

Sebastian Schneider/Matthias Pilz

Demand-driven-Ansätze als Schlüssel zum nachhaltigen Kompetenzerwerb: Erfahrungen aus Meghalaya/Indien

Zusammenfassung

Bei der Entwicklung von Kompetenzen in der beruflichen Bildung werden zunehmend nachfrageorientierte Ansätze berücksichtigt. Das zeigt der internationale Trend. Dies und die Vorteile der individuellen Ansätze, wie die Vermeidung von Mismatching, sind die Gründe, warum die Autoren diese Methode für eine Feldforschung in Meghalaya/Indien genutzt haben. Der abgelegene nordöstliche Staat steht vor mehreren Problemen bei der Ausbildung seiner Bevölkerung. Daher versucht die Regierung, ein gut funktionierendes Berufsbildungssystem mit Hilfe von nachfrageorientierten Ansätzen umzusetzen. Diese basieren auf einer Bedarfsanalyse der beruflichen Anforderungen der beobachteten Gruppe. Die Bedürfnisse wurden mit Hilfe von fokussierten Gruppendiskussionen in mehreren Dörfern in Meghalaya analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass es mehrere Bedürfnisse im beruflichen Bereich gibt. Die Studie und die Bedarfsanalyse sind der erste Schritt zur Umsetzung nachhaltiger Qualifizierungsentwicklungen in Meghalaya/Indien und tragen dazu bei, die Bestrebungen der ländlichen Bevölkerung in Bezug auf Beschäftigung und Lebensunterhalt zu unterstützen.

Schlüsselworte: *nachfrageorientierte Ansätze, Bedarfsanalyse, nachhaltige Kompetenzentwicklung, Meghalaya/Indien*

Abstract

Demand-driven approaches are increasingly being taken into consideration when it comes to the development of skills in the vocational education. That is what the international trend shows. This and the advantages of the individual-driven approaches, like the avoidance of mismatching, are the reasons why the authors used this method to realise a field research in Meghalaya/India. The remote north-eastern state is facing several problems in the training of its people. Therefore, the government tries to implement a well-functioning vocational education and training system (VET) with the help of demand-driven approaches. Those are based on a needs-assessment of vocational requirements of the group observed. The needs were analysed with the use of focussed group discussions carried out in several villages in Meghalaya. The results show that there are multiple needs concerning the vocational sector. The study and the needs-assess-

ment are the first step to implementing sustainable skill developments in Meghalaya/India and help meeting the aspirations of the rural people in terms of employment and livelihood.

Keywords: *demand-driven approaches, needs-assessment, sustainable skill development, Meghalaya/India*

Einleitung

Laut eines ambitionierten Ziels der indischen Regierung sollen bis zum Jahr 2022 500 Millionen Menschen in Indien beruflich qualifiziert werden (vgl. Ministry of Labour and Employment, 2009, S. 3). Konservativere Schätzungen gehen zwar nur von 290 Millionen aus (vgl. Mehrotra, Gandhi & Sahoo, 2013, S. 21f.), jedoch wird in beiden Prognosen deutlich, in welchen quantitativen Zieldimensionen sich die Qualifizierung der indischen Bevölkerung bewegt.

Die Gründe für die Qualifizierungsbedarfe sind dabei unterschiedlicher Natur. Das multiethnische Indien befindet sich wirtschaftlich, gesellschaftlich und sozial in einem Transformationsprozess. Das Land steht an der Schwelle, die bevölkerungsreichste Nation der Erde zu werden und die Wirtschaft zeigt jährlich beträchtliche Steigerungsraten (vgl. Unesco Institute for Statistics, 2015). Trotzdem bleiben weite Teile der Bevölkerung von den positiven Entwicklungen ausgeschlossen. Dies betrifft besonders Menschen in ländlichen Regionen (vgl. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit BMZ, 2015). Detaillierte Hintergrundinformationen zum indischen (Berufs-) Bildungssystem finden sich u.a. in Aufsätzen von Lang-Wojtasik (2013), Srivastava und Clemens (2007), Singh (2012) sowie von Wessels und Pilz (2016). Einen umfassenden Überblick über das gesamte indische Bildungssystem bietet zudem der Sammelband von Pilz (2016a).

