- Es sollten Informationsveranstaltungen zum kooperativen Modell sowie Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch der kooperativ ausbildenden Akteure organisiert werden.
- Auf der Seite des Berufsbildungswesens sollte der regionale Berufsausbildungsbedarf ermittelt und analysiert werden.
- Es sollten Weiterbildungsmaßnahmen für Fachlehrkräfte und Lehrmeister organisiert werden.
- Auf der Seite der Industrie sollte der Fachkräftebedarf auf dem regionalen Arbeitsmarkt ermittelt und analysiert werden.
- Es sollten Schulungen für betriebliche Praktikumsbetreuer sowie für Arbeitgebervertreter, die bei der Abnahme der Abschlussprüfungen mitwirken, entwickelt und angeboten werden.
- Es sollten Datenbanken über die Weiterbildner erstellt werden, auf die bei Bedarf zurückgegriffen werden kann.

Außer den Verwaltungsämtern befinden sich auf dieser Mesoebene auch unabhängige Unternehmerverbände wie zum Beispiel KADIN (Industrie- und Handelskammern) und APINDO (indonesischer Unternehmerverband). Die regionalen Verwaltungsämter sollten mit diesen Verbänden sowie mit den zuständigen Ministerien in Bezug auf die Analyse der Arbeitsanforderungen und die Abnahme von Prüfungen enger zusammenarbeiten. KADIN und APINDO könnten Ansprechpartner für Betriebe werden, wenn es um geeignete Arbeitgeber geht, die zum Informationsaustausch gebraucht werden.

6.3.3 Mikroebene

Wie die Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie auf Makroebene aufgebaut ist und ob sie funktioniert, hängt im Wesentlichen von den Berufsbildungseinrichtungen ab. Die Kooperation zwischen Schule und Industrie soll laut Buschfeld und Euler (2004) in drei Stufen, nämlich den Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens, erfolgen.

Diese drei Stufen bzw. Schritte der Intensität können die Übernahme der Industrie oder Betriebe fördern:

1. Stufe des Informierens

- Die Schule muss zuerst die Initiative ergreifen und nach geeigneten Betrieben in der Region suchen bzw. Kontakt mit den Betrieben aufnehmen. Die Schule kann sich sowohl an Verwaltungsämter (Bildungsämter, Tourismusämter, Arbeitsämter, Meeres- und Fischereiämter usw.), Industrie- und Handelskammern (KADIN) als auch an andere Unternehmerverbände wie z. B. APINDO (indonesischer Unternehmerverband) wenden, die die gesamten Informationen über die Betriebe der Region haben, um passende Betriebe für konkrete Ausbildungsberufe zu finden.
- Die Schule soll sich selbst nach der ersten Kontaktaufnahme den Vertretern der Betriebe vorstellen. Sie muss ihnen Informationen über ihre Ausbildungsberufe und -inhalte, Lehrkräfte, Infrastruktur und Einrichtung sowie Lernende und Absolventen geben.
- Die Schule soll Betriebsvertreter nach Informationen zu den Berufen bzw. Arbeitsbedürfnissen, Erfahrungen und betrieblichen Ausbildungsaktivitäten fragen.
- Der Betriebsvertreter kann zu Besuchen in die Schule eingeladen werden, bei denen die Einrichtungen sowie Labore und Lehrwerkstätten gezeigt werden können.
- Der Vertreter der Berufsschule muss gute Argumente für die Kooperation anführen können, da die Betriebe Wirtschaftsakteure und daher profitorientiert sind. Die Berufsschule soll die Vorteile sowie den wirtschaftlichen Nutzen der Kooperation aufzeigen und davon überzeugen.
- Die Berufsschule soll die Informationen über Betriebsbesuche und organisierte Veranstaltungen dokumentieren. Es sollten Kontaktdaten und Ansprechpartner der Betriebe angegeben werden. In jedem einzelnen Fall sollte angegeben werden, wann und mit wem der Kontakt aufgenommen wurde sowie Ergebnisse der geführten Gespräche kurz zusammengefasst werden. Diese Herangehensweise ermöglicht es festzustellen, ob überhaupt ein Interesse an der Zusammenarbeit besteht, der Betrieb besondere Wünsche oder Bedarfe hat etc.

- Bezüglich des Aufbaus einer Kooperation muss die Berufsschule darauf achten, ob der Betrieb für die betriebliche Ausbildung geeignet ist. Der Schulvertreter soll mit den Verwaltungsämtern diskutieren, welche Anforderungen an den Ausbildungspartner gestellt werden müssen.

2. Stufe des Abstimmens

- Die Berufsschule und Betriebe sollen die Kooperationsformen und Programme gemeinsam entwickeln. Nielsen in Euler (2004) stellen dar, dass die Kooperation der Lernorte in folgenden Formen erfolgen kann: Gestaltung, Durchführung, Finanzierung, leistungsfähige Organisationsstruktur und Personalentwicklung. Zur Gestaltung und Durchführung der beruflichen Ausbildung gehören zum Beispiel die Bestimmung des Bildungsstandards für die Fachrichtung, die Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule, von Kriterien der Schuleinrichtungen sowie der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, die Analyse von Qualifikationsanforderungen, die Entwicklung der Lehrpläne bzw. die Bestimmung der Lernziele, Lerninhalte, Lernmethoden sowie Lernmedien, das Praktikum, die Weiterbildungsmaßnahme sowie die Zertifizierung. Die Finanzierung der beruflichen Ausbildung bezieht sich auf Kosten der praktischen Ausbildung, die von Betrieben getragen werden. Zu den leistungsfähigen Organisationsstrukturen gehören die Koordinierung der Zusammenarbeit, der Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.
- Die entwickelten Programme sollen auch dokumentiert werden und damit die Kooperation gut funktioniert, muss eine schriftliche Vereinbarung in Form eines *MoU (Memorandum of Understanding)* vorhanden sein. Es geht in einem MoU (Memorandum of Understanding) um die Bereitschaft, sich an die getroffenen Vereinbarungen zu halten und die Fähigkeit, Konflikte auszuhalten zu können, wenn bspw. die Absprachen nicht eingehalten werden können.

3. Stufe des Zusammenwirkens

- Auf dieser Ebene geht es um die Implementierung bzw. Realisierung der Kooperationsaktivitäten. Dabei werden die geplanten Kooperationsprogramme, die auf den Ergebnissen der Analyse der beruflichen Ausbildungsbedarfs basieren, umgesetzt. Wie bei der vorherigen Stufe des Abstimmens beschrieben wurde, umfasst die

Durchführung der beruflichen Ausbildung die Analyse von Qualifikationsanforderungen, die Bestimmung des Bildungsstandards für die Fachrichtung, die Erarbeitung und Bestimmung von Verordnung und Programm der Schule, der Erarbeitung und Bestimmung von Kriterien der Schuleinrichtungen sowie der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft, die Entwicklung von Lehrplänen bzw. die Bestimmung der Lernziele, Lerninhalte, Lernmethoden sowie Lernmedien, das Praktikum, die Weiterbildungsmaßnahme, die Zertifizierung sowie die Finanzierung.

