

Die Attraktivität der beruflichen Bildung in Japan: Eine Untersuchung aus der Perspektive von Lehrkräften beruflicher Schulen

Matthias Pilz, Denise Fiedler und Shinji Sakano

The Attractiveness of Vocational Education in Japan: An Investigation from the Perspective of Vocational Schoolteachers

In the past, vocational education in Japan was considered a second choice, students who did not pass the entrance exams to prestigious universities decided to attend a vocational high school out of necessity. However, the current situation, especially against the backdrop of demographic change, is largely unknown.

Therefore, the question of the attractiveness of vocational education is essential. In addition, it is relevant to determine the factors that lead to the attractiveness of vocational education and training. In the study presented here, therefore, Japanese teachers who work at vocational high schools are interviewed. This focus allows for a detailed perspective, as they can be considered experts on the one hand and yet are also personally affected as part of the system on the other.

In total, interviews were conducted with twelve teachers in February 2020. A questionnaire was used that had already been used for an identical study in India and was based on a multi-perspective attractiveness approach. Some country-specific adjustments were made in advance in the context of an expert round with Japanese researchers.

The summarized findings of the evaluation show that teachers consider status, image and reputation to be decisive factors in the attractiveness of vocational education and training. In particular, image and reputation lead to a lower social status being attributed to vocational school graduates. Not least because they are less likely to enter prestigious companies than university graduates. Accordingly, Japanese society attri-

butes a low position within society to vocational school graduates, which in turn has a direct influence on the attractiveness of vocational education and training and thus leads to the fact that vocational education and training is still not considered attractive in many families.

1 Einleitung¹

Japan besitzt eine bedeutende Wirtschaftsleistung und ist einer der größten Exporteure der Welt. Dabei gilt insbesondere die hohe Qualität der Waren ›Made in Japan‹ weltweit seit Jahrzehnten als zentraler Grund und Erfolgsgarant für diese Stellung (Schneidewind 1991). Sowohl die personalwirtschaftliche Forschung als auch die Berufsbildungsforschung dokumentieren in diesem Kontext einen engen Zusammenhang von Qualität und dem Kompetenzniveau der Belegschaft in der Produktion (Burgt et al. 2014; Gessler 2017; Wiemann und Pilz 2019). Folglich ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Vorbereitung junger Japaner² auf die ›Welt der Arbeit‹ (Pilz 2011) von Interesse (Hennings 2021).

In der Vergangenheit wurde die berufliche Bildung in Japan als zweite Wahl betrachtet. Schüler, die die Aufnahmeprüfungen an renommierten Universitäten nicht bestanden, entschieden sich aus der Not heraus, eine *vocational high school*³ zu besuchen (Hennings 2021; Pilz, Sakano und Alexander 2023). Zeitgleich war das Nicht-Bestehen der Aufnahmeprüfung nicht selten dem Umstand geschuldet, dass die Familien dieser Schüler das Schulgeld in kostenintensiven, privaten sogenannten Paukschulen zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung nicht bezahlen konnten (Entrich 2019; Hoffmann 2020). Auch Kariya (1999: 299–303) stellt in diesem Kontext fest, dass die *vocational high schools* in Japan in der Regel die zweite Wahl von Schülern sind und nur von denjenigen Schülern gewählt werden, die aufgrund ihrer schlechten Prüfungsergebnisse von den stärker akademisch ausgerichteten *high schools* ausgeschlossen werden. Da aber der Besuch dieser Schulform als Schlüsselfaktor für den erfolgreichen Zugang zur Hochschulbildung fungiert, kann

¹ Der vorliegende Beitrag basiert auf einem Forschungsprojekt, welches partiell finanziert wurde durch ein Bridge Fellowship der Japan Society for the Promotion of Science (No. BR190102). Besonderer Dank gilt Prof. Dr. Etsuo Yokoyama und Herrn Shoji Ishida von der Universität Nagoya für die Gastgeberschaft und die Unterstützung beim Feldzugang.

² Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Text das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer alle Geschlechter.

³ Im Gegensatz zur Überschrift, welche das Thema für eine breite Leserschaft adressieren soll, wird im Text die englische Begriffsfassung für die Schulformen gewählt, um die nicht angemessene Gleichsetzung mit den Organisationen des deutschen Schulsystems zu vermeiden.

das japanische Bildungssystem nach Kariya (1999: 300) insgesamt als *tracking system* betrachtet werden (Ogawa 2023).

Obwohl namenhafte Konzerne aufgrund des demographischen Wandels und der daraus resultierenden abnehmenden Absolventenzahlen in den letzten Jahren vermehrt Schüler aus *vocational high schools* beschäftigen (Pilz und Sakano 2023), nimmt die berufliche Bildung immer noch lediglich eine marginale Stellung im japanischen System ein. Wenn aber die geringe Zahl der Teilnehmenden trotz verbesserter Arbeitsmarktchancen der Absolventen nicht steigt, ist die Frage nach der Attraktivität der beruflichen Bildung von Bedeutung. Zudem ist die Eruiung der Faktoren von Relevanz, die zur Attraktivität beruflicher Bildung führen. In der vorgestellten Studie werden daher Lehrkräfte befragt, die an einer *vocational high school* tätig sind. Dieser Fokus ermöglicht z. B. im Gegensatz zu einer Fokussierung auf die Schüler und deren Eltern eine komplexere Perspektive, da die Lehrkräfte im Kontext des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem einerseits als Experten gelten können und andererseits dennoch auch selbst als Teil des Systems persönlich betroffen sind.

Wie die Lehrkräfte die Attraktivität der beruflichen Bildung wahrnehmen und einschätzen, soll die vorliegende Studie daher im Detail eruieren. Dazu wurden Lehrkräfte an mehreren *vocational high schools* in Japan interviewt. Die Schwerpunkte der Erhebung bilden Fragen zur allgemeinen Reputation bzw. Anerkennung der beruflichen Bildung in der japanischen Gesellschaft. Ebenso werden die Aspekte des Systems beruflicher Bildung sowie die Ausbildung der Lehrkräfte beleuchtet.

2 Erhebungs- und Auswertungsmethode

Um die Perspektive der Lehrkräfte erheben zu können, wurden Interviewleitfragen eingesetzt, die für eine ähnliche Untersuchung in Indien bereits Verwendung fanden (Jambo und Pilz 2018). Einige landesspezifische Anpassungen dieser Fragen wurden im Vorfeld im Kontext einer Expertenrunde mit japanischen Forschenden vorgenommen. Das verwendete Interviewleitfrageinstrument setzt sich aus drei Teilen zusammen. Teil A enthält generelle Informationen zur befragten Person wie dem Geschlecht, Fragen zur Berufserfahrung sowie Fragen zur Schulform und der unterrichteten Fächer. Teil B enthält Fragen zur beruflichen Bildung in Japan. Dazu gehören Fragen zur Entscheidungsfindung der Jugendlichen und ob sie mit dieser zufrieden sind. Zudem sind Fragen integriert, die Einschätzungen zu den Karrierechancen sowie der Attraktivität des Abschlusses einer *vocational high school* thematisieren. Teil C beschäftigt sich mit der Rolle der Lehrer. Hierzu werden Fragen über die Ausbildung

der Lehrer gestellt sowie die Herausforderungen und Chancen des Lehrerberufes abgebildet. Zudem werden Fragen gestellt, um die gesellschaftliche Anerkennung beruflicher Bildung zu eruieren und zu ermitteln, ob die *vocational high school* die Schülerschaft bestmöglich auf den japanischen Arbeitsmarkt vorbereitet.