Um die Umsetzung der oben erwähnten Bildungsinitiativen in einer Nation mit mehr als einer Milliarde Menschen zu analysieren, ist eine Betrachtung in kleineren Einheiten und somit der Blick in einzelne Bundesstaaten unabdingbar. Deshalb beziehen sich die folgenden Ausführungen auf den nordöstlichen Bundesstaat Meghalaya. Viele der Herausforderungen des geographisch isolierten Bundesstaates sind deckungsgleich mit den

gleichfalls ländlich geprägten Gegenden des restlichen Subkontinents, jedoch gibt es auch einige Besonderheiten, die in die hier vorgestellte Untersuchung einbezogen werden. Bisher existieren mit Bezug zu dieser Region kaum gesicherte Forschungsbefunde. Im deutschsprachigen Raum existiert aktuell nur eine Studie zum informellen Sektor in Meghalaya (Jung & Pilz, 2016). Hier wurde der Kompetenzerwerb von Ananasfarmern untersucht. Die darin generierten Befunde verdeutlichen, dass im ländlichen Indien ein großer Teil des Kompetenzerwerbs innerfamiliär und damit informell erfolgt (siehe unten).

Kompetenzerwerb und die Steuerung von Trainingsaktivitäten

Im indischen Kontext kann nicht unreflektiert auf ein deutsches Kompetenzverständnis Rückgriff genommen werden. Vielmehr wird insbesondere im beruflichen Bereich in der angelsächsischen Tradition von ‚Skills‘ gesprochen (vgl. z.B. Mehrotra, Gandhi & Sahoo, 2013). Daher soll hier ein landesspezifisch adaptiertes Verständnis von beruflichen Handlungskompetenzen zur Anwendung kommen. Diesen Anspruch erfüllt der Ansatz von King und Palmer (2010). Diese verstehen unter ‚Skills‘ solche Fähigkeiten, die Individuen zur Ausübung praktischer (beruflicher) Tätigkeiten benötigen. Der Erwerb soll dabei nachhaltig im Sinne einer langfristig wirksamen individuellen Qualifizierung (‚life long learning‘) erfolgen.

Der Kompetenzerwerb wiederum eng verbunden mit der Lernform. Diese kann informell oder formell erfolgen (siehe unten). Der formelle Teil betrifft in Indien verschiedenste Formen von Trainingsangeboten (Pilz, 2016b). Diese wiederum lassen sich durch verschiedene Steuerungsmodi implementieren.

In Indien zeigen sich dabei gewisse Trends in der bildungspolitischen Steuerung. Der nachfrageorientierte Ansatz (Demand-driven-Ansatz) hat sich als effektive Alternative zum herkömmlichen angebotsorientierten Ansatz (Supply-driven-Ansatz) herausgestellt (Ramasamy, 2015, S. 31ff.). Als Voraussetzung für die Einführung nachfrageorientierter Trainingsmaßnahmen müssen allerdings adäquate Informationen über alle involvierten Akteure vorliegen (wie u.a. Bildungseinrichtungen, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Bildungsnehmer). Wichtig hierbei ist, dass nicht nur die Bedürfnisse einzelner Stakeholder befriedigt werden, sondern dass dies auf breiter Ebene gelingt (vgl. European Training Foundation, o. J., S. 9).

Der Vorteil der Demand-driven-Strategien liegt unter anderem in der zielgerichteten Abstimmung auf die Bedürfnisse der Lernenden. Dieser resultiert daraus, dass potentielle Bildungsnehmer ihren individuellen Bedarf an notwendigen Kompetenzen erkennen und durch Maßnahmen zum Kompetenzerwerb passgenau verbessern und weiterentwickeln können. Deshalb wird der Demand-driven-Ansatz auch als Bottom-Up-Methode bezeichnet (Ramasamy, 2015, S. 38).