- In Bezug auf die oben genannten Kooperationsaktivitäten im Rahmen der Durchführung der beruflichen Ausbildung unterstützt und fördert der Betrieb die Berufsschule. Auf Grundlage der Anforderungsanalyse bestimmen die Schulvertreter mit dem Betriebsvertreter gemeinsam den Bildungsstandard für den Ausbildungsberuf, die Verordnung und das Programm der Schule, die Kriterien der Schuleinrichtungen sowie der Zusammenarbeit zwischen Schule, Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei müssen sie auch auf die bildungspolitischen Rahmenbedingungen achten. Deshalb sollte sich auch die regionale Bildungsverwaltung daran beteiligen.
- Die Berufsschule und die Betriebe sollen zusammen ein arbeitsanforderungsgerechtes Curriculum entwickeln. Die Berufsschule identifiziert zuerst die Fähigkeiten der Lernenden und Infrastruktureinrichtungen, während die Betriebe die Bedürfnisse der industriellen Kompetenzen in Übereinstimmung mit der Berufsschule identifiziert. Danach können sie gemeinsam das Curriculum an die Arbeitsanforderungen anpassen.
- Alle Informationen zum Curriculum können über die Website abgerufen werden. Die Website enthält Informationen über Unterrichtspläne für Lehrer, Schüler und Ausbilder, Bildungskalender, normative⁵¹, adaptive⁵² und produktive⁵³

⁵¹ Normative Themengruppen beinhalten eine Gruppe von Fächern, die dazu dienen, Lernende zu ganzen Personen zu formen, die die Normen des Lebens als einzelne Wesen und soziale Wesen haben, sowohl als indonesische Bürger als auch als Bürger der Welt, z. B. Religion, Indonesische Sprache, Sport und Kunstkultur.

⁵² Adaptive Themengruppen beinhalten eine Gruppe von Fächern, die dazu dienen, Lernende als Individuen zu formen, die eine breite und starke Wissensbasis zu haben, welche ermöglicht, sich selbst zu vervollständigen oder sich an Veränderungen anzupassen, die im sozialen Umfeld, in der Arbeitsumgebung und in der Lage sind, sich in Übereinstimmung mit der Entwicklung von Wissenschaft, Technologie und Kunst zu entwickeln, z. B. Englisch, Mathematik, Naturwissenschaft, Computer- und Informationstechnik und Unternehmertum.

Lernmaterialien sowie Ergebnisse der Zwischenprüfungen und Abschlusssemesterprüfungen. Diese Website kann von Schülern, Lehrern, Eltern, Ausbildern und regionalen Bildungsämtern aufgerufen werden.

- Das Ausbildungsprogramm für Berufsschullehrkräfte im Unternehmen (*On Job Training*) muss kontinuierlich durchgeführt werden, damit die Lehrkräfte ihre Kompetenzen jederzeit verbessern können. Wenn eine Lehrkraft an einer Ausbildung in der Industrie teilnimmt, kann sie die richtigen Arbeitsabläufe erfahren sowie die erforderlichen Fähigkeiten und das notwendige Wissen erwerben. Der Prozess der Durchführung der Ausbildung beginnt mit der Zusammenarbeit mit der Industrie. In dieser Zusammenarbeit wird vereinbart, wann und welches Material bei der Durchführung eines Praktikums durch die Lehrkräfte anfällt. Bei der Durchführung von Praktika können Lehrkräfte direkt in den Prozess einbezogen werden, beginnend mit dem Personalmanagement, der Produktion, dem Vertriebsmanagement und dem Marketingmanagement. Die Erfahrungen und Kenntnisse, die die Lehrkräfte in der Industrie sammeln, werden für die Schüler und Schülerinnen transformiert. Die Form des Transformierens muss ausgehend von der Erstellung der Unterrichtspläne, den anzuwendenden Lernmethoden und der Ausrüstung, die den Lehr- und Lernprozess unterstützt, strukturiert sein. Wenn dies umgesetzt werden kann, wird eine Industriekultur in der Schule etabliert. Die Bildung einer Industriekultur in Schulen schafft Schulen mit industriellen Merkmalen.
- Eines der Kooperationsprogramme, die implementiert werden sollten, ist das Gastlehrerprogramm. Gastlehrer sind professionelle Fachkräfte, die in der Berufsschule unterrichten. Das Ziel dieses Programms ist, um den Lernprozess in der Schule sich mit der Arbeitswelt zu nähern. Dieses Programm gibt einen Überblick über das Unternehmensprofil und kann auch dazu beitragen, den Lernprozess in den Schulen entsprechend den Anforderungen der Wirtschaft umzusetzen und den Schülern Lernmaterialien zur Verfügung zu stellen.
- Drei Programme der Praxis für die Berufsschüler und Berufsschülerinnen, die von den Experten aufgrund des Revitalisierungsprogramms dargestellt wurden, sollen auch realisiert werden. Das erste ist das Programm „Industrie besuchen“, das die Schüler

⁵³Produktive Fächer sind alle Fächer, die grundlegende technische Kenntnisse der beruflichen Fähigkeiten vermitteln können, wie z. B. im Bereich Hotellerie Kommunikation, Front Office, Housekeeping, Food and Beverage.

und Schülerinnen vor dem Praktikum machen können, damit sie einen Einblick in die Arbeit im Betrieb gewinnen. Das zweite Programm ist die Praxis im Betrieb, die sechs Monate bis ein Jahr dauert und den Berufsschülern und Berufsschülerinnen Erfahrungen mit der Arbeit ermöglicht. Das dritte Programm ist das sogenannte „Teaching Factory“, das sich auf eine Minifabrik in der Schule bezieht, in der die Berufsschüler und Berufsschülerinnen Produkte für die Industrie herstellen können.

- *Video E-Report Skill* ist ein Video von Berufsschülern und Berufsschülerinnen, die während der Durchführung von Praktiken in Übereinstimmung mit dem Kompetenzschema aufgenommen werden. Diese Aufzeichnungen werden von Lehrkräften und Ausbildern nach dem Standard der Arbeitssicherheit, dem Betrieb der Geräte oder Maschinen, den Arbeitsschritten, den Arbeitseinstellungen und dem Endergebnis bewertet.
- Im Kontext der Finanzierung der Durchführung der beruflichen Ausbildung sollen auch einige Fragen von der Berufsschule, die für das Programm verantwortlich ist, gestellt werden, wie z. B.: Wie hoch sind die Kosten für die Lernmaterialien, Ausstattungen, Infrastruktur, das Honorar des Trainers und der Auszubildenden, die in der Maßnahme gebraucht werden oder gibt es eine Möglichkeit eine finanzielle Förderung zu bekommen? (vgl. Decker 1995; Trainlab 2005; Lasa Brandenburg 2009). Laut den Experten des Bildungsministeriums stellt die Zentralregierung bzw. das Ministerium für Bildung und Kultur grundsätzlich BOS (Betriebsunterstützung für die Schule) zur Verfügung, um die beruflichen Bildungsdienste zu verbessern. Die Finanzierungsquelle der Berufsschule ist auch die Provinzregierung, da auf der Grundlage des Gesetzes Nr. 23/2014 die Regionalregierung für die Finanzierung der Berufsschule verantwortlich ist. Die Provinzregierung leistet eine operative Finanzierungsunterstützung, die als *Educational Operational Cost* (BOP) bezeichnet wird. Die Menge des Provinz-BOP hängt von der Kapazität jeder Provinz ab. Von der Berufsschule wird jedoch erwartet, dass sie kreativ ist, um zusätzliche Finanzmittel aus anderen unverbindlichen Quellen wie Gesellschaft, Industrie sowie ausländischen Institutionen zu erhalten.
- Damit die Kooperation effektiv verläuft, sollen Kontakte zwischen alle Akteuren gepflegt werden. Die Fachlehrkräfte und Ausbilder können sich jährlich treffen, um über die aktuelle und künftige Zusammenarbeit sowie Probleme zu diskutieren. Des Weiteren sollten Betriebe in das kulturelle und gesellschaftliche Leben der

Berufsschule nach Möglichkeit einbezogen werden. Die Betriebe sollten beispielweise an Berufsfeiertagen oder zum Abschlussfest eines Jahrganges und anderen Veranstaltungen eingeladen werden. Die Berufsschulen können die Öffentlichkeit über Massenmedien, z. B. in Pressemitteilungen oder auf der eigenen Website, über die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Betrieben informieren.