Es konnten über Kontakte von Forschenden in Japan Lehrkräfte von *vocational high schools* im Großraum Tōkyō und Nagoya befragt werden. Insgesamt wurden im Februar 2020 Interviews mit zwölf Lehrkräften geführt. Unter den Befragten befand sich nur eine weibliche Lehrkraft, was allerdings der geringen Anzahl von weiblichen Lehrkräften in dieser Schulform entspricht. Das Alter der Befragten variierte zwischen 30 und 65 Jahren. Zudem wurde ein ehemaliger Lehrer befragt, der das 65. Lebensjahr überschritten hatte.⁴

Die Interviews wurden mit Zustimmung der Befragten auditiv aufgenommen und in englischer und/oder japanischer Sprache geführt (Pilz 2021). Alle Interviews wurden transkribiert und die in japanischer Sprache geführten Interviews ins Englische übersetzt. Dabei kam ein elektronisches Übersetzungsprogramm zum Einsatz und die so erzeugten Übersetzungen wurden durch zwei in beiden Sprachen versierte Forscher nochmals auf Korrektheit gegengeprüft und in Details korrigiert.

Die Auswertung erfolgte nach Kuckartz et al. (2008). Zunächst wurde das Datenmaterial gesichtet, um einen Überblick zu erlangen und Auffälligkeiten zu dokumentieren (Kuckartz et al. 2008). Zudem wurden Kategorien gebildet, um die Daten passgenau analysieren zu können. Hierbei wurde sowohl deduktiv als auch induktiv vorgegangen. Die deduktiv bestimmten Kategorien wurden in Form von Gruppen durch eine Literaturrecherche bestimmt und orientierten sich an einem konzeptionellen Ansatz zur Attraktivität beruflicher Bildung nach Pilz (2019), der weiter unten beschrieben wird. Neben den deduktiv bestimmten Kategorien entstanden induktiv hergeleitete Kategorien (siehe Abb. 1), die gleichfalls nachfolgend explizit erläutert werden.

3 Kontextinformationen zum japanischen Bildungssystem

Um die gewonnenen Befunde besser einordnen zu können, wird nachfolgend ein kurzer Überblick zum japanischen Bildungssystem und zu den Lehrkräften gegeben (siehe zu Details insbesondere Eswein, Alexander und Pilz 2023; Pilz, Sakano und Alexander 2023; sowie Pilz 2011).

⁴ Weder hinsichtlich des Alters der Befragten noch hinsichtlich der zwei Untersuchungsräume konnten nennenswerte Unterschiede ausgemacht werden. Auf Basis der kleinen Untersuchungsgruppe und diesen Befunden ist folglich keine Differenzierung der Ergebnisse möglich.

3.1 (Berufliche) Schulen in Japan

Die allgemeine Schulpflicht, die in Japan neun Jahre beträgt, endet mit dem Abschluss der *lower secondary school*. Mit 98,8 % entscheiden sich nahezu alle Schüler zum Besuch der schulischen Oberstufe. Dies ist im internationalen Kontext ein hoher Wert, der die hohe Bildungsaffinität in Japan dokumentiert und u. a. daraus resultiert, dass »in Japan ein einmal eingeschlagener Bildungsweg später nur sehr selten korrigiert werden kann« (Pilz 2011: 281). Der Besuch der jeweiligen *high school* setzt das erfolgreiche Bestehen der Aufnahmeprüfungen voraus. Um die Aufnahmeprüfungen zu bestehen, besuchen die Schüler, deren Familien die finanziellen Mittel besitzen, oftmals sogenannte Paukschulen. Diese bereiten gezielt auf die Aufnahmeprüfungen vor, indem sie meist in den Abendstunden Inhalte wiederholen und vertiefen. Diese Paukschulen bereiten gleichfalls auf die Aufnahmeprüfungen für den Übergang von der *high school* zur Universität vor (Entrich 2019; Hoffmann 2020).

Neben der allgemeinbildenden *upper secondary school* besteht ebenso die Möglichkeit, das *technical college*, das *specialized training college*, die *miscellaneous school* und das *junior college* zu besuchen. Werden in der *upper secondary school* und in dem *specialized training college (general course)* überwiegend allgemeinbildende Fächer unterrichtet, liegt das Hauptaugenmerk der Kurse der *technical colleges* auf der Übermittlung von technischen Inhalten. Aktuell besuchen ca. 12 % aller Jugendlichen einer Alterskohorte eine berufliche Form auf dem *upper secondary* Niveau (siehe zu Details Eswein et al. 2023).

Die *technical colleges*, in den 1960er Jahren als *colleges of technology* gegründet, sollten insbesondere den steigenden Bedarf an technischen Fachkräften auf der Ebene unterhalb der Universitäten und oberhalb der *vocational high schools* decken (Münch und Eswein 1992). Das *technical college* schließt an die *lower secondary school* an, dauert zwei Jahre länger und basiert auf einem ingenieurwissenschaftlichen Curriculum. Die *specialized training colleges* können sowohl nach der *lower secondary school* als auch nach der *upper secondary school* besucht werden. Der zuvor erreichte Schulabschluss steuert zum einen die Dauer als auch die Einordnung in die *secondary school education* oder in die *higher education* (Eswein, Alexander und Pilz 2023).

Darüber hinaus existieren *specialized training colleges* mit dem Zusatz *upper secondary course* oder *general course*. Der Besuch der *upper secondary courses* zielt darauf ab, nach Beendigung ein Studium am *junior college* oder der Universität aufzunehmen. Die Schüler der *general courses* schließen mit einem Diplom ab, nahezu äquivalent zu dem Bachelor an einer Universität. Im Gegensatz zu den Universitäten unterstehen die *specialized training colleges* jedoch keiner staatlichen Aufsicht, sodass sie in ihrer curricularen Gestaltung weitestgehend frei sind. Die Wahlmög-

lichkeiten umfassen die Fächer Technik, Landwirtschaft, Gesundheitswesen, Kosmetik und Ernährung, Erziehung und Sozialarbeit, Wirtschaftswesen sowie Mode und Hauswirtschaftslehre. Wobei die meisten Schüler den Zweig des Gesundheitswesens sowie der Erziehung und Sozialarbeit belegen (Eswein, Alexander und Pilz 2023). Die *miscellaneous schools* sind keine staatliche Schulform, »es handelt sich in der Regel um private Einrichtungen« (Münch und Eswein 1992: 97). Der Fokus der Schulen, die in Deutschland thematisch den Hauswirtschaftsschulen entsprechen, liegt darauf, Schüler auf den ›Beruf der Hausfrau und Mutter‹ vorzubereiten. Kurse wie »Kochen, Nähen, Buchhaltung, Autofahren und Datenverarbeitung« (Münch und Eswein 1992: 97) sollen sie auf diese Aufgabe vorbereiten. Neben der *miscellaneous school* bietet auch das *junior college* Kurse in Humanwissenschaften, Sozialwissenschaften und Hauswirtschaft an (Münch und Eswein 1992: 97–98).

Die *junior colleges*, in manchen Darstellungen als sogenannte Kurz-Universitäten bezeichnet, sind Bildungseinrichtungen, die aufgrund der angebotenen Kurse (Humanwissenschaften, Sozialwissenschaften und Hauswirtschaft) sowie der überschaubaren Dauer den Universitäten als Bildungseinrichtungen nicht gleichgestellt werden können. Zudem werden diese überwiegend von jungen Frauen besucht und dienen demnach eher als Vorbereitung auf den Ehestand als auf den Eintritt in ein Unternehmen bzw. das Arbeitsleben (Münch und Eswein 1992: 97–100).

3.2 Lehrer in Japan

Die Ausbildung der Lehrkräfte erfolgt in Japan standardisiert und basiert auf einem Lizenzsystem. Das Lizenzsystem differenziert zwischen der normalen Lizenz, der Speziallizenz sowie der provisorischen Lizenz. Die Lizenzen unterscheiden sich hinsichtlich der Geltungsdauer, dem Geltungsbereich sowie den Zugangsvoraussetzungen.

