

Projektvorhaben

Deutsches Musterausbildungszentrum in Bangalore

1. Hintergrund und Motivation

Das deutsche Berufsbildungssystem ist ein einzigartiges Modell, das weltweit auf Grund seiner Qualität und Effektivität großes Ansehen genießt. Die Erkenntnis, daß ohne hochwertige Ausbildungssysteme und berufliche Lernprogramme, kein echtes Wachstum und kein nachhaltiger Fortschritt erzielt werden kann, hat sich mittlerweile global durchgesetzt. Der Aufbau solcher Systeme ist allerdings extrem schwierig und überschreitet bei weitem die Kompetenz und das Know-How der meisten Länder.

Bisher wurde der Export von beruflicher Bildung in andere Länder fast ausschließlich als Instrument der Entwicklungszusammenarbeit bzw. Entwicklungshilfe betrachtet. Einzelne Stakeholder haben jedoch schon lange versucht, Aufmerksamkeit auf die Wichtigkeit der Förderung beruflicher Kompetenz in Partnerländern zu lenken. Sie sehen berufliche Kompetenz, direkt oder indirekt, als Voraussetzung für den Verkauf vieler deutscher Exportprodukte, vor allem an Entwicklungsländer, wo der Bedarf letztendlich am größten ist. Ihr Argument ist, daß beispielsweise technisch hochwertige Maschinen und Geräte nur dann zu verkaufen sind, wenn der Käufer sie auch bedienen kann und ein entsprechend fortgeschrittener Markt und ein technisch anspruchsvolles Umfeld existiert. Diese Einsicht, daß der Export von high-tech Maschinen auch den gleichzeitigen Export von Know-How erforderlich macht, verbreitet sich immer mehr. Der zunehmende Wettbewerbsdruck zwingt deutsche Firmen zum Handeln und treibt diese Entwicklung voran.

Auf der Suche nach innovativen Strategien ist man auf die geniale Idee gestoßen, das Duale Berufsbildungssystem als kommerzielles Exportgut auszubauen. Der Erfolg eines solchen Exportprodukts **'Training Made in Germany'** könnte bedeuten, daß mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden. Einmal das Exportgut 'Training Made in Germany' selbst. Zum anderen die Ausweitung des Exportmarkts, dazu die oft dringend notwendige Versorgung deutscher Firmen im Ausland mit kompetenten Fachkräften und viertens eine effektivere Entwicklungszusammenarbeit. Hinzu kommt noch ein fünfter, sicher nicht unwesentlicher Faktor, nämlich das globale Brandbuilding - **Partner Germany**.

Die geballte Energie, die sich aus dem Vorhandensein der vielfältigen deutschen Ressourcen und Mittel erzeugen läßt, ist schlechthin gigantisch und könnte sich als Gewinn für alle Beteiligten erweisen. Voraussetzung ist natürlich, daß es gelingt diese Kräfte effektiv zusammen zu bringen. Ein solches Vorhaben - **funktionierende Berufsbildungssysteme in bedürftigen Ländern in großem Rahmen aufzubauen** - erfordert, neben einem Höchstmaß an Kooperation, eine außergewöhnliche interkulturelle Kompetenz auf verschiedenen Gebieten - im wirtschaftlichen, pädagogischen, sozialen und technischen Bereich sowie in den Bereichen der Kommunikation und der Entwicklung von Humanressourcen in fremden Kulturen.

SkillBuilder India glaubt von sich sagen zu können, daß sein Team diese außergewöhnliche Kombination von Erfahrungen im Kontext Indien entweder selbst besitzt oder die Fähigkeit hat, sie mit Hilfe unseres Netzwerkes zu entwickeln, wo sie nicht unmittelbar vorhanden ist. Das junge Unternehmen (gGmbH) ist aus der Erkenntnis heraus und in der Voraussicht gegründet worden, daß sich in Indien im Bereich berufliche Bildung in naher Zukunft ein riesiger Markt öffnen wird und daß die Versorgung dieses Markts einzigartiges Know-How und Expertise erfordert, welche an keiner Hochschule erworben werden können, sondern nur durch jahrzehntelange Praxiserfahrung mit den Realitäten dieses riesigen Landes und seiner einzigartigen Kultur entstehen konnte.

SkillBuilder India hat seinen Sitz in Bangalore, Karnataka und besitzt neben Indien-spezifischem Know-How, ein umfassendes Netzwerk von Stakeholdern in Bereich der beruflichen Bildung. Dieses Netzwerk deckt praktisch die gesamte Bandbreite von möglichen Partnern ab - in Indien sowie auch in Deutschland. Es schließt kommerzielle Stakeholder (Firmen und Industrien) ein, denen aus SkillBuilders Sicht eine extrem wichtige Rolle vor Ort bei der Umsetzung des Ziels, deutsche Berufsbildung ins Ausland zu bringen, zukommt.