- Eine der vorgeschlagenen webbasierten Plattformen, die zur Unterstützung aller drei Stufen der Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Industrie genutzt werden kann, ist die sogenannte BLOK-Online-Plattform (Köhler & Neumann, 2013. S.86). BLOK ist ein Online-Berichtsheft zur Stärkung der Lernortkooperation, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelt wurde und der Online-Ausbildungsbericht für die duale Berufsausbildung. Es ermöglicht jeder Gruppe von Personen in der Berufsausbildung, nämlich Auszubildenden, Lehrkräften, Ausbildern und Vertretern der Kammer, unabhängig von Zeit und Ort miteinander zu kommunizieren, sich zu koordinieren und zusammenzuarbeiten. Diese Plattform bietet eine sehr große Anzahl von Funktionen. Sie verhilft zu einer Verbesserung und Effizienz der Kontrolle, unterstützt die papierlose Dokumentation, bietet die Möglichkeit der Schlüsselwortsuche, unterstützt die Ausbildungsorganisation, die Identifizierung von Problemen und die Kommunikation, Koordination und Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Betrieb.⁵⁴ Die erfolgreiche Nutzung der Online-Berichtsplattform BLOK in Deutschland könnte für den indonesischen Kontext mit bestimmten Anpassungen übernommen werden. Es könnte auch so eine ähnliche Plattform für die indonesische berufliche Ausbildung entwickelt werden.
- Die Berufsschüler und Berufsschülerinnen bzw. Absolventen profitieren von dieser Kooperation zwischen den Berufsschulen und Betrieben, da ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. die Beschäftigungsaussichten durch die beschäftigungsrelevante und praxisorientierte Ausbildung steigen.
- Damit der Zugang der Berufsschulabsolventen zur Arbeitsaufnahme gesteuert werden kann, sollte die Berufsschule mit dem Betrieb gemeinsam die Informations- und Kommunikationstechnologie für die Karriereplanung von Berufsschülern und Berufsschülerinnen bzw. Absolventen nutzen. Die Karriereplanung ist einer der wichtigsten Aspekte bei der Entwicklung von Berufsschülern und Berufsschülerinnen.

⁵⁴ C. Enke, „BLOK Handbuch“, <https://www.bps-system.de/help/display/BLOK/> (abgerufen am 16.7. 2020).

Sie können über informations- und kommunikationstechnologiebasierte Karriereplanung auf Stellenangebote, Bewerbungen, Ankündigungen des Ergebnisses der Stellenauswahl usw. zugreifen.

Das oben beschriebene Konzept der Kooperation der Lernorte für den Aufbau der Zusammenarbeit mit der Industrie könnte von Berufsbildungseinrichtungen bzw. Berufsschulen als Grundlage genutzt werden, um einen geeigneten Mechanismus zu entwickeln und zu implementieren.

7 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

7.1 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Analyse der bildungspolitischen Rahmenbedingungen und Verordnungen zeigen, dass zwar eine Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie gefordert wird, aber nicht klar definiert ist, wie die Kooperation zustande kommen soll. Im Bildungsgesetz gibt es keine klaren Zielsetzungen im spezifischen Kontext der Berufsschule bzw. im Rahmen der arbeitsanforderungsgerechten Ausbildung. Das Ziel wird nur allgemein beschrieben, indem darauf hingewiesen wird, dass die Berufsschule eine Form der formalen Bildungseinheit ist, die die Berufsausbildung in der Sekundarstufe durchführt und die Bildungsteilnehmer so ausbildet, dass sie arbeitsfähig sind. Anders als im Bildungsgesetz gibt es in der Verordnung eine klare Aussage darüber, dass die Berufsschulen über produktive Fähigkeiten verfügen, die den Fachgebieten entsprechen; Wissenschaft, Technologie und Kunst beherrschen und berufliche Kompetenzen gemäß den Arbeitsmarktanforderungen besitzen sowie sich an der industriellen Entwicklung beteiligen und wettbewerbsfähig im globalen Markt sind. Leider gibt es aber keine spezifische Formulierung der Lernortkooperation. Die Aufforderungen zur Kooperation der Lernorte richten sich lediglich an die Schulen. Auf der einen Seite sind die Schulen verpflichtet mit der Industrie zusammenzuarbeiten, aber auf der anderen Seite wird von der Industrie nicht gefordert, die Kooperation mit der Schule bezüglich der beruflichen Ausbildung aufzubauen. Darum ist es nicht einfach für Berufsschulen eine Unternehmenspartnerschaft zu finden, vor allem haben die Berufsschüler und Berufsschülerinnen Schwierigkeiten einen Praktikumsplatz zu bekommen. Viele Unternehmen möchten keine Lehrlinge annehmen, da sie die Berufsschüler und Berufsschülerinnen für eine Belastung halten. Hier ist deutlich zu sehen, dass die Schule eine schwache Position bei der Umsetzung der Kooperation der Lernorte hat. Die Lücke auf dieser

Makroebene besteht auch bei der Kooperation zur Entwicklung des Curriculums. Es steht nur eine einzige Aussage über Zusammenarbeit zwischen der Berufsschule und dem Ausschuss zur Curriculumsentwicklung, wobei der Ausschuss aus Berufsschuleltern, der Gesellschaft und anderen Interessenten besteht, die kaum Wissen über den Arbeitsmarkt haben. Dies führt zu einer Untauglichkeit des Curriculums hinsichtlich der Arbeitsanforderungen, was auch unzureichend qualifizierte Berufsschulabsolventen verursacht. Im Gegenteil wird in Bezug auf die Kooperation der Lernorte bzw. Kooperation zwischen Berufsschule und Industrie im nationalen Rahmenlehrplan für berufliche Ausbildung festgestellt, dass die Kooperation der Lernorte in verschiedenen Bereichen, nämlich Curriculumsentwicklung, Finanzierung, Management, Einrichtung und Infrastruktur, Prüfung, Praktikum sowie Personalentwicklung erfolgt. Es ist allerdings auch festzustellen, dass keine spezifische Rolle der beiden Lernorte in diesen Bereichen im Detail beschrieben wird. Dies verursacht eine Lücke zwischen der Berufsschule und dem Arbeitsmarkt in Indonesien.