Die verschiedenen Facetten des ‚demands‘, also der Nachfrage, lassen sich zudem weiter untergliedern. Eine Betrachtungsweise stellt der Bedarf von Unternehmen nach qualifizierten Arbeitnehmer (Industry-driven-Ansatz) dar. Dieser darf im Gesamtkontext nicht vernachlässigt werden, obgleich der Blickwinkel auf den Bedarf der Arbeitnehmer nach handlungsorientiertem Kompetenzerwerb (Individual-driven-An-

satz) in dieser Studie einer gesteigerten Aufmerksamkeit zuteil wird (vgl. ähnlich auch Ramasamy, 2015, S. 31ff.). Der Individual-driven-Ansatz analysiert, welche Erwartungen und Wünsche das Individuum in Bezug auf Ausbildungsmaßnahmen und Qualifizierungsbestrebungen hat (vgl. Gasskov, 2010, S. 131ff.). Bisher sind die Vorstellungen und Erwartungen der Lerner noch kaum erforscht bzw. es wurde ihnen nur eine untergeordnete Bedeutung zugemessen. In dieser Hinsicht findet jedoch ein Umdenken statt, sodass dem Subjekt der Qualifizierungsbemühungen nun vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt wird. Dies zeigt sich nicht nur an der vorliegenden Studie über den Kompetenzerwerb in Meghalaya, sondern auch an Beiträgen über die globale Kompetenzvermittlung wie u.a. von Lang-Wojtasik und Scheunpflug (2005).

Gründe für die Verwendung des Demand-driven-Ansatzes in Indien

Bisher dominieren in Indien Supply-driven-Ansätze bei der Kompetenzvermittlung für Arbeitnehmern (vgl. Ramasamy, 2015, S. 19ff.). Diese Dominanz resultiert aus dem starken ordnungspolitisch-organisatorischen Einfluss des Staates im indischen Bildungssystem sowie der schwachen Ausprägung des Einflusses der Wirtschaftsunternehmen in diesem System (vgl. Pilz, 2016b, S. 348ff.). So gibt es kein historisch gewachsenes duales Ausbildungssystem wie in Deutschland, bei dem die Unternehmen eine engagierte und prägende Rolle in der Umsetzung und Finanzierung der Ausbildung übernehmen (vgl. Schönfeld, Wenzelmann, Dionisius, Pfeiffer & Walden, 2010, S.11ff.). Die Entscheidungsträger haben jedoch erkannt, dass die Einführung eines leistungsfähigen beruflichen Bildungssystems maßgeblich ist, um die existierenden Qualifizierungslücken zu schließen (vgl. Mehrotra, Gandhi & Sahoo, 2013, 21ff.). Die Hauptakteure von Bildungsinitiativen waren bisher staatliche Stellen wie die verschiedenen Ministerien (vgl. Planing Commission Government of India, 2007, S. i.). Die Bemühungen auf dieser Ebene haben sich allerdings meist als ineffektiv erwiesen. Als einer der Hauptgründe wird die fehlende Abstimmung zwischen den Arbeitgebern und den staatlichen Stellen gesehen. Hieraus resultiert nicht nur ein quantitatives Ungleichgewicht, sondern auch eine Diskrepanz zwischen geforderten und erlernten Kompetenzen der Arbeitnehmer (vgl. ebd., S. 5ff.). Einerseits werden die Anforderungen quantitativ nicht gedeckt, sodass zahlenmäßige Ungleichgewichte entstehen. Auf der anderen Seite bestehen qualitative Mängel, da die Absolventen nicht ausreichend auf die bevorstehenden Tätigkeiten vorbereitet oder ‚am Markt vorbei‘ qualifiziert werden (vgl. FICCI, 2010, S. 26). Dabei spricht man von qualitativen und quantitativen Mismatch, d. h., die gewünschten Qualifizierungsmaßnahmen können weder mengenmäßig noch nach dem Niveau zur Verfügung gestellt werden (vgl. Almeida, Behrmann & Robalino, 2012, S. 21).

Das Scheitern verschiedener Qualifizierungsbestrebungen muss auch auf die Vernachlässigung der individuellen Bedürfnisse der Lernenden zurückgeführt werden. Die vermittelten Inhalte sind zu isoliert und zu wenig praxisorientiert um den Teilnehmern eine probate Basis für ihr berufliches Dasein zu bieten (vgl. Agrawal, 2012, S. 458). Aus diesem Grund sehen viele junge Menschen das einheimische Berufsbildungssystem nicht als erstrebenswertes Ziel ihrer beruflichen Zukunft

an, da es ihnen keine attraktiven und zukunftsfähigen Kompetenzen garantiert (vgl. Männicke, 2011, S. 18).