SkillBuilder India, Bangalore
Email: friedrich@skillbuilder.in
Telefon: 0091 98866 48052

Datum: 17. März 2011

SkillBuilder

de.velopment

and the



logo are registered trademarks of
SkillBuilder India

Anmerkung:

Die blauen Textpassagen in diesem Dokument sind mit den entsprechenden Hostseiten im Internet verlinkt.

- ▶ **Trained by Germany**
Das Duale Berufsbildungssystem als kommerzielles Exportgut
Artikel von
Prof. Hermann Simon im
Manager Magazine
Heft 10/2010
(Diesen Artikel finden Sie auf der Seite 6 dieses Dokuments)
- ▶ **Leserforum Manager Magazine:**
(Ausgabe 11/2010)

Fehlende Strukturen

Hermann Simon möchte das deutsche Ausbildungssystem exportieren (MM 10/2010)
Dr. Elmar Kleiner, GTZ International Services
"... Im Ausbildungsmarkt besteht weltweit ein erheblicher Bedarf an Konzepten..."
"...das deutsche duale Ausbildungssystem ist nicht direkt exportierbar. Es fehlen in fast allen Ländern der Welt die notwendigen Strukturen, die das Funktionieren des dualen Systems möglich machen."
(Diesen Artikel finden Sie auf der Seite 7 dieses Dokuments)

Welche Chancen bietet der indische Markt?

Indien hat heute einen massiven Bedarf an beruflicher Bildung in praktisch allen Berufsbereichen. Der Bedarf ist so extrem und so dringend, daß die wirtschaftliche Zukunft und die politische Stabilität des Landes unmittelbar davon abhängt, wie erfolgreich Indien diese Mängel beheben und die riesigen Lücken in aller kürzester Zeit schließen kann. Der Nachholbedarf ist dermaßen groß, daß die Chancen, diese Lücken aus eigenen Anstrengungen zu schließen, praktisch null sind. Indien braucht Hilfe von außen.

Indiens wirtschaftliche Bedeutung ist mittlerweile von allen wichtigen Industrienationen erkannt worden. Für einige Länder eröffnen sich durch das starke Wachstum nicht nur neue wirtschaftliche Möglichkeiten, sondern auch die Gelegenheit Ihre eigenen Bildungssysteme als zukunftsweisende Modelle und Lösungen für Indien anzubieten. Bangalore (Hauptstadt vom indischen Bundesland Karnataka) ist für viele die erste Anlaufstelle bei dem Versuch ihre Produkte zu vermarkten und mögliche Partner zu finden. SkillBuilders enge Zusammenarbeit mit dem Government of Karnataka (Department of Employment and Training) und der daraus resultierende regelmäßige Umgang mit wichtigen Entscheidungsträgern, hat unserem Team umfangreichen Einblick in die gegenwärtige Situation verschafft. Unser Schluß: Das Vakuum ist so groß, daß sich derzeit die ausländischen Delegationen buchstäblich die Türklinken in die Hand geben. Die daraus entstandenen oder möglichen zukünftigen Kooperationen schließen Initiativen von Anbietern aus der Schweiz, Italien, Großbritannien, Australien, Kanada und den USA ein.

Diese Schwemme von Angeboten wird von örtlichen Entscheidungsträgern oft schon als Überangebot empfunden, weil auf Grund der mangelnden Kenntnis der verschiedenen Systeme und der offenen Fragen bezüglich der Eignung importierter Systeme für die indische Situation, das Bild immer unübersichtlicher wird.

Deutschland ist der ideale Partner und hat das, was Indien dringend braucht

Es steht außer Frage, daß Deutschland Ressourcen und Möglichkeiten besitzt, wie kein zweites Land. Indische Entscheidungsträger haben das inzwischen erkannt. Aus SkillBuilders Perspektive erscheinen die deutschen Möglichkeiten im Bereich berufliche Bildung tatsächlich so extrem groß zu sein, daß wir so weit gehen zu behaupten, daß die Konzentration der existierenden Ressourcen in Deutschland höher ist als in allen anderen oben aufgeführten Ländern zusammen. Dieser Schluß gründet auf der Tatsache, daß Deutschland weit mehr anzubieten hat als nur theoretische Bildungslösungen. Die vielfältigen Möglichkeiten, für Deutschland in Indien einen massiven Beitrag leisten zu können, entstehen hauptsächlich aus der Präsenz der zahllosen deutschen Firmen und Industrien im Land und der dadurch gegebenen Nähe zu den praktischen Gegebenheiten vor Ort. Die Konzepte des Dualen Bildungssystems könnten hier mit viel Einfallsreichtum und Innovation praktische, bodennahe Anwendung finden. Es gilt kluge Lösungen zu finden, berufliche Bildung als deutsches Exportprodukt umzubauen und als Teil einer nachhaltigen Exportstrategie zu organisieren, wie Professor Hermann Simon in seiner Kolumne im Manager Magazin (Oktober 2010) angeregt hat: **„Ich schlage deshalb eine größer angelegte Initiative vor. Warum bauen deutsche Unternehmen dieses Produkt nicht zu einer kommerziellen Weltmarke aus? Das Wachstumspotenzial für ambitionöse Dienstleister wie TÜV, Dekra, Bertelsmann, GTZ, Verlage, Berater oder ähnliche Firmen wäre enorm. Ideal wäre es, wenn mehrere Unternehmen dieses Projekt auf die Hörner nähmen.“**