Hinsichtlich der Kooperationsaktivitäten in den vier untersuchten Provinzen, nämlich Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta, zeigen die Befunde, dass insgesamt die Beteiligung der Industrie bzw. Hotelexperten an der beruflichen Ausbildung in diesen Provinzen unterschiedlich ist. Mit 92,4 Bewertungspunkten wird die Beteiligung der Industrie an den gesamten Kooperationsaktivitäten im Bereich Hotelmanagement in der Provinz Yogyakarta als sehr gut eingeschätzt. An zweiter Stelle steht die Provinz Ost-Java, die 74,6 Punkte erreicht, d. h. die Beteiligung der Industrie an der beruflichen Ausbildung in dieser Provinz ist befriedigend. Im Gegenteil zu Yogyakarta und Ost-Java, die eine positive Bewertung erhielten, ist die Beteiligung der Industrie an der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotel Management in Maluku und Papua unzureichend. Die beiden Provinzen erhielten nur ca. 41 von 100 Bewertungspunkten. Deswegen kann man feststellen, dass es keinen Unterschied gibt zwischen der Beteiligung der Industrie an der beruflichen Ausbildung in Maluku und Papua. Dies zeigt auch, dass die Kooperationsaktivitäten im Westen von Indonesien bzw. in Yogyakarta und Ost-Java deutlich ausgeprägter als im Osten sind.

Bezüglich des Themenblocks „Beteiligung der Hotelexperten an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung“ erreicht Yogyakarta mit 96,4 Punkten die höchste Punktzahl, was als sehr gut zu bezeichnen ist. Laut den Lehrkräften spielt die Industrie eine sehr große Rolle bei der Curriculumsentwicklung, wobei sie gemeinsam mit den Berufsschullehrkräften die Arbeitsanforderungen analysieren und die Lerninhalte, Lernziele, Lernmethoden, Lernmedien sowie den Bewertungsstandard der theoretischen und praktischen Prüfung bestimmen. An der

Bestimmung der berufsbildenden Fächer sind sie aber laut der quantitativen Befragung nur teilweise beteiligt. Die Hotelexperten gaben wiederum an, dass sie eigentlich nicht an der Bestimmung der berufsbildenden Fächer beteiligt sind und auch bei der Bestimmung der Lernmethoden, Lernmedien sowie Standards der theoretischen Prüfung keine so große Rolle spielen. Dies zeigt, dass die Bewertung der beiden Gruppen in Yogyakarta zu bestimmten Punkten subjektiv ist oder diese eine unterschiedliche Wahrnehmung haben. Das Ergebnis der Befragung in Ost-Java ist ebenso positiv wie in Yogyakarta. Die Beteiligung der Hotelexperten dieser Provinz an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung ist befriedigend, da sie mit 73,2 Punkten bewertet wurde. Die Bewertungen der Lehrkräfte zeigen, dass die Hotelexperten eine sehr große Rolle spielen bei der Analyse der Arbeitsanforderungen und Entwicklung des Curriculums bzw. bei der Bestimmung von Lerninhalten, während die Hotelfachkräfte dies so einschätzten, dass sie sich zwar daran beteiligen, aber keine so große Rolle dabei spielen würden. Trotz der unterschiedlichen Bewertung zu diesen Punkten sind die beiden Gruppen der Meinung, dass sie insgesamt bei der Gestaltung der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement eine gute Kooperation haben. Unzureichend ist die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung im Osten Indonesiens bzw. in Maluku und Papua, da dort nur 33,9 Bewertungspunkte erzielt wurden. Die Lehrkräfte der Provinz Maluku waren der Ansicht, dass sich die Hotelexperten nur sehr wenig an der Bestimmung der Kriterien der Zusammenarbeit und der Bewertungsstandards der praktischen Prüfung beteiligen würden. Bezüglich der Entwicklung des Curriculums sowie der Analyse von Arbeitsanforderungen gebe es keine Zusammenarbeit. Im Gegensatz dazu gaben die Hotelexperten an, dass sie sich auch teilweise an der Analyse der Arbeitsanforderungen beteiligen würden. Basierend auf diesen Bewertungen der beiden Gruppen kann gesagt werden, dass beide diesen Punkt sehr subjektiv bewertet haben. Insgesamt ist festzustellen, dass die Beteiligung der Industrie an der Gestaltung der beruflichen Ausbildung im Osten Indonesiens bzw. in Yogyakarta und Ost-Java viel besser als im Osten ist. Die sehr geringe Beteiligung der Industrie an der Entwicklung des Curriculums in Papua und Maluku ist sicherlich die Ursache für die Untauglichkeit des Curriculums hinsichtlich der Arbeitsanforderungen, was auch zu unzureichend qualifizierten Berufschulabsolventen führt. Deshalb ist es kein Wunder, dass eine große Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe besteht.

Zum Themenblock „Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung“ gaben die Befragten in Yogyakarta eine sehr positive Bewertung ab. Da die Provinz 90,9 von 100 Punkte erzielte, ist festzustellen, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung sehr gut ist. Der Bewertung der Lehrkräfte

zufolge spielen die Hotelexperten eine sehr große Rolle bei der Durchführung der Praxis im Hotel, bei der Prüfung und beim Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme, welcher sowohl unmittelbar als auch über digitale Medien erfolgt. Außerdem seien sie auch sehr aktiv, um gemeinsam mit Lehrkräften und Schulleitern eine Lösung der Probleme bezogen auf die Durchführung der beruflichen Ausbildung zu finden. Jedoch sind die Hotelexperten ihrer eigenen Bewertung nach nicht beteiligt an der Lösung des Problems und am Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme nur teilweise. Hier ist deutlich zu sehen, dass die beiden Gruppen zu den Punkten subjektiv geantwortet haben. Trotzdem sind die Hotelexperten ebenfalls der Meinung, dass sie eine sehr große Rolle bei der Durchführung der Prüfung spielen und zum Informationsaustausch die digitalen Medien öfter verwendet werden. Eine andere Punktzahl weist die Provinz Ost-Java auf mit 79,5 Punkten. Obwohl sie niedriger ist als diejenige von Yogyakarta, wurde die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung auch in dieser Provinz positiv eingeschätzt. Die Lehrkräfte gaben an, dass die Hotelexperten sehr aktiv bei der Durchführung der Praxis im Hotel und beim Informationsaustausch über die Erfahrungen, Erwartungen und Probleme seien. Der Informationsaustausch zwischen den Lehrkräften und Hotelexperten erfolge meistens durch unmittelbare Kommunikation und weniger durch die Verwendung digitaler Medien. Die Hotelexperten würden zudem teilweise eine Rolle bei der Problemlösung und Prüfung spielen. Die Hotelexperten hingegen waren der Meinung, dass sie eine sehr große Rolle bei der Problemlösung spielen. Hier ist die Bewertung der beiden Gruppen ebenfalls etwas subjektiv. So gleich wie die Einschätzung der Lehrkräfte ist, dass sie sehr aktiv bei der Durchführung der Praxis im Hotel sind. Im Gegensatz zu Yogyakarta und Ost-Java haben die Befragten der Provinzen Maluku und Papua eine sehr niedrige Punktzahl vergeben, nämlich ca. 41 Punkte. Das bedeutet, dass die Beteiligung der Industrie an der Durchführung der beruflichen Ausbildung ausreichend ist. Die Lehrkräfte in Maluku haben angegeben, dass sie und die Hotelexperten nicht so oft Informationen über ihre Erfahrungen, Erwartungen und Probleme austauschen und die Verwendung digitaler Medien sehr gering ist. Sehr oft erfolge der Informationsaustausch durch unmittelbare Kommunikation. Positiv ist, dass die Hotelexperten und Lehrkräfte eine gute Kooperation bei der Problemlösung haben. Während die Lehrkräfte angaben, dass es kein regelmäßiges Treffen zwischen den Hotelexperten und ihnen in der Schule gebe, antworteten die Hotelfachkräfte, dass sie zum Mitteilen der Informationen über die Arbeitsanforderungen ein regelmäßiges Treffen in der Schule abhalten würden. Die Hotelexperten gaben auch an, teilweise an der Problemlösung beteiligt zu sein, während die Lehrkräfte dies als sehr gering einschätzen. Insgesamt kann

gesagt werden, dass die Kommunikation und Koordination zwischen Industrie und Berufsschule in Yogyakarta und Ost-Java viel besser ist als in Papua und Maluku. Die mangelnde Kommunikation und Koordination führen zu keiner guten Kooperation zwischen den beiden Lernorten im Osten Indonesiens. Es geht bei der Kooperation in den beiden Provinzen nur um die Durchführung von drei monatlichen Praxis im Hotel. Daher erfolgt die Kommunikation und Koordination nur während der Praxiszeit, in der die Lehrkräfte ab und zu Informationen über die Leistung oder die Probleme der Lehrlinge vom Hotel bekommen.