Auch der wichtige informelle Sektor in Indien trägt dazu bei, dass Demand-driven-Ansätze verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Obwohl dort die Mehrzahl von Arbeitsplätzen verortet ist, offerieren die staatlichen Berufsbildungsinitiativen für diesen Sektor bisher kaum adäquate Angebote (vgl. Venkatram, 2012, S. 175f.; The World Bank, 2007, S. 45ff.). Formale Bildungsabschlüsse sind für Tätigkeiten im formalen Sektor vorgesehen und sind im informellen Sektor wenig nützlich (vgl. Benell, 1999, S. 7).

Die Vermittlung der Handlungskompetenz im informellen Sektor hängt vielfach mit informellen Lernen zusammen (vgl. Singh, 1997; 2015; Jung & Pilz, 2016). Informelles Lernen kann als Begleiterscheinung des Alltags beschrieben werden, welches nicht zwingend beabsichtigt und auch nicht immer bewusst wahrgenommen wird. Eine Strukturierung und Organisation des Lernprozesses findet hierbei nicht statt. Hierin unterscheidet es sich grundlegend vom formellen Lernen in Bildungseinrichtungen. (vgl. u.a. OECD, 2007; UNESCO, 2012; Singh, 2015). Berufsbezogenes Wissen wird hier traditionell und familienbezogen gelehrt bzw. weitergegeben (vgl. Sodhi & Wessels, 2016, S. 261ff.; Singh 1997). Eine Studie von Pilz, Uma und Venkatram über den Kompetenzerwerb bei indischen Garküchenbetreibern verdeutlicht dies besonders eindrücklich (vgl. Pilz, Uma & Venkatram, 2015).

Um diesem Sachverhalt Rechnung zu tragen, wird in Indien zunehmend versucht, den Fokus von input-basierten supply-Systemen zu ergebnis-orientierten Demand-driven-Ansätzen zu verschieben (vgl. FICCI, 2012, S. 3). Die indische Regierung setzt dies mit einer Skill Development Initiative (SDI) um, welche ‚demand-driven vocational skills‘ als Kernpunkt der Qualifizierung sieht. Hierzu wurde u.a. ein Rahmenkonzept namens ‚Modular Employable Skills Scheme (MES)‘ entwickelt, welches sich besonders an Menschen aus dem informellen Sektor mit geringer Vorbildung richtet (vgl. Astha, 2013, S. 1).

Demand-driven-Ansätze stehen allerdings vor einer besonderen Herausforderung. Denn die Erfassung des Bedarfs an beruflichen Kompetenzen bei den Betroffenen stellt eine anspruchsvolle und ressourcenintensive Aufgabe dar. Daher wurde in dem hier skizzierten Projekt der exemplarisch der Bedarf an Trainingsbedarfen im Bundesstaat Meghalaya erhoben, um ein Instrument der Erfassung zu entwickeln und Erfahrungen mit diesem zu sammeln. Weiterhin sollten Daten zu Qualifizierungsbedarfen der ländlichen Bevölkerung gesammelt werden, um erste Hinweise für zielgruppenadäquate Berufsbildungsangebote zu gewinnen. Gleichzeitig bestand auch von ministerieller Seite in Meghalaya großes Interesse an Daten zum Trainingsbedarf, welches die Felderhebung hinsichtlich der Realisierbarkeit maßgeblich förderte.

Forschungsdesign der Befragung in Meghalaya

Für die qualitative Erhebung der Daten wurde die Methodentriangulation verwendet, d. h., es erfolgte ein Einsatz von mehreren unterschiedlichen Erhebungsmethoden. In der vorliegenden Studie stand die fokussierte Gruppendiskussion (focussed group discussion) im Vordergrund der wissenschaftlichen Erkenntnisgewinnung. Denn diese wurde hauptsächlich für die Interviews

der Bewohner der selektierten Dörfer in Meghalaya verwendet. Die Gruppendiskussionen fanden in 12 Dörfern der Regionen RhiBoi, Garo Hills und Jainta Hills statt. Es wurden in den jeweiligen Dörfern pro Diskussion zwischen acht und 15 Personen befragt, bestehend aus Frauen und Männer, Jungen und Alten, Berufstätigen und Schülern sowie Bewohnern mit verschiedenartigem beruflichem Hintergrund. Die Heterogenität der Gruppen wurde gewünscht, um ein möglichst umfangreiches Bild der Dorfbewohner zu erhalten. Die Gesprächsrunden wurden jeweils in zentralen öffentlichen Gebäuden der Dorfgemeinschaft abgehalten. Der Interviewer übernahm die Steuerung der Dynamik der Gesprächsrunde, um die Diskussion in Gang zu setzen und den Wissensaustausch zu stimulieren (vgl. Flick, 2007, S. 254). Die Kommunikation wurde über lokale Dolmetscher ermöglicht, welche mit den lokalen Dialekten und Sprachen vertraut waren. Eine Übersetzung ins Englische fand unmittelbar während der Diskussion statt. Die Interviews wurden elektronisch aufgenommen, um die diversen Wortbeiträge der Diskussionsteilnehmer vollständig erfassen zu können (vgl. Mayring, 2002, S. 78). Eine Auswertung der Tondokumente erfolgte im Nachhinein. Vor dem Hintergrund der Komplexität wurde ein offenes Analyseinstrumentarium gewählt.