Die Umsetzung der existierenden Möglichkeiten und die dazu notwendigen Konzepte, Strategien und Schritte würden ein Maß an Zusammenarbeit der diversen deutschen Stakeholder, in Indien und in Deutschland, erfordern, wie sie wohl bisher noch nicht stattgefunden hat. Die daraus resultierenden Gewinne und Vorteile scheinen jedoch langfristig weit größer zu sein als die erforderlichen Investitionen und liegen sicherlich im unmittelbaren deutschen Interesse. Aus indischer Sicht muß das gegenwärtige Vakuum gefüllt werden, egal von wem. Was deshalb in diesem Land zu diesem Zeitpunkt dringend notwendig erscheint, sind starke Vorgaben und eine klare Richtungsweisung in Sachen berufliche Bildung. Für den Fall, daß dies nicht passiert, wird eine weitere Verwässerung, des ohnehin schon konfusen indischen Systems, stattfinden.

► *“...Germany has a very successful dual training model. This success is due to the quality of our instructors. And this is the kind of German expertise we would like to share with India.”*
Zitat aus einem Artikel von Thomas Matussek, Deutscher Botschafter in Indien mit dem Titel ‘Indo-German Cooperation in Skills Development’ The Hindu 27.11.2010 (Diesen Artikel finden Sie auf der Seite 8 dieses Dokuments)

► **Trained by Germany**
Das Duale Berufsbildungssystem als kommerzielles Exportgut
Artikel von Prof. Hermann Simon im Manager Magazine Heft 10/2010
(Diesen Artikel finden Sie auf der Seite 6 dieses Dokuments)

2. Idee und Konzept eines Deutschen Musterausbildungszentrums

Warum ist ein Anschauungsmodell so wichtig?

SkillBuilders Arbeit und unser Austausch mit indischen Stakeholdern und möglichen Partnern im Verlauf der letzten 3 oder 4 Jahre hat zu einer sehr wichtigen Erkenntnis geführt: Die Bereitschaft von möglichen indischen Partnern zusammenzuarbeiten und letztlich die Durchführbarkeit von Kooperationen allgemein, ist durch den Mangel an Verständnis und Erfahrung mit dem deutschen System drastisch eingeschränkt. Einen echten Bezug zu deutschen Berufsbildungskonzepten herzustellen ist für Inder schon aus der Kultur heraus extrem schwierig, wenn nicht sogar unmöglich. Die Schwierigkeit, sich etwas vorzustellen zu können, was man noch nicht gesehen hat (manchmal Architektensyndrom genannt), führt sehr leicht zu Mißverständnissen und nicht selten zu völlig falschen Erwartungen von Seiten der indischen Partner. Das Resultat: Es wurde wertvolle Zeit investiert und oft viel Geld und im Endeffekt kam wenig dabei heraus. Der Schuß: Man hat die ganze Zeit aneinander vorbeigeredet und oft völlig entgegengesetzte Erwartungen gehabt.

Training Made in Germany: Countries need a **demo** 

Wie sollte ein solches Modell aussehen?

Bei dem Versuch, ein solches Anschauungsmodell zu entwickeln, ist es äußerst wichtig, der Versuchung zu widerstehen, ein deutsches Modell lediglich neu zu verpacken und zu exportieren. Was tatsächlich gebraucht wird, ist ein speziell und sorgsam auf die eigentlichen indischen Bedürfnisse zugeschnittenes neues Produkt. Dieses sorgfältige Zuschneiden ist die Investition, vor der man entweder völlig zurückschreckt oder wozu das Know-How ganz einfach nicht vorhanden ist. Hier liegt aus **SkillBuilders** Sicht jedoch der eigentliche Schlüssel zum Erfolg in Indien. Unser umfassendes Know-How schließt eine detaillierte Kenntnis der örtlichen Bedingungen und Anforderungen ein und die Fähigkeit, berufliche Bildungslösungen von unten nach oben aufbauen zu können. In sehr vielen Fällen liegt das Geheimnis in der geschickten Verknüpfung von Lösungen, die ganz unten entwickelt wurden, mit schon existierenden konventionellen Lösungen (Stichworte: „Learning from the Extremes“, „Disruptive Innovation“).