In Bezug auf die Beteiligung der Industrie an der Finanzierung der beruflichen Ausbildung erreicht die Provinz Yogyakarta den ersten Platz mit 81,2 Punkten. Das bedeutet, dass bei der Finanzierung die Beteiligung des Hotels gut ist. Sowohl die Lehrkräfte als auch die Hotelexperten sind der Meinung, dass das Hotel nur wenig finanzielle Unterstützung für die Weiterbildungsmaßnahme der Lehrkräfte sowie das Stipendium der leistungsstärksten Berufsschüler und Berufsschülerinnen. Etwas mehr finanziert das Hotel die Bereitstellung von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und die Praktikumsvergütung. An zweiter Stelle steht die Provinz Ost-Java, deren Befragte diesen Themenblock mit 62,5 Punkten insgesamt als „ausreichend“ bewerteten. Anders als in Yogyakarta schätzten die Lehrkräfte der Provinz Ost-Java, dass das Hotel keine finanzielle Unterstützung für die Weiterbildungsmaßnahme der Lehrkräfte und für Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule leistet. Es gebe nur manchmal ein Stipendium für die leistungsstärksten Berufsschüler und Berufsschülerinnen sowie sehr oft eine Praktikumsvergütung. Unterschiedlich hierzu sind die Antworten der Hotelexperten, denen zufolge das Hotel eigentlich immer ein Stipendium für die leistungsstärksten Berufsschüler und Berufsschülerinnen anbiete. Sie sind aber auch der Meinung, dass oft es eine Praktikumsvergütung für die Lehrlinge gebe. Mit 43,7 Punkten steht Maluku an dritter Stelle, gefolgt von Papua mit 37,5 Bewertungspunkten. Trotz der unterschiedlichen Punktzahl haben diese Provinzen die gleiche Bewertungskategorie, nämlich „unzureichend“. Laut den Lehrkräften der Provinz Maluku bietet das Hotel nur manchmal eine Praktikumsvergütung, während die Hotelexperten angaben, dass das Hotel immer eine Praktikumsvergütung gebe. Dies zeigt, dass die beiden Gruppen subjektiv geantwortet haben. Zu den anderen drei Punkten hinsichtlich der finanziellen Unterstützung der Weiterbildungsmaßnahme der Lehrkräfte, von Lehr- und Lerneinrichtungen in der Schule und des Stipendiums für die leistungsstärksten Berufsschüler und Berufsschülerinnen gibt es kein Angebot vom Hotel.

Die Beteiligung der Industrie an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Yogyakarta ist sehr gut, da die Bewertung

der Befragten 94,6 Punkte erreicht. Laut den Lehrkräften bietet das Hotel sehr oft eine Weiterbildung zur Erhöhung der Kompetenz von Lehrkräften an und dazu gebe es normalerweise Vereinbarungen. Außerdem hätten die Schule und das Hotel gemeinsam eine Organisation gegründet um die Kommunikation, Koordination und Kooperation zu fördern. Weitgehend schätzten die Lehrkräfte aber auch, dass diese Organisationsstruktur nicht immer den Kommunikations- und Koordinationsprozess zwischen dem Hotel und der Schule erleichtern würde. Aus der Sicht der Hotelexperten hat die Organisationsstruktur einen relativ guten Einfluss auf die Koordination und Kommunikation zwischen den beiden Lernorten. Die Zusammenarbeit zwischen dem Hotel und der Schule wird auch ziemlich gut erfordert. Ähnlich wie die Lehrkräfte finden die Hotelexperten, dass das Hotel sehr oft eine Weiterbildung der Lehrkräfte anbietet. An zweiter Stelle steht die Provinz Ost-Java mit 79,1 Bewertungspunkten. Es ist insgesamt festzustellen, dass die Beteiligung der Industrie an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Ost-Java befriedigend ist. Die Lehrkräfte und Hotelexperten gaben gleichermaßen an, dass es eine Vereinbarung über die Durchführung einer Weiterbildung der Lehrkräfte gibt. Zudem fördere die gegründete Organisation der Schule und des Hotels im Rahmen der Kooperation der Lernorte den Kommunikations- und Koordinationsprozess. Im Gegensatz zu Yogyakarta und Ost-Java gaben die Befragten in Maluku und Papua keine positive Antwort zu diesem Themenblock. Ihrer Meinung nach gibt es weder eine Organisationsstruktur der Schule und des Hotels noch ein Weiterbildungsangebot zur Erhöhung der Kompetenz der Lehrkräfte. Es fällt auf, dass es keine Unterschiede zwischen der Beteiligung der Hotelfachkräfte an den leistungsfähigen Organisationsstrukturen und der Personalentwicklung der beruflichen Ausbildung in Maluku und Papua gibt, da die beiden Provinzen die gleiche Bewertungspunktzahl, nämlich 25, erzielt haben. Dies zeigt, dass es zwischen der Schule und der Industrie im Osten Indonesiens kaum Kommunikation, Koordination und Kooperation gibt. Dies erfolgt meistens nur durch 3 monatliche Praxis im Hotel, da hat die Schule am Anfang Kontakt mit dem Hotel um über das Programm zu besprechen und eine Vereinbarung bereitzustellen. Während der Praxis trägt das Hotel die Verantwortung für die Lehrlinge. Das Hotel meldet sich bei der Schule nur, wenn die Lehrlinge mehr als zwei Wochen nicht zum Praktikum gekommen sind. Am Ende des Praktikums kommen die Lehrkräfte ins Hotel, um die Lehrlinge abzuholen und um offiziell Abschied zu nehmen. Die Lehrlinge bekommen das Zertifikat, aber es gibt keinerlei Koordination oder Kommunikation zwischen den Lehrkräften und Ausbildnern bezüglich der Leistung der Lehrlinge sowohl während als auch am Ende des Praktikums. Auch bietet das

Hotel keine Weiterbildung für die Lehrkräfte an, so dass es keine gute Kooperation zwischen den beiden gibt.