Neben den Gruppendiskussionen fand eine Befragung einiger einzelner Teilnehmer in einem problemzentrierten Interview statt. Die Interviewpartner wurden während der Gruppendiskussion selektiert, z.B. um interessante Aspekte aus der Gruppendiskussion zu vertiefen. Außerdem wurden Bewohner im Einzelgespräch interviewt, die sich während der Diskussion nur bedingt eingebracht hatten und von denen neue Erkenntnisse erwartet wurden. Dieses Verfahren diente zudem dazu, ggf. in den Gruppendiskussionen aufgetauchte kulturbedingte Unklarheiten aufzudecken und damit Missverständnisse in der späteren Interpretation der Daten zu vermindern.

Das Experteninterview wurde angewandt, um mit Vertretern der örtlichen Handelskammern und eines lokalen Bildungsträgers zu sprechen und die Aussagen der Dorfbewohner vor dem Hintergrund der lokalen Gegebenheiten zu reflektieren. Zudem konnte neben der inhaltlichen Weitung der Befundlage erneut der kulturelle Bias gemindert werden, da diese Experten vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Perspektiven die bei den Dorfbewohnern gesammelten Daten kontextuieren. In der Befragung der Dorfbewohner tauchten zudem auch allgemeine weiterführende Elemente auf, wie z.B. die Art der generationenübergreifenden familiären Vermittlung von tätigkeitsspezifischem Wissen. Zur Leitung und Lenkung der Interviews und Diskussionen wurde ein Leitfaden verwendet, der entsprechend der Grundprinzipien der qualitativen Sozialforschung konstruiert wurde.

Resultate der Bedarfsermittlung in Meghalaya

Die durchgeführte Erhebung in Meghalaya verdeutlicht, dass die Dorfbewohner auf verschiedenen Ebenen große Kompetenzbedarfe im Bereich der beruflichen Bildung vorweisen.

Aufgrund der Tatsache, dass Meghalaya schwerpunktmäßig landwirtschaftlich geprägt ist, sind viele der Befragten besonders daran interessiert, ihr Wissen im Agrarsektor auszubauen. Neue Methoden und Technologien würden dabei helfen, die Produktion auszuweiten und ihre Erträge zu steigern. Die Land-

wirte haben ihr Wissen meist von ihren Verwandten in einem generationenübergreifenden informellen Prozess bezogen. Die Aufwertung und der Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer modernen und ertragreichen Landwirtschaft, werden als notwendig erachtet und werden von den Dorfbewohnern ausdrücklich gefordert.

Die Weberei wird fast ausschließlich von Frauen in den Regionen RhiBoi und den Garo Hills ausgeführt und auch hier ist eine ähnliche Problematik wie bei den landwirtschaftlichen Tätigkeiten zu erkennen. Die Weberinnen haben die Fertigkeiten von ihren Vorfahren übernommen, wollen diese jedoch ausbauen, um die Produkte an die Marktbedürfnisse anpassen zu können. Dies betrifft insbesondere die Komponenten Farbe, Muster und Webtechnik. Gleiches trifft auf das Kunsthandwerk mit Bambus zu. Hier fehlt es an vertieftem Wissen über moderne Techniken zur Erweiterung der bisherigen Produktion. Das Interesse nach weitergehendem Fachwissen im Kunsthandwerk ist bei den Befragten groß.