Für einen starken Anfang ist eine gebündelte Initiative notwendig

Indien braucht eine starke Demonstration eines funktionierenden Berufsbildungssystems in Form eines Musterausbildungszentrums. Es scheint an der Zeit zu sein, deutsche Ressourcen an einem Ort zu bündeln, um ein erstes Modell zu schaffen, das sich indische Stakeholder, potenzielle Partner und Entscheidungsträger aus allen Landesteilen anschauen können und das zu einem klaren Verständnis darüber führt, wie Ausbildung abläuft, welche Bedingungen dazu notwendig sind, was es kostet, wie lange eine Ausbildung dauert und wer so etwas ausführen kann.

Bangalore bietet sich als idealer Standort für ein solches Projekt an. Das Bundesland Karnataka bietet progressive Bedingungen und, aus **SkillBuilders** Sicht, vielversprechende Voraussetzungen von Seiten der Wirtschaft, sowie auch der Behörden. Darüberhinaus schafft das Klima in Bangalore ideale Voraussetzungen für den intensiven Expertenaustausch, den der Aufbau eines deutschen Musterausbildungszentrums erforderlich machen würde.

SkillBuilder India, in enger Zusammenarbeit mit der Indo-German Chamber of Commerce, Bangalore und verschiedenen ortsansässigen Firmen und Partnern, bietet sich als Koordinator, Vermittler, Berater und Know-How Provider für den Aufbau eines deutschen Musterausbildungszentrums in Bangalore und bei einer zukünftigen Skalierung an.

Anmerkung: Ein deutsches Musterausbildungszentrum könnte sich aufgrund des extremen Bedarfs in der Anfangsphase auf das Ausbilden von Ausbildern in handwerklichen und verwandten Berufen konzentrieren.

► *Das Architektensyndrom: Die Aufgabe eines Architekten ist es nicht dem Klienten zu geben, was er will, sondern das, was er sich niemals erträumt hätte und wenn er es schließlich bekommt, wird im klar, daß es das ist, was er immer wollte.*

Steve Jobs von Apple Computers hat das gleiche Syndrome in anderen Worten beschrieben: "Es ist schwierig für sie (die Verbraucher), uns zu sagen, was sie wollen, wenn sie noch nie etwas gesehen haben, was annähernd vergleichbar ist."

*Skalierung:
Wenn der Prototyp steht, kann man über weitere Zentren in Indien und anderen Ländern entscheiden.*

► *Das Endziel ist ein dichtes Netzwerk von deutschen Ausbildungszentren in allen Teilen der Welt zu haben.*

3. Die speziellen Bedürfnisse des indischen Markts

Indien hat ganz spezielle Bedürfnisse aufgrund seiner besonderen Kultur, seiner Vergangenheit, seines gegenwärtigen Bildungssystems usw. Dieses Bildungssystem baut stark auf Rote-Learning, also dem Erlernen und Auswendiglernen von Fakten und Daten auf. Es vernachlässigt unter anderem das für modernes berufliches Lernen dringend notwendige kritische und analytische Denken. Dieses Problem der Abwesenheit von schulischer Kompetenz wird noch weiter verstärkt durch den Mangel an Bezug zu praktischen, vor allem technischen Fähigkeiten, welche normalerweise im westlichen Kulturumfeld als natürlicher Bestandteil des Auswachsens und der Erziehung erworben werden. (Beispiel: westliche Do-It-Yourself und Heimwerker-Kultur)

Anmerkung: Ähnliche Bedingungen und Voraussetzungen dürften in Afrika, Südamerika und dem Nahen Osten vorzufinden sein.

Spezielle Lösungen

SkillBuilder India sieht in Indien, neben dem traditionellen Ansatz zur beruflichen Ausbildung, einen massiven Bedarf an **vorberuflicher Bildung und Ausbildung**. Vorberufliches Lernen ist dringend notwendig, um Lücken zu schließen, die durch die indische Art der Erziehung typischerweise entstehen. Effektive Vorbildung würde gleichzeitig notwendige Fundamente für zukünftige Berufsbildung legen.

Im Gegensatz zur normalen Berufsausbildung durch das Duale System, läßt sich berufliche Vorbildung als großflächiges Massenausbildungsmodell organisieren. **Mitramo Skill Development Pvt. Ltd.** hat ein Konzept für Miniausbildungszentren (**Mitramo Train Stations**) für allgemeine technische Vorbildung und handwerkliche Grundfähigkeiten entwickelt. Dieses wäre eine erster, allerdings potenziell sehr großer Schritt in Richtung Massenausbildungssystem. Der Bedarf an vorberuflichen Miniausbildungszentren in Indien wird auf mindestens 50000 geschätzt.

Mitramo Skill Development Pvt. Ltd. entwickelt gegenwärtig eine Fertigbaulösung für die Miniausbildungszentren, die sich in großen Stückzahlen in kurzer Zeit produzieren lassen. Diese Fertigbaulösung eignet sich als Ausbildungseinrichtung für praktisch alle üblichen Berufe. Uns schwebt eine schlüsselfertige Lösung vor, bei der die Ausstattung an berufsspezifische Bedürfnisse angepaßt wird. Zum Beispiel wird eine Schreiner Ausbildungswerkstatt komplett als solche ausgestattet, einschließlich Ausrüstung, Maschinen, Werkzeuge, usw.