Nach den zusammenfassenden Beschreibungen lässt sich schlussfolgern, dass das Konzept der Kooperation der Lernorte auf Makroebene zwar auf dem Papier soweit etabliert ist, aber bei der Implementierungsebene vor allem im Osten Indonesiens stößt man auf eine völlig andere Realität. Die Dezentralisierung der Bildung sollte dazu dienen, dass jede Provinz bzw. jede Schule sich besser, effektiver und effizienter managen kann, weil die jeweilige Schule den Bedarf und die Bedürfnisse bezüglich des Potenzials ihrer Provinz und Umgebung besser als die nationale Regierung kennt. Tatsächlich sind aber unter den Schulen in ganz Indonesien vor allem im Westen und Osten noch sehr deutliche Potentialdisparitäten vorzufinden. Im Westen Indonesiens, z. B. Yogyakarta und Ost-Java, ist die wirtschaftliche und industrielle Entwicklung viel besser als im Osten bzw. in Papua und Maluku, die als ärmste und drittärmste Provinzen in Indonesien bezeichnet werden. Hier mangelt es beispielsweise noch an Infrastruktur und Einrichtungen. Tatsächlich ist die Lerninfrastruktur in den Berufsschulen in Maluku und Papua auf einem Stand, der sich sehr weit hinter den aktuellen Produktionsausstattungen in der Industrie befindet. Deshalb benötigen die Berufsschulen eine enge Kooperation mit der Industrie, bei der sowohl die Schüler und Schülerinnen als auch die Lehrkräfte die grundlegenden Inhaltsaspekte und das Wissen über die in der Industrie erforderlichen beruflichen Kompetenzen erwerben können.

7.2 Ausblick

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass es Unterschiede zwischen der Beteiligung der Industrie bzw. der Hotels an der Gestaltung, Durchführung, Finanzierung, leistungsfähigen Organisationsstruktur und Personalentwicklung in der beruflichen Ausbildung im Bereich Hotelmanagement in vier Provinzen Indonesiens, nämlich Maluku, Papua, Ost-Java und Yogyakarta, gibt. Die Beteiligung der Hotelexperten an der beruflichen Ausbildung in den Provinzen Maluku und Papua, die im Osten Indonesien liegen, ist relativ negativ, da es zwischen den beiden Lernorten keine gute Kooperation gibt. In anderen Provinzen im Westen, Yogyakarta und Ost-Java, fällt die Beteiligung der Hotelexperten bei allen erfragten Aspekten positiv aus. Für jeden Aspekt der Kooperationsaktivitäten ist die Yogyakarta sehr gut, Ost-Java gut, Maluku und Papua unzureichend. Weiterhin wurde der Unterschied der Beteiligung der Industrie in der beruflichen Ausbildung zwischen den oben

genannten vier Provinzen mit der Mann-Whitney-Formel quantitativ überprüft. Das Ergebnis zeigt, dass es bei einem Alpha von 5% bei allen Aspekten, nämlich Gestaltung, Durchführung, Finanzierung, leistungsfähige Organisationsstruktur und Personalentwicklung, einen signifikanten Unterschied gibt zwischen Ost-Java und Maluku, Yogyakarta und Maluku, Papua und Ost-Java, Papua und Yogyakarta sowie Yogyakarta und Ost-Java. Nur zwischen Papua und Maluku gibt es keinen Unterschied.

Einige Kooperationsansätze der deutschen Experten können als optimale Überlegung für einen Best-Practice-Ansatz gelten. Besonders für das Einstufungskonzept der Akteure in der Lernortkooperation nach Euler und Berger (1999), nämlich auf Makroebene (z. B. Bildungsministerium und Arbeitsministerium), auf Mesoebene (z. B. regionale Bildungsämter und regionale Arbeitsämter) und auf Mikroebene (z. B. Berufsbildungseinrichtungen bzw. Lernende und Lehrkräfte sowie Betriebe bzw. Ausbilder), ist eine Umsetzung sehr effizient und effektiv. In diesem Konzept werden alle Akteure gut strukturiert, was zu klarer und effektiver Aufgabenteilung, Verantwortung und Autorität, Kommunikation, Koordination und Kooperation führt. Der Ansatz der Intensität von Lernortkooperation nach Buschfeld & Euler (2004) wird in dieser Arbeit für sinnvoll erachtet. Die Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens ermöglichen gut strukturierte und deutliche Kooperationsaktivitäten zwischen Berufsschule und Industrie.

Die *Best-Practice*-Ansätze der Kooperationsaktivitäten nach den Experten des indonesischen Bildungsministeriums basieren auf den neuen bildungspolitischen Rahmenbedingungen bzw. der Revitalisierung der Berufsschule. Die Revitalisierung der Berufsschule ist eine Optimierung aller damit verbundenen Elemente der beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II, die darauf abzielt, die Rolle der Wirtschaft und anderer Interessenten bei der beruflichen Ausbildung zu stärken und die Qualität sowie Wettbewerbsfähigkeit der Berufsschulabschlüsse zu verbessern.

Die vorliegende Arbeit orientiert sich an der komparativen Studie bzw. an den Hotels und Berufsschulen in den vier Provinzen in Indonesien. Die Ergebnisse konzentrieren sich deshalb auf die kontextspezifische Situation der untersuchten Berufsschulen und Hotels. Daher können die Schlussfolgerungen nicht verallgemeinert werden. Die Ergebnisse sind aber ein erster Schritt für die Entwicklung eines Lernortkooperationskonzepts in Indonesien. Obwohl die vier Berufsschulen und die sieben Hotels als Sample für eine quantitative Untersuchung als angemessen angesehen werden können, hat diese Methoden gleichzeitig Grenzen. Darauf aufbauend könnten nunmehr weiterführende Forschungsarbeiten durchgeführt werden, die

mehrere Berufsschulen und Betriebe mithilfe einer Triangulation bzw. einer Kombination quantitativer und qualitativer Verfahren analysieren, um so weitere Forschungsergebnisse hervorzubringen. Mit der Auswahl mehrerer Berufsschulen und Betriebe könnte man einen Gesamtüberblick über die Kooperationsaktivitäten der Berufsschulen und Industrie in Indonesien gewinnen.

Zur Stärkung der Lernortkooperation in der beruflichen Ausbildung in Indonesien bzw. in der Sekundarstufe II könnte das entwickelte Kooperationskonzept vorgeschlagen werden. Das Konzept könnte zunächst in eine begrenzte Anzahl indonesischer Berufsschulen bzw. im Osten Indonesiens implementiert werden. Ob es effektiv und effizient für indonesische berufliche Ausbildungen ist, ist vom Implementierungsprozess abhängig. Jedoch geht die Verfasserin davon aus, dass die empirischen Befunde der vorliegenden Arbeit und das entwickelte Konzept zumindest einen Beitrag für die indonesische berufliche Ausbildung bzw. die dortigen Berufsschulen leisten kann, um deren Kooperationsaktivitäten besser gestalten und durchführen zu können.