Die normale Lizenz gilt zehn Jahre und berechtigt an jeder Schulform zu unterrichten. Die Speziallizenz gilt gleichfalls für zehn Jahre, jedoch lediglich in der verleihenden Präfektur, während die provisorische Lizenz ebenfalls in der verleihenden Präfektur gilt, jedoch nur für drei Jahre. Die normale Lizenz klassifiziert die Lizenzen in eine Spezialisierungslizenz, eine Lizenz erster Art sowie eine Lizenz zweiter Art. Die Lizenzen erfordern abfolgend den Abschluss des Masters, Bachelors bzw. den Abschluss eines *junior colleges*. Zudem erfordert die Lehrtätigkeit beginnend ab dem *upper secondary school*-Level sowohl eine Lehrerlizenz als auch eine Fachlizenz in dem zu unterrichtenden Fach (Eswein, Alexander und Pilz 2023). Da die beruflichen Schulen hierarchisch der *upper secondary school* zugeordnet werden, ist der Besitz beider Lizenzen für die Lehrkräfte erforderlich.

4 Analyse

Nachfolgend werden die erhobenen Befunde dargestellt und, um eine innere Konsistenz zu erreichen, integrativ diskutiert. Vorab erfolgt jedoch eine Einführung in die Analyse der Attraktivität beruflicher Bildung, wobei eine systematische Kategorisierung von Attraktivität im hier fokussierten Kontext vorgenommen wird. Dies wird über bereits existente theoretische Zugänge und Konzeptionen realisiert und dient neben der theoretischen Fundierung einer klareren Strukturierung.

4.1 Einführung in die Analyse der Attraktivität

Die Analyse der einschlägigen Fachliteratur dokumentiert, dass keine einheitliche Definition der Attraktivität beruflicher Bildung existiert sowie diverse Überschneidungen in den vorliegenden Konzepten und Typologien existieren (Billette 2020; Pilz 2019, 2023; Stalder, Choy und Le 2022). Vielmehr lassen sich in der (internationalen) Literatur diverse Termini finden, die als Parameter in der Analyse beruflicher Bildung etabliert wurden. So nutzt Winch (2013: 95–99) in seiner international angelegten Studie den Begriff der Attraktivität (»attractiveness«). Diesen legt er einerseits hinsichtlich der Vorteile, die der Einzelne durch berufliche Bildung erlangen kann, aus. Dabei kommt der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung (»parity of esteem«) eine besondere Bedeutung zu. Daneben nimmt der Autor andererseits eine ökonomisch geprägte Perspektive ein und fragt nach dem Vorteil der Berufsbildung im Kontext volkswirtschaftlicher Fragestellungen. Vielfach wird die Perspektive des Individuums eingenommen und besonders auf Zugänge und die Qualität in den Berufsbildungsgängen fokussiert. In einer Studie von Larson und Manning (2001: 117) widmen sich die Autorinnen explizit dem Begriff der »attractiveness« auf unterschiedlichen Bedeutungsebenen mit besonderem Fokus auf das Individuum: »The terms ›attractiveness‹ and ›esteem‹ are related to behaviour or to attitudes held by individuals or groups. These are socio-psychological concepts which in this context, except for partial interventions, go beyond the scope of our investigation. It is more appropriate therefore to refer to the ›standing‹ of vocational education, which is an objective term related to educational levels and achievements, even if complex in its social and cultural context. We can analyse essential educational aspects of the ›standing‹, for instance the provision and role of vocational education as a basis and the response of the main beneficiaries of vocational education (young people; employers) as an effect.« In einer Untersuchung des BIBB (2015) werden u. a. die Begriffe Attraktivität und Ansehen verwendet. Die At-

traktivität wird dabei primär der Unternehmensseite zugerechnet; grundsätzlich geht es um die Frage, warum Unternehmen ausbilden. Das Ansehen beruflicher Bildung wird in dieser Studie eher in einer gesellschaftlichen und individuellen Perspektive der Jugendlichen verortet.

Bereits diese kurze Einführung zeigt, dass die jeweilige Perspektive eine große Rolle bei der Begriffsfassung spielt, die je nach Akteur im Bildungs- und Beschäftigungssystem und in der Gesellschaft insgesamt, zu unterschiedlichen Bewertungen führen kann (Pilz und Ramasamy 2022). So nennen beispielsweise Hao und Pilz konkrete Aspekte, die aus Sicht des Individuums zur Attraktivität beruflicher Bildung führt: »From the perspective of individuals, attractiveness means potential earnings, career opportunities, job security and fulfilling jobs« (Hao und Pilz 2021: 5). Das Zitat steht keinesfalls im widersprüchlichen Zusammenhang mit dem Titel dieser Untersuchung, lenkt man den Fokus auf die exklusive Position der Lehrkraft im Schulsystem Japans. Die Lehrkraft nimmt zugleich mehrere Perspektiven des Systems wahr, da sie im direkten Austausch mit allen Stakeholdern (dem Staat als Arbeitgeber, der Schülerschaft sowie der Elternschaft und den Unternehmen, die auf der Suche nach Arbeitskräften sind) steht. Zudem übernimmt die Lehrkraft gegenüber den Schülern eine Fürsorgepflicht und ist darauf bedacht, die Schüler bestmöglich auf das Arbeitsleben vorzubereiten (Pilz 2008). Darunter fällt auch die realistische Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten nach Beendigung der Schulzeit.

Wie bereits oben angedeutet, wurde in dieser Studie als theoretische Basis auf definitorische Vorarbeiten von Pilz (2019) Rückgriff genommen. Konkret wird dort auf Basis eines Akteursansatzes zwischen den vier Zugängen individuelle Perspektive, betriebliche und arbeitsmarktbezogene Perspektive, gesellschaftliche Perspektive sowie der Perspektive von Staat und Bildungsanbietern unterschieden. Alle vier Perspektiven werden mit entsprechenden Unterkategorien versehen, die hier allerdings nicht detailliert ausgeführt werden können (siehe Pilz 2019). In der Konsequenz wird ein Perspektivwechsel vorgenommen. Es werden nicht primär die Begriffe in den Vordergrund gestellt, sondern vielmehr die Interessen der Akteure an und in der Berufsbildung. Die sehr komplexen und abstrakten Begriffskonstruktionen werden dabei zum einen durch die Akteurszuschreibung kontextualisiert und zum anderen durch die Zuschreibung konkreter Motivlagen operationalisiert. Folglich werden die abstrakten Begriffe ersetzt durch Motivzuschreibungen unterschiedlicher Akteure auf einem mittleren Abstraktionsniveau.

Um die Attraktivität beruflicher Bildung Japans aus der Perspektive der Lehrkräfte einschätzen bzw. analysieren zu können, wurde dieser Ansatz modifiziert.

Dabei wurde berücksichtigt, dass die Lehrkräfte neben ihrer eigenen Perspektive die ihrer Schüler im gesellschaftlichen Gesamtkontext besonders gut einschätzen können. Damit werden insbesondere die Aspekte ökonomische Attraktivität sowie die gesellschaftliche Attraktivität adressiert. Die besondere japanische Situation wird über Alleinstellungsmerkmale bzw. die Charakteristika beruflicher Bildung, die zur Attraktivität führen, aufgenommen. Hier spielt, wie sich erst im Forschungsverlauf ergab und durch die Option auch induktiv gewonnener Erkenntnisse in die Analyse einfließen zu lassen (siehe oben), die Frage der Employability eine zentrale Rolle (siehe auch Befunde unten). Wie bereits im Kontext der Definitionsproblematik erwähnt, ist auch diese Gruppierung nicht völlig trennscharf vorzunehmen, wie auch die weiteren Ausführungen dokumentieren.

Die folgende Abbildung 1 soll die Gliederung der nachfolgenden Unterkapitel verdeutlichen.