Parallel zu diesen Schritten ist es notwendig neue pädagogische Konzepte und Lösungen im Bereich Lehr- und Ausbildungsmaterial zu entwickeln. Aus unserer Sicht müssen diesbezüglich völlig neue Wege gegangen werden um auf die ganz speziellen Lernbedürfnisse von Menschen zu reagieren, die in extremen Situationen leben. Es ist ratsam, sich auf dem Gebiet der **Disruptiven Innovation** nach neuen Lösungen umzusehen. Die Entwicklung von geeignetem Lehrmaterial ist ein weiterer Bereich, in dem starke interkulturelle Fähigkeiten gefragt sind.

► *Das Mitramo Train Station Konzept ist eine typische disruptive Innovation. Eine disruptive Innovation besteht dann, wenn eine normalerweise teure und komplizierte Lösung drastisch vereinfacht wird. Darüberhinaus sind solche Lösungen oft kostengünstiger, skalierbar und können Märkte (in kurzer Zeit) erreichen, die bisher nicht zugänglich waren.*

► **Disruptive Innovation**
(How to spot disruptive innovation, Harvard Business Publishing)

► **Learning from the Extremes**
(A Cisco white paper on educational solutions for developing countries)

4. Umsetzung der Idee

Das KaVERI Projekt und die unmittelbaren Möglichkeiten in Bangalore

Die Verwirklichung der Idee eines deutschen Musterausbildungszentrums ist eine langfristige Angelegenheit und erfordert viele einzelne Schritte über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Erste konkrete Schritte zur Verwirklichung des Vorhabens sind in Bangalore durch das **KaVERI Projekt** jedoch schon eingeleitet worden.

Ein zentralgelegenes Gelände (im Bedarfsfall bis zu einem Hektar) in Bangalore, Teil eines Government Industrial Training Institutes (**ITI**), wurde von der Landesregierung für das **KaVERI Projekt**, ein Versuchmodell eines Musterausbildungszentrums, bereitgestellt. Ein Vorvertrag (Memorandum of Understanding) zwischen **SkillBuilder India** und dem **Government of Karnataka** ist zu diesem Zweck unterzeichnet worden. Eine 200 m² große Werkstatt auf diesem Gelände ist seit Anfang des Jahres als Entwicklungszentrum in Betrieb. Der Zweck dieser Einrichtung ist:

- a. Das Betreiben eines Training-cum-Production Centers mit dem Ziel, Ausbilder auszubilden
- b. Die Entwicklung des ersten Mitramo Ausbildungsmoduls - Handwerklicher Grundkurs

Neben diesen zwei, von **SkillBuilder India** als Teil von **KaVERI**, initiierten Projekten, bestehen umgehend konkrete Optionen für ein Mini-Ausbildungszentrum **“Holzbearbeitung”** und ein Mini-Ausbildungszentrum **“Elektrowerkzeuge”**. Weitere Projekte in der Diskussion sind Mini-Ausbildungszentren für **“Sanitär/Wasser”**, sowie **“Umwelt/Abfallwirtschaft”** und möglicherweise ein Modul **“Elektro”**. All diese können auf dem selben Gelände in Fertigtbauten, auf Mitramo Train Station Basis, untergebracht werden.

Diese verschiedenen Optionen für Initiativen ergeben sich auf Grund des konkreten Interesses deutscher Firmen bzw. ihrer indischen Vertreter, die in den erwähnten Bereichen vor Ort aktiv sind und die in ihrer Branche einen dringenden Bedarf für hochwertige berufliche Ausbildung sehen.

Mit Ausnahme der zwei schon angelaufenen **KaVERI** Projekte, würden alle anderen Initiativen von den Beteiligten aus den diversen Branchen selbst initiiert, finanziert und geleitet. Sie sind also keine direkten SkillBuilder Projekte. SkillBuilders Rolle in diesen Fällen ist die Koordination zwischen den Projekten und dem Government sowie Beratung, Networking, Public Relations, Vermarkten, Promotion usw.

Neben den Möglichkeiten für Public-Private-Partnerships in Bangalore und Karnataka, bestehen auch zahllose Möglichkeiten private Kooperationen und Partnerschaften zu entwickeln. Durch seine Position als eines der wichtigsten wirtschaftlichen Zentren im Lande und seiner Bedeutung als Bildungszentrum, verknüpft mit Bangalores einzigartiger Bevölkerungsstruktur (extrem niedriges Durchschnittsalter), bieten sich in der Region die allerbesten Voraussetzungen für das erste Projekt weltweit: **Ein Deutsches Musterausbildungszentrum.**

Zusätzlich zu den in Bangalore bestehenden Möglichkeiten im Bereich berufliche Bildung, existieren hier außerdem viele Möglichkeiten für deutsche Partner in anderen Bildungsbereichen aktiv zu werden. Schulen und Hochschulen in Indien sind dringend auf der Suche nach neuen Impulsen. Sie haben aus der britischen Kolonialzeit ein Bildungsmodell übernommen, das schon lange nicht mehr den aktuellen Bedürfnissen entspricht. Das Konzept des Dualen Studiums zum Beispiel, könnte hier zu einem Modell für ganz Indien ausgebaut werden.