8 LITERATURVERZEICHNIS

AHRENS, D: Professionalisierungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten in überbetrieblichen Bildungsstätten. In: Ulmer,P/Weiß, R, Zöller, A. (Hrsg): Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung, Bonn 2012

ALHAMUDIN: Kebijakan Pengembangan Kurikulum di Indonesia Sejak Zaman Kemerdekaan dan Reformasi, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Rawamangun, Jakarta 2019

BAHL, A : Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung in: Der Deutsche Berufsausbilder Heft 1, 2013

BAU, HENNING & STAHL, THOMAS: Entwicklung einer Kooperationskultur im dualen System der beruflichen Ausbildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002

BIRKELBACH, KLAUS; BOLDER,AXEL; DÜSSELDORF, KARL; Berufliche Bildung in Zeiten des Wandels- Festschrift für Rolf Dobischat zum 60. Geburtstag, Schneider Verlag, Baltmannsweiler 2010

- BÖSE, D. Lehrecke Lernecke in Pahl, J.P. (Hrsg): Lexicon Berufsbildung, Bielefeld 2015
- BONZ, B: Wirtschaft und Technik und die Entwicklung der Berufe zugleich eine Einführung. In: Wirtschaft und Technik in der Berufsbildung, Baltmannsweiler 2002
- BRATER, M.; WAGNER, J : Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6 2008
- BRATER, M: Zum Funktionswandel des betrieblichen Ausbildungspersonals. In Train the Trainer Ausgabe 3, 2011
- BUKIT, MASRIAM: Implementasi Pendidikan Sistem Ganda sebagai Pembaharuan Kurikulum (Penelitian di Sekolah Teknologi Menengah 5 dan PT Pindat Persero, Bandung). Disertasi Pascasarjana IKIP, Bandung. 2002
- DARDIRI, AHMAD: Membangun Citra Pendidikan Kejuruan – Manfaat dan Implikasinya bagi Perbaikan Kualitas Output dan Outcome. Jurnal Invotec Volume III, Malang 2012
- DEHNBOSTEL, PETER: Lernorte, Lernprozesse und Lernkonzepte im Lernenden Unternehmen aus berufspädagogischer Sicht. In: Dehnbostel, P /Erbe, P/Novak (hrsg.): Berufliche Bildung im lernenden Unternehmen, Bertelsmann Verlag, Berlin 2007
- DEPDIKBUD. Link and Match, Seri Kebijaksanaan. Jakarta: Depdikbud. 1993
- DEPDIKBUD. Peran Majelis Sekolah dalam Pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda. Dirjen Dikdasmen Dikmenjur. . 1997
- DEPDIKNAS. Keputusan Mendiknas RI Nomor 122/U/2001 tentang Rencana Strategis Pembangunan Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Tahun 2000-2004. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2001.
- DEPDIKNAS. Analisis Mutu Pendidikan. Pusat Penelitian Kebijakan .Jakarta. 2002
- DEPDIKNAS. Undang Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta. 2003
- DJOJONEGORO, WARDIMAN Kebijakan dan Program Pengembangan Pendidikan Kejuruan di Indonesia. Makalah Seminar Nasional se-Indonesia. Surabaya. 1994.

DJOJONEGORO, WARDIMAN. & SURYADI, ACE. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan: Analisis Relevansi Pendidikan dengan Kebutuhan Pembangunan Menyongsong Era Teknologi dan Industri. Depdikbud. Proyek Pengkajian Data dan Informasi Kebijaksanaan Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta: Pusat Informasi Balitbang Dikbud. 1995.

EULER, DIETER: Handbuch der Lernortkooperation – Band 1 – theoretische Fundierungen. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co, Bielefeld 2004

EULER, DIETER: Handbuch der Lernortkooperation – Band 2 – Praktische Erfahrungen. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co, Bielefeld 2003

EULER, DIETER: Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen im für die Lernorte. Dokumentation des 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich Alexander Universität Erlangen Nurnberg, Druckhaus Bayreuth, Bayreuth 1998

EULER, DIETER; BERGER, KLAUS: Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung – Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen von Dieter Euler, Klaus Berger u.a. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Bundesländer Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn 1999

GRÖNER, HORST; BRÜNINGHOFF; ELISABETH FUCHS: Lexikon der Berufsausbildung. Über 1500 Begriffe für Ausbilder, Führungskräfte und Personalentwickler. Deutscher Taschenbuch Verlag, München 2004

GHOZALI, A, YAYA; JAKARIA, SUROTO; PARWANTO; KHOLID,FATHONI: Studi Peranan Pendidikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi. Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta 2004

HADAM, SAMPUN; RAHAYU, NASTITI; ARIYADI, AYU NUR: Strategi Implementasi SMK – 10 Langkah Revitalisasi SMK, Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta 2017

HALBROOKS, MARY C: DACUM as a Model for Horticulture Curriculum Development and Revision: A Case Study. Journal HortTechnology. Vol.13 Issue 3 January 2003 <https://doi.org/10.21273/HORTTECH.13.3.0569>

HASANAHA, MALIK, MN: Profil Kompetensi Kelistrikan Berdasarkan Klasifikasi dan Kualifikasi Industri untuk Pengembangan Pendidikan dan Latihan Kejuruan. Jurnal Cakrawala Pendidikan ISSN: 021-1370 Th. XXXIV No. 1 February 2015 <http://eprints.unm.ac.id/1811/1/CAKRAWALA-2015-AKREDITASI%20NASIONAL.pdf>

HOLZ, HEINZ: Neue Berufe Fordern Neue Methoden- Leittexte in der Metall- und Elektroausbildung ; IFA Verlag, Bonn 1990

JALIANUS, NIZWARDI: Pengembangan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan dan Hubungan Dunia Kerja – Jurnal Pendidikan Vokasi Vol.1 No.1 Februari, Padang 2011

JUNGKUNZ, BETTINA: Das Duale System der Berufsausbildung – so schlecht wie sein Ruf?, Logos Verlag, Berlin 2008

KAISER, FRANZ JOSEF; PÄTZOLD GÜNTER: Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn 2006

KIMMELMANN, N: Räume neu entdecken – neue Räume erschaffen. In: berufsbildung Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, Heft 151, 2015

KLIEME, E: Was ist guter Unterricht? Ergebnisse der TIMSS-Videostudie im Fach Mathematik. In: Bergsdorf, W (Hrsg.): Herausforderungen der Bildungsgesellschaft. Weimar 2002

KÖHLER, T; NEUMANN, J: Das Online-Berichtsheft: Stärkung der Lernortkooperation in der dualen Berufsausbildung durch Web2. 0. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2013

KURNIA, DADANG; Berufsbildung und Wirtschaft in Indonesien – Eine Untersuchung über die Korrespondenz zwischen industriellen Berufsanforderungen und Curricula der beruflichen Sekundarbildung des Fachbereichs Textiltechnologie in Bandung, Wets Java, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2012

MARIYANA, RITA; Pengelolaan Lingkungan Belajar, Kencana Media Group, Jakarta 2010

MARUANAYA, RITA FRANSINA: Benutzung des Lernfeldkonzepts zur Entwicklung von Curricula für die Weiterbildung im Bereich Hotel Management in der Stadt Ambon, Dresdner Beiträge zur Berufspädagogik Heft 36. Bildung und Beratung für problemorientierte Organisations- und Personalentwicklung. Beiträge der Alumni-Sommerschule des Netzwerkes „Bildung und Technologietransfer“ vom 22.07.-02.08.2012 an der Technischen

Universität Dresden und der Universität Heidelberg, SFPS – Wissenschaftlicher Fachverlag.
Dresden 2013

MAYER, HORST OTTO: Interview und schriftliche Befragung – Entwicklung Durchführung
Auswertung 4. Auflage, Oldenbourg Verlag München Wien, Oldenbourg 2008

MAYRING, PHILIPP: Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Beltz
Verlag, Weinheim und Basel 2002

MAYRING, PHILIPP: Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. 9. Auflage,
Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2007

MAYRING, PHILIPP: Qualitative Inhaltsanalyse. 11. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim und
Basel 2010