ABB. 1: Gruppierung der Attraktivitätsbereiche

Ökonomische Attraktivität	Alleinstellungsmerkmale	Gesellschaftliche Attraktivität
<ul style="list-style-type: none"> • Aufstiegschancen • Verdienstmöglichkeiten • Arbeitslosenquote 	<ul style="list-style-type: none"> • Employability 	<ul style="list-style-type: none"> • Status • Image • Reputation

Quelle: Eigene Darstellung.

4.2 Ökonomische Attraktivität beruflicher Bildung

Die Analyse der Attraktivität der beruflichen Bildung beginnt mit der Betrachtung der ökonomischen Komponenten, die Einfluss auf die Bewertung der Attraktivität beruflicher Bildung ausüben. Dafür wird dieses Unterkapitel nochmals in folgende Abschnitte unterteilt: die Verdienst- bzw. Aufstiegschancen und die Arbeitslosenquote.

Die Verdienst- und Aufstiegschancen richten sich im Unternehmen zum einen nach dem Senioritätsprinzip und zum anderen nach der Einordnung als *blue collar*- oder *white collar*-Arbeiter. Das Senioritätsprinzip basiert auf dem Dienstalder, also der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters (Münch und Eswein 1992: 153):

(...) der Senior der Gruppe, dessen Seniorität eher der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit als seinem Lebensalter entspricht, [der] meistens die Stelle als Gruppenführer einnimmt, also »Abteilungsleiter« oder »Vorarbeiter« ist.

Das Prinzip greift sowohl in der Festsetzung der Entgelthöhe als auch in den Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens. So steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowohl die Entlohnung als auch die Art der Tätigkeit und die damit verbundenen Aufstiegschancen (Alexander und Pilz 2004: 761):

Beförderungen werden dann zum einen auf Basis der Zeitdauer der Betriebszugehörigkeit (Senioritätsprinzip) [vergeben], wobei es sich (...) eher um eine »späte« Karriere handelt, denn in den ersten 12 Dienstjahren zeigen sich nur geringe Unterschiede.

Aber auch die Einordnung als *white collar*- oder *blue collar*-Mitarbeiter ist in der Entwicklung der Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten von Bedeutung. Demnach erzielen *white collar*-Beschäftigte im Vergleich zu *blue collar*-Beschäftigten ein höheres Entgelt. Die Einordnung als *white collar*- oder *blue collar*-Beschäftigter erfolgt durch die Art des Bildungsabschlusses, wobei die *white collar*-Beschäftigten von Universitäten und die *blue collar*-Mitarbeiter neben akademischen Einrichtungen auch direkt von beruflichen Schulen rekrutiert werden (Alexander und Pilz 2004; Teicher und Teichler 1997).

Erste Rekrutierungsmaßnahmen für Berufsschüler seitens der Betriebe erfolgen durch Praktika bzw. Produktionsstättenbesichtigungen, wie eine Lehrkraft berichtet (Interview 3):

Well, when I was high school student, I went to a factory tour, and I went to a place where I was doing so-called assembly line work.

Durch die eingegrenzten bzw. begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten bedingt durch den Bildungsabschluss entscheiden sich viele Absolventen beruflicher Schulen allerdings für einen anschließenden Hochschulbesuch, der in den letzten Jahrzehnten den direkten Eintrittsweg nach Schulabschluss stark verdrängt hat (Interview 1):

(...) But when they become a graduate it changes. 70% want a job in the companies and 30% want to go to the university. But now actually 50% want to go to the companies and 50% wants to go to the university.

Da die Verdienstmöglichkeiten sowie die Aufstiegschancen, wie zuvor erläutert, bereits vor Eintritt in das Unternehmen weitestgehend festgelegt sind, wird das Entgelt

im Kontext der Attraktivität aus der Perspektive der befragten Lehrkräfte nicht besonders hervorgehoben. Vielmehr lassen sich Nuancen in den Kategorien der Inhaltsanalyse des Images und der Reputation erkennen. Darüber hinaus dokumentieren die Interviews, dass die Lehrkräfte die Möglichkeiten des Eintritts in prestigereiche Unternehmen der eigenen Absolventen hervorheben. Demnach beinhalten die Interviewaussagen lediglich Nuancen, die auf den grundsätzlichen Eintritt in die prestigereichen (Groß-)Unternehmen abzielen, aber nicht die Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens thematisieren. So unterstreicht eine Lehrkraft die Eintrittsmöglichkeiten der zukünftigen Absolventen bei dem Konzern Toyota (Interview 1):

It was very difficult for our students to go to the university. Nowadays specific Toyota companies, they said we do not consider academic background (...).

Die Aussage der Lehrkraft unterstreicht nochmals, dass in beruflichen Schulen der Eintritt in das Arbeitsleben sowie der Eintritt in ein prestigereiches Unternehmen aufgrund der zu erwartenden Einstufung als *blue collar* im Fokus der Bestrebungen der Lehrkräfte für die Schüler steht und die Verdienst- sowie Aufstiegsmöglichkeiten von sekundärer Natur sind.

Um die Attraktivität beruflicher Bildung in ökonomischer Hinsicht bewerten zu können, ist es nochmals notwendig hervorzuheben (Pilz und Alexander 2016: 213):

Berufsbildung ist nur von geringer Bedeutung, selbst wenn »vocational courses« das Risiko von Arbeitslosigkeit verringern, so bleiben doch die Chancen auf Beförderungen in höhere Positionen begrenzt.

Die Ergebnisse zur ökonomischen Attraktivität beruflicher Bildung zeigen, dass die Lehrkräfte diese primär an der Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu erhalten, messen. Demnach kann die Aussage getroffen werden, dass die befragten Lehrkräfte die berufliche Bildung insbesondere für die Schüler in ökonomischer Hinsicht als attraktiv empfinden, die noch keine Zukunftspläne hegen (Interview 2):

There were some students, who could not decide to go to colleges or to get a job. It was good experience for them to try an internship in a company. (...) So it is better for them to consider their career options first.

Aber auch Personen, die aus einkommensschwächeren Familien stammen, somit für den Besuch teurer Nachhilfeschoolen nicht aufkommen können und daher oftmals die Eintrittsprüfungen prestigeträchtiger Universitäten nicht bestehen, werden hier adressiert (Interview 1): »So their parents cannot pay their fee sometimes«.

4.3 Alleinstellungsmerkmal/Charakteristika beruflicher Bildung

Nachdem die ökonomischen Aspekte der Attraktivität beruflicher Bildung aus der Perspektive der Lehrkräfte analysiert wurden, gilt es nun, die Besonderheiten der beruflichen Bildung zu eruieren. Dazu wird die *employability* unter Berücksichtigung der sogenannten *soft-skills* analysiert. Diese Aspekte stehen im Vordergrund, da es sich hierbei um Kompetenzen handelt, die zum einen die beruflichen Schulen von den allgemeinbildenden Schulen unterscheiden und die zum anderen auch international in Zeiten der Digitalisierung bzw. Automatisierung immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Zunächst werden beide Begriffe definiert, um sie dann im Nachgang in den japanischen Kontext einzubetten sowie um die Perspektive der Lehrkräfte zu ergänzen. Aus Gründen der Vollständigkeit wird darauf hingewiesen, dass die *employability* als komplexes Konstrukt aus verschiedenen Ebenen betrachtet werden kann (Pilz et al. 2020). Im Kontext dieser Studie wird im Folgenden der Begriff der *employability* definiert und dann in den Kontext des japanischen Bildungssystems (bzw. den Kontext der Schüler und Lehrkräfte der beruflichen Schulen) gesetzt (Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik o. J.; zur internationalen Definitionsproblematik vgl. Pilz et al. 2020):

Employability bezeichnet in der Berufspsychologie die Beschäftigungsfähigkeit bzw. Arbeitsmarktfähigkeit eines Menschen, also seine Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben, die vor allem im Zusammenhang mit Bildungsinstitutionen in den Blick genommen wird. Der Begriff, der im Deutschen häufig auch als Beschäftigbarkeit übersetzt wird, ist mit der Vorstellung verbunden, dass AbsolventInnen durch die Vermittlung von Fähigkeiten des self-management und self-marketing individuell so gestärkt werden, dass sie sich auf flexiblen Arbeitsmärkten relativ frei bewegen und dadurch ihre Existenz sichern können.