In den Bereichen der Forschung und Entwicklung könnten, zusammen mit deutschen Instituten, völlig neue Modelle für Partnerschaften und Kollaborationen entstehen.

Die Argumente, die für eine konzentrierte Gegenwart deutscher Stakeholder an einem zentralen Ort wie Bangalore - besonders im Anfangsstadium - sprechen, sind sehr überzeugend. Ein klares Beispiel eines deutschen Musterausbildungszentrums, könnte dem **Mega-Projekt “Trained by Germany”** einen kräftigen Anstoß geben.

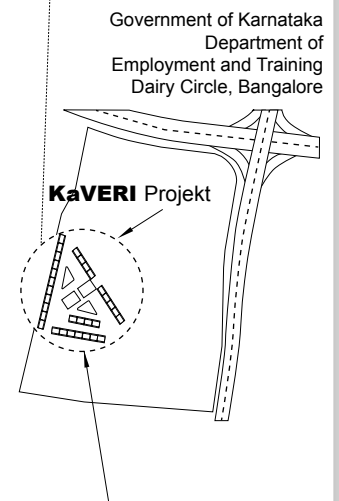
(Ende der Projektbeschreibung)

Das KaVERI Projekt

Dairy Circle, Bangalore



Lage des **KaVERI** Projekts im Google Earth Foto



Lage des **KaVERI** Projekts im Großraum Bangalore
(Die Größe des Geländes im Bild unten ist nicht maßstabgetreu)



50 km

SkillBuilder India, Bangalore
Kontakt: friedrich@skillbuilder.in

de.velopment and the **d.velopment** logo
are registered trademarks of
SkillBuilder India

Trained by Germany



Die deutsche duale Berufsausbildung könnte zum Exportgut werden.

VON HERMANN SIMON

Im Export glänzen wir seit Jahren und können mit Recht auf unsere Leistungen stolz sein. Selten sind wir uns jedoch bewusst, dass die übliche Exportstatistik nur materielle Güter und Waren umfasst. Dem steht gegenüber, dass in hoch entwickelten Volkswirtschaften der weitaus größere Teil der Wertschöpfung, in aller Regel über 70 Prozent, im Dienstleistungssektor stattfindet. Und beim Export von Dienstleistungen hinkt Deutschland hinterher. Die Dienstleistungsexporte machen keine 20 Prozent der Warenexporte aus, gegenüber rund 40 Prozent im Falle der USA. Nimmt man Waren und Services zusammen, dann übertrafen die amerikanischen Exporte die deutschen zuletzt um jährlich etwa 200 Milliarden Dollar.

Wir sollten also dringend darüber nachdenken, wie wir unsere Dienstleistungen in der Welt zu Geld machen können. Bekanntlich liegt unsere Stärke nicht im Umgang mit Konsumenten. Die McDonald's oder Starbucks der Zukunft werden wohl eher nicht aus Deutschland kommen. Besser sieht es im Business-to-Business-Bereich aus. Das zeigt sich schon jetzt in Sektoren wie Güter-/Qualitätsinspektion (TÜV, Dekra, Germanischer Lloyd), Messen (fast alle deutschen Messegesellschaften sind international aktiv) oder Logistik, wo viele Weltfirmen in Deutschland sitzen (Deutsche Post DHL, DB Schenker, Hapag-Lloyd).

Darüber hinaus sehe ich ein gigantisches Potenzial für ein echtes deutsches Weltprodukt, das zu einer globalen Marke werden und einen internationalen Standard definieren könnte: die deutsche duale Berufsausbildung.

IN EINER IM SEPTEMBER 2010 veröffentlichten Studie hat die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) den Stand der beruflichen Bildung in 17 Ländern untersucht und kommt zu dem Schluss: „Deutschland steht sehr gut da.“ Schon jetzt hat sich die deutsche Berufsausbildung weltweit einen guten Namen verdient. Die Fundamente für die Schaffung einer Weltmarke „Trained by Germany“ sind also gelegt. Barbara Fabian, verantwortlich für Berufliche Bildung und Bildungspolitik bei der EU-Vertretung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages in Brüssel, sagt: „Berufliche Bildung ‚Made in Germany‘ wird weltweit nachgefragt.“

Ich kann das von Reisen an die Front nur bestätigen. Überall, wo ich deutsche Firmen und Handelskammern im Ausland be-

suche, spielt das Thema eine zentrale Rolle. Zahl und Umfang der bereits realisierten Initiativen sind beachtlich. Eine Triebkraft ist der Bedarf deutscher Firmen an nach deutschem Standard ausgebildeten Facharbeitern. Solche Fachkräfte findet man in anderen Ländern einfach nicht. Was liegt also näher, als sie selbst auszubilden. Meistens geschieht das in Zusammenarbeit mit anderen deutschen Firmen und mit den Außenhandelskammern, die zu einem sehr aktiven Motor solcher Initiativen geworden sind.