MERSCH, F.F: Gestaltungsperspektiven für Berufsschulgebäude im gewerblich-technischen
Bereich. In: Pahl J.P (Hrsg) Perspektiven gewerblich-technischer Berufsschulen – Visionen,
Ansprüche und Möglichkeiten, Neusäß 2001

MULIATI, A: Evaluasi program Pendidikan Sistem Ganda Suatu Penelitian Evaluatif
Berdasarkan Stake Countenance Model Mengenai Program Pendidikan Sistem Ganda Pada
Sebuah SMK Di Sulawesi Selatan. 2007

MULYASA, H.E: Implementasi KTSP – Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah, Bumi
Aksara, Jakarta 2009

MURNIATI A.R; USMAN, NASIR: Implementasi Manajemen Strategik dalam
Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan, Citapustaka Media Perintis, Bandung 2015

MUSFAH, JEJEN: Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Sumber Belajar Teori
dan Praktik. Kencana. Jakarta 2011

NEHLS, H: Berufsbildungsgesetz – Textausgabe mit Kurzkommentar, Frankfurt am Main
2005

NEOLAKA, AMOS: Isu-Isu Kritis Pendidikan Utama dan Tetap Penting Namun Terabaikan,
Kencana Paramedia Group 2019

NICKBEN, P.; VALENTIN, V.; BOGUS, SM.; BALLARD, A: The Dacum Process to
Develop an Industry-Directed Construction Education Curriculumtype, Conference Paper

Leadership in Sustainable Infrastructure May 31-June 3, Vancouver Canada 2017
https://www.researchgate.net/publication/317725373_THE_DACUM_PROCESS_TO_DEVELOP_AN_INDUSTRY-DIRECTED_CONSTRUCTION_EDUCATION_CURRICULUMTYPE

NÖLKER, H.;SCHÖNFELD, E.:Leitfaden von Lehrgängen und Lehrtexten; Berlin:BIBB 1991

NURHARJADMO, WAHYU, Evaluasi Implementasi Kebijakan Pendidikan Sistem Ganda Di sekolah Kejuruan, Spirit Publik Volume 4, Nomer 2, Oktober 2008.

NOTOSUSANTO, NUGROHO: Sejarah Nasional Indonesia IV, PN Balai Pustaka, Jakarta 1984

PAHL, JÖRG PETER: Berufsschule- Annäherungen an eine Theorie des Lernortes, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2008

PAHL, JÖRG PETER: Lexikon Berufsbildung – Ein Nachschlagewerk für die nicht – akademischen und akademischen Bereiche, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015

PAHL, JÖRG PETER: Berufsschule- Annäherungen an eine Theorie des Lernortes, Wbw Verlag, Dresden 2004

PAHL, J.P.; MERSCH, F.F: Bausteine beruflichen Lernens im Bereich Arbeit und Technik – Band 4: Ausbildung und Unterrichtsgestaltung – Theorienansätze und Praxisbeispiele, Baltmannsweiler Schneider Verlag, Hohengehren 2016

PÄTZOLD, GÜNTER: Lernortkooperation-Impulse für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. I.H. Sauer-Verlag GmbH, Heidelberg 1990

PÄTZOLD, GÜNTER: Schriftenreihe Moderne Berufsbildung- Lernortkooperation, Sauer-Verlag, Heidelberg 1990

PÄTZOLD, GÜNTER; DREES, GERHARD; THIELE, HEINO: Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung – Kooperation in der beruflichen Bildung – Zur Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern im Metall- und Elektrobereich. Schneider Verlag Hohengehren GmbH, Hohengehren 1998

PÄTZOLD, GÜNTER; WALDEN, GÜNTER: Lernorte im dualen System der Berufsbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1995

PIANDA, DIDI: Kinerja Guru – Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, CV Jejak, Sukabumi Jawa Barat 2018

PERATURAN PEMERINTAH, No. 19 thn, Depdiknas 2002

PUKAS, DIETRICH: Berufsschulpolitik und politische Bildung in der Berufsschule – Zwischen demokratisch-emanzipatorischem Anspruch und sozio-ökonomischem Gestaltwandel in Deutschland: Eine sozial-historische Untersuchung mit Schwerpunkt um die Jahrhundertwende 2000, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2009

PURNAWATI.; YAHYA, MUHAMMAD: Model Kemitraan SMK dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, Makassar 2018

PÜTZ, HELMUT: Innovationen in der beruflichen Bildung, Rucksaldruck, Berlin 1992

RAUNER, FELIX: Handbuch Berufsbildungsforschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2006

RAUNER, FELIX.; GROLLMANN PHILIPP: Handbuch Berufsbildungsforschung, wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld 2018

REKSOATMOJO, TEDJO NARSOYO: Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, PT Refika Aditama, Bandung 2010

ROCHMAN, ARIF; Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan, Laksbang Mediatama, Yogyakarta 2009

SCHANZ, H: Institutionen der Berufsbildung – Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung, Baltsmannsweiler 2010

SHELTEN, A: Einführung in die Berufspädagogik. 4. Aufl, Stuttgart 2010

SCHLOTTAU, W.; RASKOPP, K.; BRANDES, H: Verbundausbildung – Was ist das und wofür ist sie gut, BIBB, Bonn 2003

SIREGAR, K.S; Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia – Membangun Manusia Produktif, Direktorat Pendidikan Kejuruan Departemen Pendidikan Nasional RI, Jakarta 2002

SIROZI, M: Politik Pendidikan, Raja Grafindo Persada 2005

- STENDER, JÖRG: Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland – Teil 2: Reformansätze in der beruflichen Bildung, Hirzel Verlag, Stuttgart 2006
- SUKMADINATA, NANA SYAODIH: Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Rosdakarya, Bandung 2004
- SUPRIADI, DEDI; Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia – Membangun Manusia Produktif, Departemen Pendidikan Nasional RI, Jakarta 2002
- SUWARNA, ACHMAD; Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia – Membangun Manusia Produktif, Direktorat Pendidikan Kejuruan Departemen Pendidikan Nasional RI, Jakarta 2002
- TSIMOSHCHANKA, YULIYA: Kooperative Berufsausbildung- Untersuchungen zum kooperativen Ansatz in der deutschen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit in Zentralasien am Beispiel von Usbekistan und Kasachstan. Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2014
- TUTSCHNER, ROLAND.; KIRPAL, SIMONE: Betriebliches Bildungspersonal in Europa – eine Bestandsaufnahme. Berufsbildung Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, Bremen University, Bremen 2008
- WANG, JIANCHU: Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik – Lernfeldorientierte berufliche Curricula und deren Entwicklungspotenziale für die Modernisierung der Berufsbildung in der V.R. China ; Eusl-Verlagsgesellschaft mbH; Paderborn 2008
- WESTHOFF,GISELA; JENEWEIN,KLAUS; ERNST,HELMUT: Berichte zur beruflichen Bildung: Kompetenzentwicklung in der flexiblen und Gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012
- ZENTGRAF, C: Die Computer Studien Werkstatt. In: berufsbildung Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, Heft 113/114, 2008

9 ANLAGE

Die gesamten Anlagen der Arbeit finden sich auf CD-ROMs (siehe Anhang CD-ROMs)

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe.

Ich habe nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel genutzt.

Diese Dissertation hat bisher weder in der gegenwärtigen noch in einer anderen Fassung nicht bei einer anderen Hochschule als Dissertation vorgelegt.

Dresden, den 4. Oktober 2021

Rita Fransina Maruanaya