Die Bewegung auf flexiblen Arbeitsmärkten fällt in Japan eher weniger ins Gewicht. Auch wenn die sogenannte lebenslange Beschäftigung in den Jahren an Bedeutung verloren hat, ist diese auch heute noch von Relevanz. Als Gründe dafür werden Vorteile, wie beispielsweise die kontinuierliche Beschäftigung, die guten Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitern und Managern sowie die schnelle und einfache Reaktion auf Änderungen, angeführt (Eswein, Alexander und Pilz 2023).

Umso relevanter ist somit die Beschäftigungsfähigkeit und die damit einhergehende Partizipation am Arbeits- bzw. Berufsleben. Denn wie bereits oben erläutert, zielen die jungen Japaner auf eine Anstellung in einem prestigereichen Unterneh-

men ab. Die Absolventen stehen jedoch zum einen vor der Herausforderung der Aneignung der ihnen fachfremden Kenntnisse und Fähigkeiten und zum anderen müssen sie sich in das soziale Gefüge des Unternehmens einordnen.

Eine Lehrkraft antwortet auf die Frage »Would you say that vocational education receive a lot of attention?« mit dem Zuspruch einer vermehrten Aufmerksamkeit der Firmen gegenüber Absolventen beruflicher Schulen (Interview 1):

One thing is that a lot of attention of the industry companies (private sector) came up in the past. So, because they are looking for workers, they really want the students.

Darüber hinaus bejaht er die Frage bezüglich des demographischen Wandels (Interview 1):

Is it also due to the demographic change. That is why youngsters are short on the labour market. People are getting older and not so many youngsters are coming up!

Darüber hinaus ergänzt eine junge Lehrkraft, dass die Absolventen von *vocational high schools* über Kompetenzen verfügen, die im direkten Vergleich Absolventen allgemeinbildender *high schools* und/oder gar Universitäten oftmals fehlen (Interview 7):

(...) but I think that students at industrial high schools have a lot of qualifications and people have an image that students are strong in employment.

Eine befragte Lehrkraft ist darauf bedacht, ihren Schülern international geforderte Fähigkeiten zu vermitteln (Interview 1):

In my opinion the teachers try to improve that kind of skills which are required internationally and the teachers hope that the students are satisfied.

Eine Lehrkraft unterstützt diese These mit folgender Aussage zur Kommunikationsfähigkeit (Interview 5):

At university there aren't many opportunities to make presentations in front of people like at university (...).

Insbesondere die sozialen Kompetenzen sind in der japanischen Arbeitswelt von essenzieller Bedeutung. Um den Anforderungen als Arbeitnehmer gerecht werden zu können, sind soziale Kompetenzen wie der Umgang mit anderen Menschen, Teamfähigkeit, Empathie, Kommunikationsfähigkeit unabdingbar (Pilz und Sakano, 2023). Eine befragte Lehrkraft führt dazu aus (Interview 7):

I am grateful that the companies have really changed and ask now for that kind of skills. Well, as a school after all, we prepare for it. I think, (...) that the technical school is probably more focused on that kind of skill formation.

Ferner ergänzt eine Kollegin (Interview 7):

(...) but I think that students at industrial high schools have a lot of qualifications and people have an image that students are strong in employment.

Die Relevanz der *employability* haben auch die Universitäten erkannt, sodass sie nun gezielt Kurse im Bereich der Sozialkompetenzen und der *employability* anbieten, um die Fähigkeiten, die Absolventen beruflicher Schulen vielfach bereits besitzen, auch den künftigen Universitätsabsolventen vermitteln zu können (Pilz und Alexander 2020). Es wurde hierzu festgestellt (Interview 1):

(...) companies like vocational high school graduates for their experience. For companies this kind of manual work is important (...).

Bezüglich der Bestrebungen der Universitäten bezieht eine befragte Lehrkraft deutlich Stellung zur Qualität ihrer beruflichen Schüler (Interview 8):

Well, if I should compare different educational pathways, than the vocational one is really better.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die berufliche Bildung sich insbesondere durch die vermittelten Sozialkompetenzen und die daraus resultierende *employability* von der Allgemeinbildung abgrenzt. Nach Meinung der befragten Lehrkräfte beginnen japanische Unternehmen, die Vorteile der beruflichen Bildung zu erkennen und somit auch die Absolventen beruflicher Bildung positiver wahrzunehmen und die Einstellung für diese in das Unternehmen zu erleichtern.

4.4 Gesellschaftliche Attraktivität

Nach der Analyse der ökonomischen Aspekte sowie der Alleinstellungsmerkmale beruflicher Bildung wird nun die gesellschaftliche Attraktivität untersucht. Gesellschaftliche Attraktivität umfasst die drei Bereiche Status, Images sowie Reputation.

In der japanischen Gesellschaft genießen die Personen einen hohen sozialen Status, die in einem prestigereichen Unternehmen angestellt sind. Da ein immer höherer Anteil der Absolventen der *vocational high schools* in die akademische Bildung drängt (»50% go to university and 50% get a job!« [Interview 1]), dort aber vielfach

nur einen Zugang in weniger angesehene Universitäten realisieren kann, ist in der japanischen Gesellschaft die Annahme verbreitet, dass lediglich Absolventen der Universitäten der Eintritt in ein prestigereiches Unternehmen gelingt. Diese Annahme führt dazu, dass der beruflichen Bildung in Japan unterstellt wird, den Absolventen entweder keinen sozialen Aufstieg zu ermöglichen oder sogar im schlimmsten Fall einen sozialen Abstieg zu generieren (Entrich 2019). Eine Lehrkraft führt entsprechend aus (Interview 1):

In Japan the graduate degree from a university is a different one as the degree from a vocational high school. Parents think that their children have to study.

Auch die persönliche Schulwahl der Lehrkräfte zeigt den geringeren sozialen Status, der mit der beruflichen Bildung einhergeht (Interview 3): »I originally aimed to become teacher for junior high schools.«

Ein weiteres Element der Attraktivität stellt das Image dar. Länderunspecifisch kann definiert werden, dass das Image der beruflichen Bildung als »die Summe kollektiver Einstellungen, Assoziationen und Gefühle, die Investitionsentscheidungen in berufliche Bildung beeinflussen« (Pilz 2019: 402). Demnach kann ein Bias zwischen der assoziierten und der existierenden Wirklichkeit bestehen. In Japan stehen ökonomische Faktoren für die Wahl der beruflichen Bildung meist im Fokus der Entscheidung (siehe oben). Einkommensschwachen Familien ist es nicht möglich, teure Paukschulen zu finanzieren und ihren Kindern eine effiziente Vorbereitung auf Eintrittsprüfungen in angesehene Schulen und/oder Universitäten zu ermöglichen (Entrich 2019; Hoffmann 2020). Dies führt dazu, dass eine Vielzahl von Schülern aus einkommensschwächeren Familien die *vocational high school* besucht (Entrich 2019). Eine Lehrkraft kolportiert dazu (Interview 1): »(...) so their parents can not pay their fees sometimes« (Interview 1). Dies spiegelt die Erfahrungen vieler befragter Lehrkräfte wider (Interview 1):

There were many poor families and so there were big differences in comparison to students with a richer background.