Auf breiter Ebene werden zudem Kenntnisse über neue Techniken zur Haltung und Aufzucht von Schweinen und Hühnern von den Befragten gewünscht. Viele Dorfbewohner halten sich Zuchttiere, besitzen allerdings keine fundierten Kenntnisse über deren richtige Haltung, Aufzucht und Pflege. In den Garo Hills wird zudem die Professionalisierung und Ausweitung der Kenntnisse in der Seidenraupenzucht für sinnvoll erachtet.

Insbesondere bei den jüngeren Befragten zeigt sich eine Tendenz zur Abkehr von den traditionellen landwirtschaftlichen Berufen. Viele der Jugendlichen interessieren sich für klassische handwerkliche Ausbildungsberufe. Diese sind z.B. Tätigkeiten als Elektriker, Automechaniker, Bäcker, Schreiner oder Zimmermann. Eine substanzielle Ausbildung hierfür ist im untersuchten Bundesstaat jedoch nicht flächendeckend verfügbar, würde aber, so die Aussage der befragten Bildungsexperten, die Berufsaussichten der jungen Bevölkerung nachhaltig stärken.

Übergreifend kann in allen befragten Regionen konstatiert werden, dass die grundlegenden kaufmännischen und wirtschaftlichen Kenntnisse in Bezug auf Preiskalkulation und Vermarktung von Produkten durch die Befragten als mangelhaft bezeichnet werden. Es wird von den Befragten konstatiert, dass

entsprechende Grundkenntnisse dabei helfen könnten Produkte besser abzusetzen und die eigene Gewinnmarge zu steigern. Diese Fähigkeiten sind folglich sowohl für die Landwirte und Tierzüchter als auch für die Handwerker und Weberinnen von Vorteil. Kaufmännische Kompetenzen stoßen bei den Interviewten auf großes Interesse, die Nachfrage wird klar artikuliert.

Die untenstehende Matrix gibt einen Überblick über die Kompetenzbedarfe, untergliedert nach Regionen und Bereich (Abb.1).

Fazit

Die Besonderheiten der Region müssen beachtet werden, um nachhaltige Lösungen anbieten zu können. Die Erkenntnisse in allen vorherig genannten Bereichen sind bis dato zumindest für den Bundesstaat Meghalaya lückenhaft, das Projekt lieferte diesbezüglich neue Erkenntnisse. Gleichzeitig konnte gezeigt werden, dass die direkte Befragung von Betroffenen, kombiniert mit einer Beurteilung der lokalen Lage zum Bildungs- und Beschäftigungssystem, wenngleich ressourcenaufwändig, zu konkreten und belastbaren Befunden führt.

Eine Abstrahierung der Befunde aus einer Region kann vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Gegebenheiten in den einzelnen Bundesstaaten Indiens nur sehr behutsam erfolgen. Außer Frage steht jedoch, dass die Umsetzung von Bildungsreformen eine maßgebliche Rolle für die Entwicklung der indischen Gesellschaft und der Lösung ihrer vielfältigen sozioökonomischen Probleme spielt. Durch die außerordentlich große Bevölkerung und das immense Bevölkerungswachstum steht Indien vor wegweisenden Herausforderungen. Wenn die ambitionierten Bildungsziele der indischen Regierung erreicht werden sollen, ist das Umdenken hinsichtlich des Kompetenzerwerbs von Arbeitnehmer in Indien essentiell. Dieses Umdenken kann und sollte insbesondere im informellen Sektor mit Hilfe von Demand-driven-Strategien umgesetzt werden. Ebendies wird nicht nur durch den internationalen Trend hin zur Bedarfsermittlung der Nachfrageseite deutlich, sondern auch durch die Erkenntnisse, welche die Befragung der Bewohner der Ortschaften im Bundesstaat Meghalaya im Nordosten Indiens ergaben. Die herkömmlichen angebots-induzierten Qualifizierungsstra-

Distrikt	handwerklich	landwirtschaftlich	kaufmännisch
RhiBoi	Lebensmittelverarbeitung Weberei (Design, Färbung, Techniken) Schneiderei Kunsthandwerk (z.B. mit Bambus)	effiziente Pflanzung Aufzucht von Schweinen	kaufmännische Fähigkeiten (z.B. im Bereich Marketing, Absatz und Vertrieb, Preiskalkulation)
Garo Hills	Weberei Kunsthandwerk detaillierte Kenntnisse über die Seidenraupenzucht	wissenschaftliche Methoden und Technologien der Landwirtschaft	kaufmännische Fähigkeiten (z.B. im Bereich Marketing, Absatz und Vertrieb, Preiskalkulation)
Jaintia Hills	Nachernte-Arbeiten Elektriker, Mechaniker und Bäcker Möbelproduktion Lebensmittelverarbeitung	Hühner- und Schweinezucht (Aufzucht, Haltung und Impfung) Schädlingsbekämpfung und Kontrolle von Tierseuchen	kaufmännische Fähigkeiten (z.B. im Bereich Marketing, Absatz und Vertrieb, Preiskalkulation) Lagerhaltung und Vermarktung der Felderzeugnisse