DIE FIRMA STIHL, Weltmarktführer bei Motorsägen, betreibt in Qingdao (besser bekannt unter dem alten Namen Tsingtau) in Zusammenarbeit mit der Hanns-Seidel-Stiftung ein Ausbildungszentrum mit Berufsschule. Ein Drittel der Lehrer dort wurde in Deutschland ausgebildet. Ebenfalls in China bietet Bosch Rexroth ein zweijähriges Programm an. Das Interesse am dualen System ist in China enorm, zahlreiche chinesische Delegationen haben sich vor Ort in Deutschland informiert. Chinesen, denen ich deutsche Berufsschulen zeigte, waren begeistert.

Besonders engagiert auf diesem Gebiet ist auch die Deutsch-Indische Handelskammer, die Trainingszentren in Mumbai, Chennai und Bengaluru gegründet hat. Laut Bernd Steinrücke, Chef der Kammer in Mumbai, ist die Ausbildung junger Inder theoretisch sehr gut, aber praxisfern. In diese Lücke stoße das duale System mit seiner einzigartigen Verbindung von Theorie und Praxis. Neben zahlreichen deutschen Unternehmen entsenden auch erste indische Firmen ihre Mitarbeiter zu diesen Programmen. Ähnliche Initiativen laufen in Südamerika, am intensivsten bei der Kammer in São Paulo. Ecuador plant, als erstes Land überhaupt, das deutsche duale Ausbildungssystem zu übernehmen.

Doch trotz dieser positiven Bilanz handelt es sich bisher um Insellösungen. Ich schlage deshalb eine größer angelegte Initiative vor. Warum bauen deutsche Unternehmen dieses Produkt nicht zu einer kommerziellen Weltmarke aus? Das Wachstumspotenzial für ambitionöse Dienstleister wie TÜV, Dekra, Bertelsmann, GTZ, Verlage, Berater oder ähnliche Firmen wäre enorm. Ideal wäre es, wenn mehrere Unternehmen dieses Projekt auf die Hörner nähmen. Weltweit sehen wir eine Kommerzialisierung von Bildung. Warum nicht auch der dualen Berufsausbildung?

Das kann in Public Private Partnerships oder in rein privaten Firmen geschehen. Zahler wären die Arbeitgeber eher als die Auszubildenden. Das Internet würde ein solches global angelegtes Vorhaben enorm erleichtern und unterstützen. Es ist die richtige Zeit, aus der Berufsausbildung international ein großes Geschäft zu machen – dem „Made in Germany“ ein „Trained by Germany“ hinzuzufügen. ◆

Professor Hermann Simon ist Chairman der Unternehmensberatung Simon-Kucher & Partners.

LESERFORUM



WEITERE HIGHLIGHTS

■ STRATEGIE

Spitzenservice und niedrige Kosten – warum Singapore Airlines die beste Fluggesellschaft der Welt ist.

■ INNOVATION

Mehr Wachstum mit neuen Produkten – wie Sie die Ideen kreativer Mitarbeiter besser nutzen.

■ CONTROLLING

Ein intelligentes Risikomanagement – Interview mit dem Londoner Finanzexperten Michael Power.

www.harvardbusinessmanager.de

AB 26.10. IM HANDEL!



**Harvard
Business
manager**

DAS WISSEN DER BESTEN



Nicolas Berggruen

„Selbst wenn man Nicolas Berggruen den guten Willen nicht abspricht, so wird er doch nicht an den Realitäten vorbeikommen: nämlich daran, dass Karstadt viel Geld braucht.“

Reinhard Adler per E-Mail zur Geschichte über die nach wie vor schlechten Perspektiven des Kaufhauskonzerns (mm 10/2010)

Zynismus und Naivität

KARSTADT

Die Misswirtschaft des Kaufhauskonzerns geht weiter (mm 10/2010)

Es ist schon erschreckend, mit welcher Mischung aus Zynismus und Naivität der Insolvenzverwalter, der Investor und

fach abgesichert sind. Um Resilienz zu entwickeln, nämlich langfristig und verantwortungsvoll zu denken, müssten die Topmanager für Misserfolge und Fehlentscheidungen Einbußen ertragen.