Die vom Interviewten genannten Unterschiede lassen sich nicht nur in finanzieller Hinsicht betrachten. Auch in den Verhaltensmustern der Schüler bemerken die Lehrkräfte partiell bedeutende Defizite in der Schülerschaft. Dieser Befund ist dahingehend interessant, als er von der oben skizzierten Überlegenheit der Berufsschüler gegenüber den Absolventen allgemeiner Schulen und Hochschulen hinsichtlich der sozialen Kompetenzen beim Eintritt in das Unternehmen abweicht. Es gilt dabei allerdings zu berücksichtigen, dass sich die nun getätigten Aussagen auf die Schülerklientel während des Schulbesuchs beziehen. Hier werden von einigen

Lehrkräften Defizite bezüglich essenzieller Fähigkeiten des täglichen Lebens konstatiert (Interview 2): »(...) there were many students who don't have basic life skills«. Auch wird die Einhaltung von bestehenden Regeln im gesellschaftlichen Zusammenleben bemängelt (Interview 6): »I explained to them: ›rules are rules, until they understand rules«. Die sozialen Defizite äußern sich in zweierlei Hinsicht. Dies kann sich entweder, wie bereits beschrieben, in Form von Nichteinhaltung von Regeln zeigen oder aber in dem vermehrten Bedarf der Aufmerksamkeit. Lehrkräfte berichten davon (Interview 4): »(...) there are a lot of children who are lonely and want to talk to teachers (...)«. Eine Lehrkraft fasst es in einem Interviewabschnitt als Lebensführung bzw. Lebensorientierung zusammen (Interview 3): »I am dealing with every day things. I help my students in their life guidance«. Neben den ökonomischen Gründen, die dazu führen, dass Schüler die Eingangsprüfungen nicht bestehen und sich dann für den Besuch einer beruflichen Schule entscheiden, existieren ebenso weitere Faktoren, die dazu führen, dass das Image der beruflichen Schulen im direkten Vergleich zu den Universitäten in der Gesellschaft nicht als positiv betrachtet wird. Denn ebenso gibt es engagierte Schüler, wie diese Lehreraussage dokumentiert (Interview 6):

He studied hard, but could not pass the entrance exam. So he tried to enter a private industrial high school and passed.

Aber auch Schüler, die sich in der eigenen Lebensplanung unsicher sind, münden nach Aussage von Lehrkräften in die beruflichen Schulen (Interview 2): »(...) there are many students who could not decide to go to colleges or to get a job«.

Gleichermaßen wird das Image der beruflichen Bildung durch die gesellschaftlichen Assoziationen und die kollektive Einstellung gegenüber manueller Arbeit bestimmt (Pilz 2019: 407). Auch unter den Japanern wird vielerorts berufliche Bildung mit eher schwerer manueller körperlicher Arbeit verbunden (Interview 3): »I went to a factory where I was doing so called assembly work«.

Ein weiterer Aspekt, der das Image beruflicher Bildung beeinflusst, ist die Qualität beruflicher Bildungsprozesse und deren Überprüfung bzw. Sicherung. Die Qualitätssicherung wurde in den geführten Interviews nur allgemein angesprochen und ist demnach zum heutigen Stand nicht weit verbreitet (Interview 4):

There are no student evaluations or questionnaires. Class evaluations, class questionnaire etc. like in a university.

Eine weitere Lehrkraft antwortet auf die Frage »Is there anything in your work that is like an evaluation and a questionnaire other than so so-called evaluation?« verneinend: »I say no« (Interview 8). Lediglich eine Lehrkraft antwortet auf die Frage

nach Elementen des Qualitätsmanagements, dass es das zweite Jahr in Folge eine Evaluation gäbe (Interview 1):

Every year they check. In this school the check is much harder than in other high schools. It's the second time in two years.

Durch das Fehlen einer obligatorischen Evaluation in der beruflichen Bildung und der jedoch zeitgleich existierenden Evaluation auf der universitären Seite entsteht eine offensichtliche Diskrepanz der Qualitätssicherung bzw. auch der Qualitätsverbesserung. Dies wiederum beeinflusst und schadet unter Umständen dem Image der beruflichen Bildung (Kasper 2017: 24).

Final ist die Reputation aus der Perspektive der Lehrkräfte zu thematisieren (Meyer 2012: 9). Die Rankings der allgemeinbildenden *high schools* geben Aufschluss über die Quote der Absolventen, welche die Eingangsprüfungen prestigereicher Universitäten erfolgreich bewältigt haben. Durch das Fehlen eines solchen Rankings auf Seiten der beruflichen Schulen kann die Gesellschaft zu der Annahme kommen, die Absolventen der beruflichen *high schools* würden eine Anstellung in einem angesehenen Unternehmen nicht erreichen können (Hoffmann 2020). Zudem spielt das geringe Wissen um die Möglichkeiten der beruflichen Bildung in Japan eine Rolle in Hinblick auf die Reputation. Auf die Frage, wie eine Lehrkraft in der eigenen Umgebung die Wahrnehmung von *industrial teachers* und im Allgemeinen die *industrial high schools* einschätzt, antwortet diese (Interview 6):

I thought about this question a moment, but I wonder how much about technical high schools is known on the contrary.

Ein weiterer Lehrer argumentiert (Interview 8):

From the perspective of parents and the general public who have nothing to do with it, it is more about problems. I'm sure it's more negative, more about missing parental support, bullying and unnormal lifestyle.

Diese negativen Aspekte überschatten nach Aussage mehrerer Lehrpersonen die positiven Aspekte und bleiben vergleichsweise stärker in der kollektiven Wahrnehmung verhaftet. Die oftmals wenig attraktiven Standorte der beruflichen Schulen weit außerhalb der Stadtzentren in Industriegebieten oder sozial schwächer strukturierten Gegenden unterstreichen die in der Gesellschaft eher negative Reputation der Schulen (Interview 3: »That means industrial high schools are located at the low performance area«.)

Folglich sind die meisten der Lehrkräfte der Meinung (Interview 1):

Vocational education has a lower reputation in the society. Many people think so. Many parents want to send their children to university.

Zudem ist festzustellen, dass die Reputation sich über die Zeit verändert hat. Eine befragte Lehrkraft ordnet die Reputation der beruflichen Bildung über die dort tätigen Lehrkräfte in zwei voneinander abgegrenzten Zeitspannen ein, vor und nach den 1970er Jahren (Interview 1):

In general, the people before 1970 saw no difference. (...) But after the 1970's or the 1980's many students go to university. Then people begin to think: a general teacher is higher, has got a higher reputation and a higher status.

Gegenwärtig scheint es jedoch so, als sei ein positiver Trend beobachtbar. Im Vergleich zu den älteren Lehrkräften, nehmen die jungen Lehrkräfte sowohl das Image als auch die Reputation positiver wahr (Interview 7):

(...) but I think that students at industrial high schools have a lot of qualifications and people have an image that students are strong in employment.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die Lehrkräfte den Status, das Image und die Reputation maßgeblich als entscheidende Faktoren der Attraktivität beruflicher Bildung ansehen. Gleichzeitig machen sie diverse Interdependenzen zwischen den Faktoren aus. Insbesondere das Image und die Reputation führen dazu, dass den Absolventen der beruflichen Schulen ein geringer sozialer Status zugesprochen wird. Nicht zuletzt auch, weil diese Absolventen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit (im Vergleich zu den Universitätsabsolventen) den Eintritt in prestigereiche Unternehmen erreichen. Demnach rechnet die japanische Gesellschaft den Absolventen der beruflichen Schulen eine geringe Position innerhalb der Gesellschaft zu, was wiederum einen direkten Einfluss auf die Attraktivität der beruflichen Bildung ausübt und so dazu führt, dass die berufliche Bildung in vielen Familien nicht als ein Karriereweg angesehen wird.

5 Fazit

Ziel des vorliegenden Forschungsprojekts war es, die Attraktivität beruflicher Bildung in Japan aus der Perspektive der Lehrkräfte anhand von Interviews zu analysieren. Dazu wurden drei Dimensionen benutzt, um die Attraktivität aus der Perspektive der Lehrkräfte erfassen zu können.