Abb. 1: Ermittelte Kompetenzbedürfnisse nach Distrikten und Bereichen; Quelle: eigene Darstellung

regionen beschränken sich lediglich auf das zahlenmäßige Training von Absolventen, vernachlässigen die Inhalte und die Bildungs-subjekte. (vgl. FICCI, 2010, S. 26ff.) Die durch die Demand-driven-Befragung gewonnenen Erkenntnisse schaffen ein Bewusstsein für die Bedürfnisse der Befragten und helfen somit den beruflichen Bildungssektor zu stärken und den Bewohnern eine berufliche, wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu ermöglichen und die gesamtgesellschaftliche nachhaltige Entwicklung voranzutreiben.

Allerdings kann der propagierte Ansatz kein ‚Allheilmittel‘ sein. Es müssen Entwicklungen auch auf anderen Ebenen, wie beispielsweise in der Lehrerausbildung und der Gestaltung der Curricula, effektiver organisiert werden, um die verschiedenen Ebenen von formaler, non-formaler und informeller Bildung besser zu verzahnen (vgl. Pilz, Becker & Pierenkemper, 2015, S. 509).

Literatur

- Agrawal, T. (2012). Vocational education and training in India: challenges, status and labour market outcomes. *Journal of Vocational Education & Training*, 64(4), 453–474.
- Almeida, R., Behrmann, J. & Robalino, D. (2012). *The right skills for the job? Rethinking training policies for workers*. Washington D.C. World Bank Publications.
- Astha, U. (2013). *Skill Development Initiative: Modular Employable Skills Scheme – Feedback from the Field*. New Delhi: International Labour Organization.
- Benell, P. (1999). *Learning to change: Skills Development among the economically vulnerable and socially excluded in developing countries*. Geneva: International Labour Office.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit BMZ. (2015). *Zukunftsfacharta/Länder/Indien*. Abgerufen am 04.12.2016 von: www.bmz.de/de/was_wir_machen/laender_regionen/asien/indien/zusammenarbeit/index.html
- European Training Foundation. (o. J.). *Sectoral & regional aspects of skills development and VET policies*. Abgerufen am 18.12.2016 von: [www.etf.europa.eu/events/mgmt.nsf/\(getAttachment\)/6194DB5D0E6F1A8BC1257D740031CD04/\\$File/Discussion%20paper_Sectoral%20and%20Regional%20Approach_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/events/mgmt.nsf/(getAttachment)/6194DB5D0E6F1A8BC1257D740031CD04/$File/Discussion%20paper_Sectoral%20and%20Regional%20Approach_EN.pdf)
- FICCI. (2010). *The Skill Development Landscape in India and Implementing Quality Skills Training*. New Delhi.
- FICCI. (2012). *Knowledge paper on skill development in India – Learner first*.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung* (6. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Gasskov, V. (2010). *Managing vocational training systems. A Handbook for Senior Administrators*. Geneva: International Labour Office.
- Jung, S. & Pilz, M. (2016). Skillwerb im informellen Sektor: Das Beispiel von Ananasfarmern im Nord-Osten Indiens. *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*, 61(2), 82–04.
- King, K. & Palmer, R. (2010). *Planning for technical and vocational skills development*. (Fundamentals of Educational Planning, Bd. 94). Paris: UNESCO.
- Lang-Wojtasik, G. (2013). Das Bildungswesen in Indien. In C. Adick (Hrsg.), *Bildungsentwicklungen und Schulsysteme in Afrika, Asien, Lateinamerika und Karibik* (S. 213–231). Münster: Waxmann.
- Lang-Wojtasik, G. & Scheunpflug, A. (2005). Kompetenzen Globalen Lernens. *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 28(2), 2–7.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung* (5., überarbeitete Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Männicke, J. (2011). *Marktstudie Indien für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung*. Studie im Auftrag von iMove beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn.
- Mehrotra, S., Gandhi, A. & Sahoo, B. (2013). Estimating the Skill Gap on a Realistic Basis for 2022. *Economic and Political Weekly*, 48(13), 102–111.
- Ministry of Labour and Employment. (2009). *National Policy on Skill Development*. New Delhi: Government of India.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2007). *Terms, concepts and models for analysing the value of recognition programmes*. Vienna: OECD.