Alexander Reiter, per E-Mail

Translation of the original German text into English

Missing Structures
Column

Hermann Simon intends to export the German vocational education system (Manager Magazin 10/2010)

For the training of skilled workers there is a considerable demand for concepts in the global vocational education market. The German dual education system, however, cannot be exported directly. In almost all countries the structures necessary for the functioning of the dual system are missing. The Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit (GTZ) is aware of the market and has represented the brand "Trained by Germany" for a long time.

Dr. Elmar Kleiner, GTZ International Services, via E-Mail

Fehlende Strukturen

KOLUMNE

Hermann Simon möchte das deutsche Ausbildungssystem exportieren (mm 10/2010)

Im Ausbildungsmarkt besteht weltweit ein erheblicher Bedarf an Konzepten zur Qualifizierung von Fachkräften. Doch das deutsche duale Ausbildungssystem ist nicht direkt exportierbar. Es fehlen in fast allen Ländern der Welt die notwendigen Strukturen, die das Funktionieren des dualen Systems möglich machen. Die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit mit ihrem Bereich International Services hat diesen Markt erkannt und verkörpert die Marke „Trained by Germany“ seit Langem.

Dr. Elmar Kleiner, GTZ International Services, per E-Mail

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen und online zu veröffentlichen. Zuschriften bitte per Fax an die Nummer 040/30 80 05 49 oder per E-Mail an mm_redaktion@manager-magazin.de

Published: November 27, 2010 00:05 IST

Indo-German cooperation in skills development

Thomas Matussek

'A combination of the available workforce in India and Germany's famed dual training system can prove a successful mix.'

As Germany and India focus on enhancing their strategic bilateral partnership, one field of increasing importance is the training of skilled personnel. A combination of the available workforce in India and Germany's famed dual training system can prove a successful mix.

The Indo-German commitment to work together in this field was reiterated during the recent visit to India by German Foreign Minister Guido Westerwelle and German Economics and Technology Minister Rainer Brüderle. During talks with Indian counterparts, vocational training emerged as a key area in our bilateral collaboration.

Young population an advantage

One of India's biggest advantages is its growing and creative young population. According to India's annual report on unemployment, the average Indian will be only 29 years old in 2020; compared to 37 in China and the US; 45 in West Europe and 48 in Japan. And for a country so young, it would be a boon to create a well-trained workforce.

To this end, Germany can prove to be an experienced partner — by bringing to India our system of dual vocational training. In simple terms, this means a combination of 'in-the-school' and 'on-the-job' training. Under the German dual system, vocational schools impart theoretical knowledge to a student for two days a week, and students spend the other three days on the job, in industry.

What is essential is that the knowledge gained in school is fully utilised at work, in real production processes. This way, students have access to equipment, machines and state-of-the-art technology at all times. This process is also cost-effective as the government only pays for the vocational school and not for the high-tech machinery.

Apart from the cost benefits, our German dual system also helps shape the mindset of employees. It fosters pride in doing something manual and being able to support oneself. In a globalised world, you need this kind of proud workforce to stay competitive.

As India aims to ensure it has 500 million skilled people by 2022, the first tiny steps towards an Indo-German partnership have been taken. In 2008, the German and Indian Governments set up a bilateral working group on Vocational Education & Training (VET). Led by the Indian Minister of Labour and Employment, the Indian side includes

members of the two major industrial associations — the Federation of Indian Chambers of Commerce & Industry (FICCI) and the Confederation of Indian Industry (CII). The German side is led by the German Ministry of Education and Research. Members include representatives of the chambers of crafts and industries, the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) and iMOVE, the provider of 'Training - Made in Germany'. With such resources coming together, we are certain that Indo-German collaboration has a great future.

Modernising ITIs

India is also looking at modernising its state vocational schools — the Industrial Training Institutes (ITIs). As a part of the National Skills Development Policy, the Indian Government is seeking to get German industry more involved under the VET. While this is a good starting point, there are various other aspects where Germany's expertise can prove helpful.

Germany has a very successful dual training model. This success is due to the quality of our instructors. And this is the kind of German expertise we would like to share with India. In fact, during Indian Commerce and Industry Minister Anand Sharma's visit to Germany in October this year, our countries agreed to enhance cooperation by providing a platform for the 'Train-the-Trainers' programmes. Another point on the agenda was support in establishing sector skills council in food processing and retail trades, the media industry, as well as the tourism and health care industries.

An important area of focus that has come to the fore in recent times is the Business-to-Business (B2B) collaboration. This means we want to work together to provide a platform for contacts and collaboration between Indian companies seeking partners in skills development and German training organisations seeking partners in India.

Germany is also keen to share its experience to help develop a National Qualification Framework (NQF) in India. Also, we are an active participant in the Global Skills Summit, organised every year in New Delhi.

India has a fast growing economy and there are huge opportunities for cooperation between India and Germany, especially in this field. The German dual system of training has an excellent reputation worldwide and it would be our pleasure to use our expertise to help India create a well-trained workforce.

(Thomas Matussek is the German Ambassador to India.)