Fasst man die Erkenntnisse aus der Literatur und die der Interviews zusammen, wird deutlich, dass Absolventen beruflicher Schulen in ökonomischer Sicht lediglich bedingt von ihrem Abschluss profitieren. Zwar bewahren die Abschlüsse beruflicher Schulen die Absolventen vor der Arbeitslosigkeit und ermöglichen den Eintritt in ein Unternehmen, jedoch weisen Lehrkräfte in den Interviews vermehrt darauf hin, dass sich der Eintritt in (Groß-)Unternehmen bzw. Konzerne mangels eines universitären Abschlusses problematisch bzw. herausfordernder darstellt. Durch die Zuordnung als *blue collar*-Beschäftigter stellen sich die Verdienstmöglichkeiten, im Gegensatz zu gleichaltrigen Universitätsabsolventen, unvorteilhaft dar. Daneben sind Aufstiegschancen für Berufsanfänger durch das noch stark verbreitete Senioritätsprinzip vorerst nicht zu erwarten.

In den gewonnenen Daten wurde zudem die Relevanz der *employability* der Absolventen ersichtlich. In den Aussagen der befragten Lehrkräfte wurde deutlich, dass Absolventen beruflicher Schulen durch ihre erlangten *soft-skills* und ihre praktischen Erfahrungen eine stärkere *employability* im Gegensatz zu gleichaltrigen Universitätsabsolventen besitzen. Insbesondere die erlangten *soft-skills* helfen ihnen, sich im Unternehmen zu orientieren und sich langfristig als Mitarbeiter zu etablieren. Die umfangreiche *employability* der Absolventen ermöglicht eine Abgrenzung und damit einen Vorteil gegenüber Universitätsabsolventen. Junge Lehrkräfte berichten, dass Unternehmen vor allem wegen der Folgen des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Personalmangels die *employability* der Absolventen beruflicher Schulen schätzen und diese aufgrund dessen vermehrt einstellen.

An dieser Stelle ist noch auf einen interessanten Teilaspekt hinzuweisen, der nicht direkt den bisher diskutierten Aspekten zuzuordnen ist, aber indirekt mit diesen korrespondiert. Dieser Aspekt betrifft die eigene akademische Ausbildung der Lehrkräfte als Vorbereitung auf ihre Tätigkeit. Die befragten Lehrkräfte benannten in der Retrospektive Mängel im Professionserwerb (Interview 2): »Prepared enough at the university? – No, this is not enough«. Die Kurse, die in der Universität belegt werden, um die abschließenden Prüfungen zu absolvieren und sowohl die Lehrer- als auch die Fachlizenz zu erhalten, scheinen demnach eher theoretischer als praktischer Natur zu sein (Interview 5):

Most difficult part in teaching at the first time: I am not very good at speaking in public, so I have never talked in front of students before I started my job in the school. At the university, there are not many opportunities to make presentations in front of people like this.

Auch in der Lehrkräfteausbildung wird deutlich, dass das japanische Bildungssystem stark darauf abzielt, Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die in Prüfungen

gen gut messbar und beurteilbar sind. Die Aussage eines Befragten unterstreicht diese These (Interview 5):

(...) but I'm afraid I didn't prepare for a teacher enough. When I was young, I concentrated to teach the contents of the textbooks.

Diese Befunde stehen in einem gewissen Gegensatz zu den oben skizzierten Aussagen zur Relevanz von Sozialkompetenzen in der beruflichen Bildung Japans. Hier zeigt sich die Ambivalenz in den Einschätzungen der befragten Lehrkräfte bezüglich eigener Ansprüche und deren konkreter Umsetzung im Schulalltag (siehe zu ähnlichen Befunden aus Indien Schneider, Wessels und Pilz 2022).

Die Analyse der Interviews ergab auch einige Diskrepanzen in der Wahrnehmung der Attraktivität der beruflichen Bildung zwischen den Lehrkräften, insbesondere im Kontext des Images und der Reputation. Dabei ist ersichtlich, dass die Lehrkräfte mittleren Alters (40–60 Jahre) das Image und die Reputation negativer einschätzen als die jüngeren Kollegen. Die jüngeren Lehrkräfte nehmen die Aspekte des Images und der Reputation positiver wahr. Darüber hinaus stehen in deren Wahrnehmung die Chancen der einzelnen Absolventen deutlich mehr im Fokus als die Bedenken, die die älteren Kollegen im Hinblick auf die gesellschaftliche Anerkennung artikulieren.

Resümierend kann festgehalten werden, dass die Lehrkräfte die berufliche Bildung hinsichtlich der ökonomischen Aspekte und der *employability* der einzelnen Absolventen durchaus als attraktiv wahrnehmen. Hierbei überwiegen die Chancen, welche die berufliche Bildung den Individuen ermöglicht. Jedoch werden diese individuellen Vorteile von der gesamtgesellschaftlich negativ attribuierten Attraktivität der beruflichen Bildung überlagert.

Die vorliegenden Befunde müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Zum einen sind die Aussagen von nur wenigen Lehrkräften nicht uneingeschränkt verallgemeinerbar. Zum anderen ist eine Befragung von persönlich betroffenen Lehrkräften immer mit der Gefahr einer einseitigen bzw. verzerrten Wahrnehmung verbunden (Jambo und Pilz 2018).

Dennoch können die Befunde erste Hinweise für weitergehende Forschungsprojekte sowie zur Gestaltung von Ansätzen zur Attraktivitätssteigerung geben. Um die Attraktivität beruflicher Bildung in Japan langfristig zu erhöhen, könnten z. B. verschiedene Maßnahmen initiiert werden. Darunter fällt u. a. ein ausgebautenes Qualitätsmanagement der *vocational high schools*, welches zum einen die Unterrichtsqualität verbessert und insbesondere die Stärken der beruflichen Bildung hinsichtlich der *employability* fördert. Zudem wäre eine intensiviertere Lehrkräfteschulung bezüglich der Vermittlung der damit einhergehenden Kompetenzbereiche anzustreben (Hao und Pilz 2021).

Eine stärkere Verbindung von prestigeträchtigen Unternehmen mit den beruflichen Schulen hinsichtlich der Übernahme in eine dauerhafte Beschäftigung in der Kernbelegschaft würde darüber hinaus eine enorme Breitenwirkung hervorrufen und bei Eltern und der Schülerschaft zu einer erhöhten Attraktivität führen. Dass diese Maßnahmen realistisch in der Umsetzung sind, zeigen erste dahingehende Aktivitäten einzelner Partnerschaften. Zudem wird die demographische Situation auch die renommierten Unternehmen in Japan in Zukunft vermehrt dazu animieren, auch bisher vernachlässigte Bewerbergruppen zu adressieren, um den Fachkräftemangel zu decken und langfristig das hohe Qualitätsimage zu halten.

Literatur

- Alexander, Peter-Jörg und Matthias Pilz (2004), »Die Frage der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in Japan und Deutschland im Vergleich«, in: *Zeitschrift für Pädagogik*, 50 (5): 748–769.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2015), *Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Verbindung mit der Funktion betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer qualitativen Studie*, Bonn: BIBB.
- Billett, Stephen (2020), »Perspectives on Enhancing the Standing of Vocational Education and the Occupations It Serves«, in: *Journal of Vocational Education & Training*, 72 (2): 161–169.
- Burgt, Jochen van der, Junmin Li, Christine Wilbertz und Matthias Pilz (2014), »Qualifizierungsstrategien deutscher Unternehmen in Japan, Indien und China: Deutsche Vorbilder oder einheimische Verfahrensweisen?«, in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 14 (1): 135–158.
- Entrich, Steve Richard (2019), »More Individual Choice? Students' Share in Decision-making at the Transition to High School in Japan (1995–2009)«, in: *Asia Pacific Journal of Education*, 39 (3): 1–19.
- Eswein, Mikiko, Peter-Jörg Alexander und Matthias Pilz (2023), *Japan: Internationales Handbuch der Berufsbildung*, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19209> (20.11.2023).
- Gessler, Michael (2017), »Educational Transfer as Transformation: A Case Study about the Emergence and Implementation of Dual Apprenticeship Structures in a German Automotive Transplant in the United States«, in: *Vocations and Learning*, 10 (1): 71–99.
- Hao, Tiancong und Matthias Pilz (2021), »Attractiveness of VET in China: A Study on Secondary Vocational Students and Their Parents«, in: *Journal of Education and Work*, 34 (4): 472–487.