- Pilz, M. (Hrsg.). (2016a). *India: Preparation for the World of Work – Education System and School to Work Transition*. Wiesbaden: Springer VS.
- Pilz, M. (2016b). A View from the Outside: India's School to Work Transition Challenge – Strengths and Weaknesses. In Matthias Pilz (Hrsg.), *India: Preparation for the World of Work – Education System and School to Work Transition*. (S. 345–357) Wiesbaden: Springer VS.
- Pilz, M., Becker, V. & Pierenkemper, S. (2015). Berufsausbildung in Indien: Herausforderung zwischen Qualität und Quantität. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 111, 502–523.
- Pilz, M., Uma, G. & Venkatram, R. (2015). Skill development in the informal sector in India: the case of street food vendors. *International Review of Education*, 61(2), 191–209
- Planning Commission Government of India. (Mai 2007). *Report of the task force on skill development*. New Delhi.
- Ramasamy, M. (2015). *Demand-driven approaches in vocational education and training: a case study of rural population in South India*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schönfeld, G., Wenzelmann, F., Dionisius, R., Pfeifer H. & Walden, G. (2010). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe: Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*. Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB (Hrsg.), Bielefeld: Bertelsmann.
- Singh, M. (1997). Handlungskompetenzen unter dem Einfluss institutioneller und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen im informellen Sektor Neu-Delhis / Indien. In U. Boehm (Hrsg.), *Kompetenzen und berufliche Bildung im informellen Sektor* (S. 213–244). Baden-Baden: Nomos.
- Singh, M. (2012). India's National Skills Development Policy and Implications for TVET and Lifelong Learning. In M. Pilz (Hrsg.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World* (S. 179–211). Wiesbaden: Springer VS.
- Singh, M. (2015). *Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning – Why Recognition Matters*. Cham: Springer International Publishing.
- Sodhi, J.S. & Wessels, A. (2016). Informal Learning: Education and Skill Development in India's Informal Sector. In M. Pilz (Hrsg.), *India: Preparation for the World of Work – Education System and School to Work Transition* (S. 261–281). Wiesbaden: Springer VS.
- Srivastava, A. & Clemens, I. (2007). Bildungsprogramme versus Bildungsrealitäten: Einblicke in das indische Schulsystem. *Tertium Comparationis*. 13(1), 116–134.
- The World Bank (2007). *Skill Development in India – The Vocational Education and Training System*. Abgerufen am 19.12.2016 von: <http://documents.worldbank.org/curated/en/314211468035471251/pdf/42113optmzdoIn1ning0Report01PUBLIC1.pdf>
- UNESCO Institute for Statistics. (ohne Datum). *Country profiles – India*. Abgerufen am 04.12.2016 von: <http://www.uis.unesco.org/DataCentre/Pages/country-profile.aspx?code=3560®ioncode=40535&SPSLanguage=EN>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2012). *UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of Non-formal and informal learning*. Hamburg: UIL.
- Venkatram, R. (2012). Vocational Education and Training System (VET) in India. In M. Pilz (Hrsg.), *The Future of Vocational Education and Training in a Changing World* (S. 171–177). Wiesbaden: Springer VS.
- Wessels, A. & Pilz, M. (2016). Die Berufsbildung in Indien. *Die berufsbildende Schule*, 68(1), 27–30.

Sebastian Schneider, M.Sc.

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik an der Universität zu Köln. Forschungsinteressen: Internationale Berufsbildungsforschung und Wertigkeit beruflicher Bildung.

Dr. Matthias Pilz

ist Diplom-Handelslehrer, Professor für Wirtschafts- und Sozialpädagogik an der Universität zu Köln und Direktor des G.R.E.A.T (German Research Center for Comparative Vocational Education and Training). Forschungsschwerpunkte: International-vergleichende Berufsbildungsforschung, Übergangsforschung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und Lehr-Lernforschung.