- Hennings, Matthias (2021), »Übergang von Bildung zu Beruf in Japan: Veränderungen in der Hochschulbildung und Personalrekrutierung«, in: *Berufsbildung*, 75 (189): 49–51.
- Hoffmann, Markus (2020), »Akademische Fähigkeit in Form von Zahlen: Hensachi als doppeltes Ranking von Personen und Universitäten«, in: David Chiavacci und Iris Wieczorek (Hg.), *Japan 2020: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*, München: Iudicium, S. 283–315.
- Jambo, Svenja und Matthias Pilz (2018), »Perceptions of Teachers in Industrial Training Institutes: An Exploratory Study of the Attractiveness of Vocational Education in India«, in: *International Journal of Training Research*, 16 (1): 4–18.
- Kariya, Takehiko (1999), »Transition from School to Work and Career Formation of Japanese High School Students«, in: David Stern und Daniel Wagner (Hg.), *International Perspectives on the School-to-work-transition*, New Jersey: Hampton Press, S. 273–309.
- Kasper, Beate (2017), *Implementation von Schulqualität: Governanceanalyse des Orientierungsrahmens Schulqualität in Niedersachsen*, Wiesbaden: Springer.
- Kuckartz, Udo, Thorsten Dresing, Stefan Rädiker und Claus Stefer (2008), *Qualitative Evaluation: Der Einstieg in die Praxis*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Larsonen, Johanna und Sabine Manning (2001), »How to Improve the Standing of Vocational Compared to General Education«, in: Pascaline Descy und Manfred Tessaring (Hg.), *Training in Europe, Second Report on Vocational Training Research in Europe 2000: Background Report Volume I*, Thessaloniki: Cedefop, S. 115–167.
- Meyer, Christina (2012), *Reputation in wirtschaftlichen Transaktionen*, Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Münch, Joachim und Mikiko Eswein (1992), *Bildung, Qualifikation und Arbeit in Japan: Mythos und Wirklichkeit*, Berlin: Erich Schmidt.
- Ogawa, Katsunori (2023), »The Effectiveness of Vocational Secondary Education on Entry-Level Job Outcomes in Japan: Safety Net for Low-Educated Youth in a Vocationally Weak Educational System«, in: *Japanese Journal of Sociology*, 1–20.
- Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik (o. J.), *Employability*, <https://lexikon.stangl.eu/23416/employability> (25. April 2023).
- Pilz, Matthias (2008), »Was sollten wir von anderen lernen? Aspekte der Berufsorientierung in Großbritannien und Japan«, in: Eberhard Jung (Hg.), *Zwischen Qualifikationswandel und Markteng: Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung*, Hohengehren: Schneider, S. 75–82.
- Pilz, Matthias (Hg.) (2011), *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan: Bildungssystem und Übergangsfragen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pilz, Matthias (2019), »Berufliche Bildung zwischen Imagekampagnen und individueller Attraktivität: Zur Strukturierung einer Begriffsvielfalt«, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115 (3): 399–419.

- Pilz, Matthias (2021), »Lost in Translation: Kommunikationsprobleme in der international-vergleichenden Berufsbildungsforschung«, in: *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*, 36 (70): 75–82.
- Pilz, Matthias (2023), »Informal Learning in the Context of Training and Development«, in: *International Journal of Training and Development*, 27: 301–304.
- Pilz, Matthias und Peter-Jörg Alexander (2016), »Berufliche Bildung in Japan: Gesellschaftliche Wertschätzung und Unternehmenspartizipation«, in: *Bildung und Erziehung*, 69 (2): 209–225.
- Pilz, Matthias und Peter-Jörg Alexander (2020), »The Transition from School to Work in Times of Economic and Social Instability in Japan«, in: Carmen Schmidt und Ralf Kleinfeld (Hg.), *The Crisis of Democracy? Chances, Risks and Challenges in Japan (Asia) and Germany (Europe)*, Newcastle: Cambridge Scholars Publishing, S. 291–312.
- Pilz, Matthias, Roger Harris, Lea Zenner-Höffkes und Christopher Zirkle (2020), »Undertaking Comparative VET Research in International Teams: The Example of Exploring Recruitment and Training Cultures in SMEs in Australia, Germany and the United States«, in: Matthias Pilz und Junmin Li (Hg.), *Comparative Vocational Education Research: Enduring Challenges and New Ways Forward*, Wiesbaden: Springer VS, S. 291–309.
- Pilz, Matthias und Shinji Sakano (2023), »Recruitment and Training in Japanese SMEs: A Case Study Concerning Lifelong Learning in the Manufacturing Industry at the Tokyo Metropolitan Area«, in: Wing On Lee, Philipp Brown, A. Lin Goodwin und Andy Green (Hg.), *International Handbook on Education Development in Asia-Pacific*, Singapore: Springer, online first.
- Pilz, Matthias, Shinji Sakano und Peter-Jörg Alexander (2023), »Der Übergang von Schule in Beruf in Zeiten von ökonomischer und sozialer Instabilität in Japan«, in: Keiichi Aizawa (Hg.), *Gemeinsame Herausforderungen: Ein aktueller Blick auf den deutsch-japanischen Wissenschaftsaustausch anhand von Beiträgen aus den Ringvorlesungen 2021 und 2022*, München: Iudicium, S. 84–108.
- Pilz, Matthias und Muthuveeran Ramasamy (2022), »Attractiveness of Vocational Education and Training in India: Perspectives of Different Actors with a Special Focus on Employers«, in: Stephen Billett, Barbara Stalder, Vibe Aarkrog, Saronji Choy, Steven Hodge und Anh Hai Le (Hg.), *The Standing of Vocational Education and the Occupations It Serves: Current Concerns and Strategies for Enhancing That Standing*, Cham: Springer, S. 177–199.
- Schneider, Sebastian, Antje Wessels und Matthias Pilz (2022), »Theory and Practice of Teaching and Learning in the Classroom: Lessons from Indian Industrial Training Institutes«, in: *Vocations and Learning*, 16 (1): 99–120.
- Schneidewind, Dieter (1991), *Das japanische Unternehmen: Uchi no Kaisha*, Berlin: Springer Verlag.

- Stalder, Barbara, Sarojni Choy und Anh Hai Le (2022), »The Standing of Vocational Education: A Global Concern with Diverse Meanings and Implications«, in: Stephen Billett, Barbara Stalder, Vibe Aarkrog, Saronji Choy, Steven Hodge und Anh Hai Le (Hg.), *The Standing of Vocational Education and the Occupations It Serves: Current Concerns and Strategies For Enhancing That Standing*, Cham: Springer, S. 3–17.
- Teicher, Kerstin und Ulrich Teichler (1997), »Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan«, in: *Bildung und Erziehung*, 50 (4): 409–429.
- Wiemann, Kristina und Matthias Pilz (2019), »Welche Faktoren beeinflussen die Übertragung dualer Ausbildungsansätze ins Ausland? Eine Analyse aus der Perspektive deutscher Produktionsunternehmen in China, Indien und Mexiko«, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 115 (3): 420–446.
- Winch, Christopher (2013), »The Attractiveness of TVET«, in: UNESCO (Hg.), *Revisiting Global Trends in TVET: Reflections on Theory and Practice*, Bonn: UNESCO-UNEVOC, S. 86–122.